

TXOSTENA

TXOSTENA

15

EAEko LAN MERKATUAN EMAKUMEEK

DUTEN PARTEHARTZEARI BURUZKO

DIAGNOSTIKOA ETA

JARDUERA-PROPOSAMENAK



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDIA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

EAEko LAN MERKATUAN EMAKUMEEK

DUTEN PARTEHARTZEARI BURUZKO

DIAGNOSTIKOA ETA

JARDUERA-PROPOSAMENAK

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Gasteiz 1997

IZENBURUA:	“EAEko lan merkatuan emakumeek duten partehartzeari buruzko diagnostikoa eta jarduera-proposamenak”
EGILEA:	EMAKUNDE / Emakumearen Euskal Erakundea. Manuel Iradier kalea, 36. 01005 Gasteiz
KOORDINATZAILEA:	Ana Rincón
DATA:	Urria 1997
ALE ZENBAKIA:	1.000
ORRI ZENBAKIA:	328
DESKRIBATZAILEAK:	Lan partehartzea, lan-kontratuak, hitzarmen kolektiboak, legal alderdiak, epaiak, datu estatistikoak
IRUDI DISEINUA:	Ana Badiola eta Isabel Madinabeitia
FOTOKONPOSATZAILEA:	RALI, S.A. Particular de Costa kalea, 8-10. 48010 Bilbao
INPRIMATZAILEA:	Gráficas Santamaría, S.A. Bekolarra, 4. 01010 Gasteiz
ISBN:	84-87595-64-2
LEGE GORDAILUA:	VI-448-97

AURKIBIDEA

	Orr.
AURKESPENA	13
SARRERA	17
1. EAEko LAN MERKATUAN EMAKUMEEK DUTEN PARTEHARTZEARI BURUZKO BARNE-AZTERKETA	21
1.1. Aztergaiaren mugaketa orokorra	23
1.1.1. Definizioak	23
1.1.2. Azterketa eremuak	24
1.2. Emakumeekin eta, oro har, jarduerarekin erlazionatutako diagnostikoa	25
1.2.1. Adierazle kuantitatibo nagusiak	25
1.2.2. Sendotasunak	25
1.2.3. Ahuleziak	26
1.3. Jarduera ekonomikoarekin eta ikasketa-mailarekin erlazionatutako diagnostikoa	27
1.3.1. Adierazle kuantitatibo nagusiak	27
1.3.2. Sendotasunak	27
1.3.3. Ahuleziak	28
1.4. Jarduera ekonomikoarekin eta egoera zibilarekin erlazionatutako diagnostikoa	29
1.4.1. Adierazle kuantitatibo nagusiak	29
1.4.2. Sendotasunak	29
1.4.3. Ahuleziak	29
1.5. Lanean ari diren emakumeen ezaugarriekin erlazionatutako diagnostikoa	30
1.5.1. Ekonomi sektorea	30
1.5.2. Kontratupeko lan-harremana	31
1.5.3. Sendotasunak	31
1.5.4. Ahuleziak	31
1.6. Langabezian dauden emakumeen ezaugarriekin erlazionatutako diagnostikoa	32
1.6.1. Langabezi-denbora	32
1.6.2. Lan-esperientzia	33
1.6.3. Ikasketa-maila	33
1.6.4. Sendotasunak	33
1.6.5. Ahuleziak	34
1.7. EAEko neska gazteen arteko langabeziarekin erlazionatutako diagnostikoa: 16-24 urte	34
1.7.1. Sendotasunak	34
1.7.2. Ahuleziak	34
1.8. Europar Batasuneko lan merkatuan emakumeek duten partehartzeari buruzko diagnostikoa	35
1.8.1. Sendotasunak	35
1.8.2. Ahuleziak	36

1.9.	EAEko lan merkatuan eman berri den bilakaerari buruzko diagnostikoa (1994-1997ko lehen hiruhilekoa)	37
1.9.1.	Adierazle kuantitatibo nagusiak	37
1.9.2.	Sendotasunak	37
1.9.3.	Ahuleziak	38
2.	EAEko LAN MERKATUAN EMAKUMEEN PARTEHARTZEA BALDINTZATZEN DUTEN ERAGILEEN AZTERKETA EDO KANPO-DIAGNOSTIKOA	39
2.1.	Azken bi lan erreformek (1994 eta 1997) lan-kontratu mota desberdinetan eragindako aldaketa nagusiak	41
2.1.1.	Aztergaiaren mugaketa orokorra: definizioak	41
2.1.2.	Azken lan-erreformek (1994 eta 1997) lan-kontratu mota desberdinetan eragindako aldaketa nagusien diagnostiko orokorra	47
2.1.3.	Mugagabeko lan-kontratua	49
2.1.4.	Mugagabeko kontratazioa sustatzeko lan-kontratua	51
2.1.5.	Ez-jarraia izaerako lan-kontratu finkoa	52
2.1.6.	Lan-kontratua praktketan	53
2.1.7.	Prestakuntzarako lan-kontratua	55
2.1.8.	Iraupen mugatuko lan-kontratuak	58
2.1.9.	Lanaldi partzialeko lan-kontratua	63
2.1.10.	Txandakako lan-kontratua	65
2.2.	Lana sustatzeko neurriak	66
2.2.1.	Aztergaiaren mugaketa orokorra: definizioa	66
2.2.2.	Lana sustatzeko neurrien diagnostikoa	67
2.3.	Langabeziaren babeserako neurriak	67
2.3.1.	Aztergaiaren mugaketa orokorra: definizioa	67
2.3.2.	Langabeziaren babeserako neurrien diagnostikoa	68
2.4.	Ekintza positiboak	68
2.4.1.	Aztergaiaren mugaketa orokorra: definizioa	68
2.4.2.	Ekintza positiboen diagnostikoa	69
2.5.	Lan-harremanetan sexuan oinarritutako diskriminazioari buruzko Auzitegi Konstituzionalaren jurisprudentzia	70
2.5.1.	Aztergaiaren mugaketa orokorra: Auzitegi Konstituzionalak 1982tik 1995era bitartean emandako epaien sailkapena	70
2.5.2.	Epaiak eta aztertutako gaiak	74
2.5.3.	Lan-harremanetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruko jurisprudentzia konstituzionalaren diagnostiko orokorra	76
2.5.4.	Ezkontzagatiko lan-utzialdian sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa	77
2.5.5.	Ordainsarian sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa	79
2.5.6.	Lan merkatuan sartzerakoan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa	80
2.5.7.	Kategoria profesionalaren inguruan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa	81
2.5.8.	Gizarte-Segurantza arloan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa	82
2.5.9.	Aitaren edoskitze-baimenaren inguruan ematen den diskriminazioa ...	84

2.5.10.	Haurdunaldiगतiko diskriminazioa	85
2.5.11.	Emakumeen aldeko ekintza positiboen konstituzionaltasuna	86
2.5.12.	Lan-kontratuaren iraungipenean sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa	87
2.5.13.	Etxeko enplegatuen kolektiboan gertatzen den diskriminazioa	87
2.6.	Lan-harremanetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioari buruzko Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudentzia	88
2.6.1.	Aztergaiaren mugaketa orokorra; Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak 1971etik 1995era bitartean emandako epaien sailkapena	88
2.6.2.	Epaiei eta aztertutako gaii buruzko alderdi desberdinak	95
2.6.3.	Lan-harremanetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioari buruzko Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudentziaren diagnostiko orokorra	99
2.6.4.	Gizarte-Segurantzaren arloan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa	100
2.6.5.	Lanaldi partzialeko enplegua duten emakumeengan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa	105
2.6.6.	Itxuraz emakumeen aldekoak diren arauetan gertatzen den diskriminazioa	108
2.6.7.	Haurdunaldiगतiko diskriminazioa	110
2.6.8.	Ordainsarian sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa	111
2.6.9.	Lan-promozio aukeran sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa	112
2.7.	Negoiazio kolektiboa	113
2.7.1.	Aztergaiaren mugaketa orokorra: gaiak eta hitzarmen kolektiboak	113
2.7.2.	Negoiazio kolektiboaren diagnostiko orokorra	116
2.7.3.	Sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezaren klausula espezifikoak	118
2.7.4.	Lan-denbora: lanaldia	119
2.7.5.	Lan-prestakuntza	120
2.7.6.	Lan-promozioa	121
2.7.7.	Lan-mailen sailkapena	122
2.7.8.	Ordainsariak	124
2.7.9.	Amatasunarekin erlazioatutako baimenak eta lan-utzialdiak	126
2.7.10.	Seme-alaben arduragatik lan-utzialdia	127
2.7.11.	Amatasun-baimena	128
2.7.12.	Aitatasun-baimena	129
2.7.13.	Edoskitze-baimena	130
2.7.14.	Lege-zaintzagatik eman daitekeen lanaldiaren murrizketa	131
2.7.15.	Erditze-prestaketa ikastaroetara joatea	131
3.	EAEko LAN MERKATUAN EMAKUMEEN PARTEHARTZEA BALDINTZATZEN DUTEN ZENBAIT FAKTOREKIN ERLAZIONATUTAKO PROPOSAMENAK	133
3.1.	Azken lan erreformek lan-kontratu mota desberdinetan eragindako aldaketa nagusien inguruko proposamenak	135
3.1.1.	Proposamen orokorrak	135
3.1.2.	Mugagabeko lan-kontratuarekin erlazioatutako proposamenak	136
3.1.3.	Mugagabeko kontratazioa sustatzeko lan-kontratuarekin erlazioatutako proposamenak	136

3.1.4.	Ez-jarraia izaerako kontratu finkoarekin erlazionatutako proposamenak	136
3.1.5.	Praktiketan ematen den lan-kontratuarekin erlazionatutako proposamenak	137
3.1.6.	Prestakuntzarako lan-kontratuarekin erlazionatutako proposamenak (partzialki ikaskuntza-kontratua ordezkatzeko duena)	137
3.1.7.	Iraupen mugatuko kontratuarekin erlazionatutako proposamenak	138
3.1.8.	Obra edo zerbitzu zehatzeko kontratuarekin erlazionatutako proposamenak	138
3.1.9.	Aldi baterako lan-kontratu ebentualarekin erlazionatutako proposamenak	138
3.1.10.	Behin behinekotasun kontratuarekin erlazionatutako proposamenak ..	138
3.1.11.	Lanaldi partzialeko kontratuarekin erlazionatutako proposamenak	139
3.1.12.	Lan-kontratazioarekin erlazionatutako ekintza positibo zehatzak: "Emakumeen eta Gizonen Aukera-Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea"	139
3.2.	Lana sustatzeko neurriekin erlazionatutako proposamenak	142
3.3.	Langabeziaren babeserako neurriekin erlazionatutako proposamenak	142
3.4.	Ekintza positiboekin erlazionatutako proposamenak	143
3.5.	Lan-harremanetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioari buruzko Auzitegi Konstituzionalaren jurisprudentziarekin erlazionatutako proposamenak	143
3.5.1.	Proposamen orokorrak	143
3.5.2.	Ezkontzagatiko lan-utzialdian sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako proposamenak	144
3.5.3.	Ordainsarian sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako proposamenak	144
3.5.4.	Lan merkatuan sartzerakoan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako proposamenak	145
3.5.5.	Kategoria profesionalen inguruan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako proposamenak	145
3.5.6.	Gizarte-Segurantzaren arloan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako proposamenak	146
3.5.7.	Aitaren edoskitze-baimenaren inguruan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako proposamenak	146
3.5.8.	Haurdunaldiagatiko diskriminazioari buruzko proposamenak	147
3.5.9.	Emakumeen aldeko ekintza positiboen konstituzionaltasunarekin erlazionatutako proposamenak	147
3.5.10.	Lan-kontratuaren iraungipenean sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako proposamenak	148
3.5.11.	Etxeko enplegatuen kolektiboan gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako proposamenak	148
3.6.	Lan-harremanetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioari buruzko Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudentziarekin erlazionatutako proposamenak	149
3.6.1.	Proposamen orokorrak	149
3.6.2.	Gizarte-Segurantzaren arloan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako proposamenak	150

3.6.3.	Lanaldi partzialeko kontratua duten emakumeengan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako proposamenak	150
3.6.4.	Itxuraz emakumeen babeserako diren neurrietan gertatzen den diskriminazioari buruzko proposamenak. Gaueko lanaren debekua emakumeentzat	151
3.6.5.	Haurdunaldiagatiko diskriminazioari buruzko proposamenak	151
3.6.6.	Ordainsarian sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako proposamenak	151
3.6.7.	Lan-promozioan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako proposamenak	152
3.7.	Negoziazio kolektiboarekin erlazionatutako proposamenak	152
3.7.1.	Proposamen orokorrak	152
3.7.2.	Sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezaren klausula espezifikoarekin erlazionatutako proposamenak	153
3.7.3.	Lanaldiarekin erlazionatutako proposamenak	153
3.7.4.	Lan-prestakuntzarekin erlazionatutako proposamenak	154
3.7.5.	Lan-promozioarekin erlazionatutako proposamenak	155
3.7.6.	Lan-mailen sailkapenarekin erlazionatutako proposamenak	155
3.7.7.	Ordainsariei buruzko proposamenak	156
3.7.8.	Praktikan, gizonezko eta emakumezko langileen artean desberdintasun diskriminatzaileak ezkuta ditzaketen klausula ezberdinekin erlazionatutako proposamenak	157
3.7.9.	Batzorde parekideari buruzko proposamenak	157
3.7.10.	Batzorde negoziatzaileari buruzko proposamenak	157
3.7.11.	Oro har amatasunarekin erlazionatutako baimenei eta lan-utzialdiei buruzko proposamenak	158
3.7.12.	Seme-alabak zaintzeko lan-utzialdiari buruzko proposamenak	159
3.7.13.	Amatasun-baimenari buruzko proposamenak	159
3.7.14.	Aitatasun-baimenari buruzko proposamenak	159
3.7.15.	Edoskitze-baimenari buruzko proposamenak	159
3.7.16.	Lege-zaintzagatik ematen den lanaldiaren murrizketari buruzko proposamenak	160
3.7.17.	Erditze-prestaketarako teknikak ikasteko baimenari buruzko proposamenak	160
3.8.	Hitzarmen kolektiboetan gizonezko eta emakumezko langileen arteko aukeraberdintasuna lortzeko lagungarriak diren zenbait aspektu sartzeko proposamenak	161

TAULEN AURKIBIDEA

	Orr.
1. EAEko LAN MERKATUAN EMAKUMEEK DUTEN PARTEHARTZEARI BURUZ-KO BARNE-AZTERKETA	21
1.1. Jarduera-tasa, langabezi-tasa eta okupazio indizea Lurralde Historikoari jarraiki, adina eta sexuaren arabera	25
1.2. Jarduera-tasa, langabezi-tasa eta okupazio indizea, ikasketa-mailari jarraiki Lurralde Historikoaren eta sexuaren arabera	27
1.3. Jarduera-tasa, langabezi-tasa eta okupazio-indizea, egoera zibilari jarraiki, Lurralde Historikoaren eta sexuaren arabera	29
1.4. EAEko 16 urte eta gehiagoko biztanleria landunaren ekonomi sektorea	30
1.5. 16 urte eta gehiagoko alokairupeko biztanleria landunaren kontratupeko lan-harremana sexuaren eta Lurralde Historikoaren arabera	31
1.6. 16 urte eta gehiagoko biztanleria langabetua, langabezi-denborari jarraiki, sexuaren, adinaren eta Lurralde Historikoaren arabera	32
1.7. 16 urte eta gehiagoko biztanleria langabea, lan-esperientziari jarraiki, sexuaren, adinaren eta Lurralde Historikoaren arabera	33
1.8. EAEko 16 urte eta gehiagoko biztanleria langabea, ikasketa-mailari jarraiki, sexuaren eta adinaren arabera	33
1.9. Jarduera-tasa, langabezi-tasa eta okupazio-indizean eman berri den bilakaera (1994-1997 —lehen hiruhilekoa—), sexuaren eta adinaren arabera	37
2. EAEko LAN MERKATUAN EMAKUMEEN PARTEHARTZEA BALDINTZATZEN DUTEN ERAGILEEN AZTERKETA EDO KANPO-DIAGNOSTIKOA	39
2.1. Lan-kontratu moten karakterizazio orokorra	45
2.2. Mugagabeko lan-kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa	49
2.3. Mugagabeko kontratazioa sustatzeko lan-kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa	51
2.4. Ez jarraia izaerako lan-kontratu finkoaren ezaugarri nagusien sistematizazioa	52
2.5. Praktiketari ematen den lan-kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa	53
2.6. Prestakuntzarako lan-kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa	55
2.7. Iraupen mugatuko lan-kontratuen ezaugarri nagusien sistematizazioa	58
2.8. Lanaldi partzialeko lan-kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa	63
2.9. Txandakako kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa	65

2.10. 1990tik 1995era bitartean, lan-harremanen alderdi desberdinetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioari buruzko Auzitegi Konstituzionalaren jurisprudentziaren inguruan aztertutako gaiak	76
2.11. 1990etik 1995era bitartean lan-harremanen alderdi desberdinetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudentziaren inguruan aztertutako gaiak	96
2.12. Lan-harremanetan ematen den sexuan oinarrituriko diskriminazioaren arloan EBJAri judizio-aurretiko arazoak planteatu dizkieten estatu nagusiak	99
2.13. Gizarte-Segurantzaren arloan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995)	100
2.14. Lanaldi partzialeko enplegua duten emakumeengan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995)	105
2.15. Itxuraz emakumeen aldekoak diren arauetan gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAn emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995) ..	108
2.16. Haurdunaldiगतiko diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995)	110
2.17. Ordainsarian sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995)	111
2.18. Lan-promozio aukeran sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995) ...	112
2.19. Sektoreen arabera aztertutako EAEko hitzarmen kolektiboak	115



AURKESPENA

Emakundek prestatutako azken hiru txosten hauen helburua da ondoko hauek aztertzea: EAEko lan merkatuan emakumeek duten partaidetza, aurkitzen dituzten eragozpenak eta lanerako sarbide orekatua eta gizonezkoekin parekatuta baldintza zuzenak izateko jarduketa proposamenak. Txosten horien argitalpena azterlan honekin amaitzen da.

Txosten honetan lan merkatua aztertzen da, merkatuaren deskribapen kuantitatibo baten birtartez, bai eta horrek indarrean dauden neurri arauemaileekin, negoziatio kolektiboarekin eta jurisprudentziaren bilakaerarekin duen lotura ere.

Hiru azterlan horien emaitzak ikusirik, berriro ere egiaztatzen da emakumeak lan eremuan berdintasunean integratzeko helburua oraindik ere ez dela bete, nahiz eta eremu produktiboan emakumeen presentziak gora egin duen, 1994 eta 1997ko azken lan erreformetan aldaketak sartu diren, lan harremanetan sexuan oinarrituriko diskriminazioaren gainean Jurisprudentzia Konstituzionala eta Europako Batasunaren Justizi Auzitegia izan arren, eta arlo honi buruzko ekintza positiboen bultzada izanagatik ere.

Izan ere, bide luzea gelditzen da eremu soziolaboralean aukera berdintasunaren printzipioa emakume eta gizonen artean oso-osoan integratzeko, horretarako nahitaezkoa baita eremu horretan diharduten agente guztiek ekintza positiboaren estrategia aplikatzen ahalegintzea Emakundek prestatu eta Eusko Jaurlaritzak 1995eko abenduaren 29an onetsitako Euskadiko Autonomi Elkarteko Emakumeentzako Ekintza Positiboen II. Planen ezarritakoari jarraituz.

Alde horretatik, azterlan hau ez da mugatzen emakumeek lan merkatuan duten partaidetzaren diagnostikoa egitera, hori baino hurrunago doa eta azterlanaren xede diren arloetako bakoitzean jarduketa proposamenak egiten ditu (kontratu mota desberdinak, enplegua sustatzeko neurriak, jurisprudentzia konstituzionala eta komunitarioa, eta negoziatio kolektiboa). Proposamen horiek nolabaiteko jarraibide izan beharko dute arlo soziolaboralaren taxukeran eragina duten agente publiko zein pribatuak ekintza positiborako neurriak hartzeko erraztasun handiagoa izan dezaten.

Hiru azterlan horietatik ondorioztatzen denez, lan merkatuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunezko partaidetza lortzeko baldintza, batez ere, lanbideko eta familiako bizitza bateragarri egitea da, esan nahi baita etxeko lana, enplegua, aisia eta hiritar partaidetza antolatu behar direla bizitza sozialaren eremu elkar-lotuak eta osagarriak bailiran kontsideratuz.

Azterlanak prestatu eta argitaratzearekin, beraz, helburu bikoitza lortu nahi da, alde batetik, emakumeek lan merkatuan duten egoera ezagutaraztea eta, beste aldetik, ekintza eta aldatetarako tresna bihurtzea, emakumei bizitza profesionalean sartzeko bidea irekiko diona, behinolako estereotipoak zokoratuz, lan merkatuan dagoen bereizkeria deseginaz eta emakumeen lanari merezi duen balioa emanaz, izan ere, uste osoa baitugu hori gure Autonomi Elkartean hazkuntza, enplegu eta lehiakortasuna erdiesteko funtsezko eragileetako bat dela.

Txaro Arteaga Apsa

EMAKUNDE / Emakumearen
Euskal Erakundeko Zuzendaria

S
SARRERA

SIADECOK burutu duen txosten honen xedea, EAEko lan merkatuan emakumeek duten partehartzearekin lotura duten diagnostikoa eta jarduera proposamen orokor batzurekin erlazionatutako dokumentu sintetiko bat eratzea da. Izan ere, dokumentu hau, bost ataletan eta hamar kapitulutan egituratzen den txosten osatuago eta zabalago baten laburpena da. Interesa izanez gero, txosten hori Emakunderen Dokumentazio Zentruan aurki daiteke.

Azterketa-ereduak eredu sistemiko bat izatera hurbildu nahi du. Beraz, EAEko lan merkatuan emakumeek duten partehartzearekin erlazionatutako errealitate objektiboa (euren jarduera-tasak, langabezi-tasak, okupazio-indizeak... e.a.) ingurune zehatz batean kokatua dagoen sistema bat bezala kontsideratuko da. Ingurune horren ezaugarriak ondorengo hauek dira:

- azken bi erreformek (1994 eta 1997) lan-kontratu mota desberdinetan eragindako aldaketa nagusiak;
- lana sustatzeko neurriak;
- langabeziaren babeserako neurriak;
- ekintza positiboak;
- lan-harremanetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioari buruzko Auzitegi Konstituzionalaren jurisprudentzia;
- lan-harremanetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioari buruzko Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudentzia;
- negoziazio kolektiboa.

Sistema honek ingurune horretatik inputs batzuk jasotzen ditu (estimulu positiboak eta negatiboak) eta era berean ingurune horrentzat egokiak diren outputs batzuk (erantzunak) egituratzen saiatzen da, sistema bezala oreka dinamiko bat mantendu, integratu eta lortu ahal izateko.

Ikuspegi sistemiko hori kontutan hartuz, lan-prozesu guztia honako alderdi hauek baldintzatuko dute:

- EAEko lan merkatuan emakumeek duten partehartzeari buruzko barne-azterketa (sendotasunak eta ahuleziak);
- ingurune horri buruzko kanpo-azterketa (aukerak eta arriskuak) edota EAEko lan merkatuan emakumeek duten partehartzea baldintzatzen duten eragileen azterketa;
- EAEko lan merkatuan emakumeen partehartze egoki bat ahalbideratzeko helburuarekin, ingurunearen faktore horiei begira planteatzen diren jarduera proposamen orokorrak.

Planteatu den azterketa ereduak kontutan hartuz, txosten hau hiru atal nagusitan egituratuta dago:

- Lehenengo atalean, EAEko lan merkatuan emakumeek duten partehartzeari buruzko barne-azterketa osatzen duten alderdi nagusiak, modu telegrafiko batean azaltzen dira, aztergai desberdinetan ematen diren sendotasunak eta ahuleziak azpimarratuz:
 - oro har jarduerarekiko dagoen erlazioa;
 - jarduera eta ikasketa mailarekiko erlazioa;
 - jarduera eta egoera zibilarekiko erlazioa;
 - lanean ari diren emakumeen ezaugarriak;
 - langabezia dauden emakumeen ezaugarriak;

- neska gazteen (16-24 urte) arteko langabezia;
 - emakumeen partehartzea Europar Batasuneko lan-merkatuan;
 - EAEko lan merkatuan eman berri den berezko bilakaera, 1994tik 1997ra —lehen hiru hilkoa—.
- Bigarren atalean, oso modu sintetikoan hemen ere, lan-merkatuan EAEko emakumeen partehartzea baldintzatzen egon daitezkeen eragileetan jartzen da arreta, hau da, lehen aipatutako ingurunearen kanpo-azterketa (aukerak eta arriskuak) burutuko da. Azterketa hau ingurunearen eremu edo faktore bakoitza mugatuz garatuko da, eta behin mugaketa hori eginda, bakoitzaren diagnostikoa egingo da.
- Azkenik, hirugarren atalean, azaldutako eremu edo faktore bakoitzarekin erlazionatutako jardura proposamen orokor batzuk planteatzen dira, modu orokor batean.

Eskematikoki, azterketa-eredua modu honetan adieraz daiteke:



1

**EAEko
LAN MERKATUAN
EMAKUMEEK DUTEN
PARTEHARTZEARI
BURUZKO
BARNE-AZTERKETA**

DEFINIZIOAK

1.1.1

EAEko lan merkatuan emakumeen partehartzeari buruzko “barne-azterketa” egoki bat burutu ahal izateko, biztanleria aktiboa, biztanleria landuna, biztanleria langabea eta biztanleria ez-aktiboaren definizioak ematea komenigarria da.

BIZTANLERIA AKTIBOA

Biztanleria aktiboa, 16 urte edo gehiago izanik, landunek (ondasun edo zerbitzuak produzitzen) edota langabeek (enplegu baten bila ibiltzeagatik honetarako prest dauden pertsonak) osatzen dute.

Talde jakin baten jarduera-tasa, talde horretako kideetatik biztanleria aktiboaren parte egiten duen proportzioari deitzen zaio. Aktiboen eta 16 urte eta gehiagokoen arteko zatidura adierazten da. (Portzentaiei bidez adierazi ohi da).

BIZTANLERIA LANDUNA

Biztanleria landuna, 16 urte edo gehiago izanik, ondasun edo zerbitzuak produzitzera dedikatutako lan-eskuaren parte egiten duten (enplegu ordaindu bat duten edo bere kontura lan egiten duten) pertsonak osatzen dute. Zentzu honetan, bi egoera eman daitezke:

- ordaindutako ogibide, lanbide edo lanpostu batean lan egitea;
- norberarekin bizi den familiako baten enpresan lan egitea, ordainsari edo soldata finkorik gabe.

Talde jakin baten okupazio-indizea, talde horretan okupatuta aurkitzen diren aktiboen proportzioari deitzen zaio. Okupatuen eta 16 urte eta gehiagokoen arteko zatidura bezala adierazten da. (Portzentaiei bidez adierazi ohi da).

BIZTANLERIA LANGABEA

Biztanleria langabea, 16 urte edo gehiago izanik, alokairupeko enplegurik ez duten edo bere kontura lan egiten ez duten, eta enplegu baten bila ibiltzeagatik honetarako prest dauden pertsonak osatzen dute.

Talde jakin baten langabezi-tasa, talde horretan lanik gabe aurkitzen diren aktiboen proportzioari deitzen zaio. Langabetuen eta aktiboen arteko zatidura bezala adierazten da. (Portzentaiei bidez adierazi ohi da).

Iraupen luzeko langabetuak langabezian 12 hilabete edo gehiago eten gabe daramaten pertsonak dira. Iraupen luzeko langabezi-tasa iraupen luzeko langabetuen eta aktibo guztien arteko zatidura da. (Portzentaia bidez adierazi ohi da).

BIZTANLERIA EZ-AKTIBOA

Biztanleria ez-aktiboa pertsona ez-aktiboak osatzen dute (ez landunek ezta langabetuek ere). Talde honetan etxeko lanetaz arduratzen diren pertsonak, ikasleak, erretiratuak, beste motetako pentsionistak, errentadunak eta lanerako ez-gaituak daude.

AZTERKETA EREMUAK

1.1.2

EAEko lan merkatuan emakumeek duten partehartzeari buruzko azterketa egiterakoan, kontuan eduki diren azterketa eremu edo esparru desberdinak hauexek dira:

- emakumeak eta jarduera oro har;
- jarduera ekonomikoa eta ikasketa-maila;
- jarduera ekonomikoa eta egoera zibila;
- lanean ari diren emakumeen ezaugarriak;
- langabezian dauden emakumeen ezaugarriak;
- EAEko neska gazteen (16-24 urte) arteko langabezia;
- emakumeen partehartzea Europar Batasuneko lan merkatuan;
- EAEko lan merkatuan eman berri den bilakaera (1994-1997ko lehen hiruhilekoa).

EMAKUMEEKIN ETA, ORO HAR, JARDUERAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA

1.2

ADIERAZLE KUANTITATIBO NAGUSIAK

1.2.1

1.1. TAULA. Jarduera-tasa, langabezi-tasa eta okupazio indizea Lurralde Historikoari jarraiki, adina eta sexuaren arabera

		ADINA											
		GUZTIRA			16-24 URTE			25-44 URTE			45 URTE EDO GEHIAGO		
		GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %
JARDUERA TASA	ARABA	57,5	46,7	68,7	45,3	40,8	49,4	88,5	80,1	97,1	36,1	21,7	52,1
	BIZKAIA	50,7	39,9	62,3	36,8	36,5	37,1	84,6	74,9	94,0	29,7	16,8	45,1
	GIPUZKOA	52,9	41,0	65,4	40,8	36,3	44,7	84,5	74,3	94,6	33,4	19,2	50,1
	GUZTIRA	52,3	41,2	64,2	39,3	37,0	41,4	85,1	75,5	94,6	31,7	18,2	47,7
LANGABEZI TASA	ARABA	18,5	27,2	12,3	36,9	49,3	27,6	17,8	25,9	11,0	10,7	16,5	8,1
	BIZKAIA	24,9	33,7	18,9	53,8	57,0	50,6	25,5	33,2	19,6	10,8	18,6	7,3
	GIPUZKOA	20,1	30,0	13,5	41,5	51,3	34,4	20,8	30,6	13,1	8,9	15,1	6,1
	GUZTIRA	22,4	31,5	16,2	46,9	54,1	40,9	22,9	31,3	16,4	10,1	17,1	7,0
OKUPAZIO INDIZEA	ARABA	46,9	34,0	60,2	28,6	20,7	35,7	72,7	59,4	86,3	32,3	18,1	47,9
	BIZKAIA	38,1	26,5	50,5	17,0	15,7	18,3	63,0	50,1	75,6	26,5	13,6	41,8
	GIPUZKOA	42,3	28,7	56,6	23,8	17,7	29,3	66,9	51,5	82,2	30,4	16,3	47,1
	GUZTIRA	40,6	28,2	53,8	20,8	17,0	24,4	65,6	51,8	79,1	28,5	15,1	44,3

Iturria: Biztanleria eta Jarduerari buruzko Inkesta (BII) 1997ko lehen hiruhilekoa. EUSTAT.
Egilea: SIADECO. 1997.

SENDOTASUNAK

1.2.2

— 25-44 urte bitarteko biztanleria kontuan hartuz emakumezkoen jarduera-tasa nahikoa altua da (% 75,5).

- Emakumezkoen jarduera-tasa (% 41,2 —375.700 emakume gutxi gora-behera—) gizonezkoena baino askoz txikiagoa da (% 64,2).
- Emakumezkoen langabezi-tasak (% 31,5) ia bikoiztu egiten du gizonezkoena (% 16,2), eta biztanleria langabetu osoa kontutan hartuz, % 57a emakumezkoek osatzen dutela egiaztatzen da.
- Emakumezkoen okupazio-indizea (% 28,2) ia gizonezkoenaren erdia da (% 53,8).
- EAEko biztanleria ez-aktiboa, gutxi gora-behera, 845.700 pertsonak osatzen dute, eta horietatik bi heren emakumeak dira (537.200 gutxi gora-behera); horrek esan nahi du aktiboak ez diren emakumezkoen tasa (% 58,8) gizonezkoena baino dezente handiagoa dela (% 35,8).
- Biztanleria ez-aktibo osoa kontutan hartuz, % 63,5a emakumez osatua dagoela ikus daiteke.
- 16tik 24 urtera bitarteko emakumezkoen langabezi-tasa (% 54,1) gizonezkoena baino handiagoa da (% 40,9), eta emakumezkoen okupazio indizea (% 17) gizonezkoena baino txikiagoa da (% 24,4).
- 25etik 44 urte bitarteko multzoan dagoen biztanlerian:
 - Emakumezkoen jarduera-tasa (% 75,5) gizonezkoena baino askoz txikiagoa da (% 94,6).
 - Emakumezkoen langabezi-tasak (% 31,3) ia bikoiztu egiten du gizonezkoena (% 16,4).
 - Emakumezkoen okupazio-indizea % 51,8koa da, gizonezkoen artean antzematen dena baino askoz txikiagoa (% 79,1).
- 45 urte eta gehiagoko biztanlerian:
 - Emakumezkoen jarduera-tasa (% 18,2 —81.300 emakume gutxi gora-behera—) gizonezkoena baino askoz ere txikiagoa da (% 47,7). Adin horretatik aurrera emakumezkoek lan merkatuan duten presentzia urria da.
 - Emakumezkoen langabezi-tasa (% 17,1 —13.900 emakume gutxi gora-behera—) gizonezkoena baino askoz handiagoa da (% 7).
 - Emakumezkoen okupazio-indizea % 15,1ekoa da (67.400 emakume gutxi gora-behera), gizonezkoen artean antzematen dena baino askoz txikiagoa (% 44,3).

JARDUERA EKONOMIKOAREKIN ETA IKASKETA- -MAILAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA

1.3

ADIERAZLE KUANTITATIBO NAGUSIAK

1.3.1

1.2. TAULA. Jarduera-tasa, langabezi-tasa eta okupazio indizea, ikasketa-mailari jarraiki Lurralde Historikoaren eta sexuaren arabera

	IKASKETA MAILA	EAE			ARABA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
		GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %
JARDUERA TASA	Lehen mailakoak												
	edo gutxiagokoak	32,4	19,9	49,3	36,5	22,5	53,6	29,8	18,4	45,9	34,7	21,2	52,3
	Bigarren mailakoak												
	eta lanbide heziketa	68,2	59,1	75,5	74,1	67,1	80,1	65,4	56,1	73,0	70,5	61,0	77,9
	Unibersitate												
	mailakoak	66,6	66,0	67,3	70,7	68,6	73,0	66,6	66,2	67,0	64,8	64,5	65,2
	GUZTIRA	52,3	41,2	64,2	57,5	46,7	68,7	50,7	39,9	62,3	52,9	41,0	65,4
LANGABEZI- TASA	Lehen mailakoak												
	edo gutxiagokoak	14,0	24,0	8,6	16,0	27,1	10,3	15,2	24,9	9,7	11,7	21,6	6,5
	Bigarren mailakoak												
	eta lanbide heziketa	27,0	36,5	20,9	20,1	30,2	12,8	29,6	38,5	23,9	25,9	36,4	19,4
	Unibersitate												
	mailakoak	21,8	28,8	14,5	17,5	20,3	14,6	24,7	32,0	17,4	17,9	26,4	7,9
	GUZTIRA	22,4	31,5	16,2	18,5	27,2	12,3	24,9	33,7	18,9	20,1	30,0	13,5
OKUPAZIO INDIZEA	Lehen mailakoak												
	edo gutxiagokoak	27,8	15,1	45,0	30,7	16,4	48,1	25,3	13,8	41,5	30,6	16,6	48,9
	Bigarren mailakoak												
	eta lanbide heziketa	49,8	37,5	59,7	59,2	46,8	69,9	46,0	34,5	55,6	52,3	38,8	62,8
	Unibersitate												
	mailakoak	52,1	47,0	57,5	58,3	54,6	62,3	50,1	25,7	27,6	53,2	47,4	60,0
	GUZTIRA	40,6	28,2	53,8	46,9	34,0	60,2	38,1	26,5	50,5	42,3	28,7	56,6

Iturria: Biztanleria eta Jarduerari buruzko Inkesta (BJI), 1997ko lehen hiruhilekoa, EUSTAT
Egilea: SIADECO, 1997.

SENDOTASUNAK

1.3.2

— Gehienez lehen mailako ikasketak burutu dituzten gizonaen jarduera-tasa % 49,3koa den bitartean, emakumezkoena % 19,9koa da. Hori seguruenik, lan merkatuan emakumezkoak

masiboki integratzea eta biztanleriaren ikasketa-mailaren gehitzea batera gertatzearen ondorio bat da.

- Ikasketa-mailak oso modu desberdinean eragiten du gizonezko eta emakumezkoen jardueratan. Horrela, nahiz eta emakumezkoen jarduera-tasa beti gizonezkoena baino txikiagoa izan, ikasketa-maila gehitzen doan heinean bi tasa horien arteko desberdintasuna gutxiagotuz doa. Hau da, gehieneko desberdintasuna lehen mailako edo gutxiagoko ikasketak burutu dituztenen artean dago eta gutxieneko desberdintasuna berriz, unibertsitarioen artean antzematen dena da. Horrela, ikasketa unibertsitarioak dituzten emakumezkoen jarduera-tasa (% 66), nahiz eta ez iritsi gizonezkoenaren adina (% 67,3), soilik zerbait txikiagoa da.

AHULEZIAK

1.3.3

- Emakumezkoen langabezi-tasa gizonezkoena baino askoz handiagoa da ikasketa maila guztietan. Lehen mailako ikasketak dituzten emakumezkoen langabezi-tasak (% 24), ikasketa berdinak dituzten gizonezkoena ia hirukoiztu egiten du (% 8,6).
- Ikasketa unibertsitarioak dituzten emakumezkoen okupazio-indizea % 47koa da (69.900 emakume landunak); ikasketa-maila berdina duten gizonezkoena aldiz, % 57,5koa da.
- Lanbide heziketa edota bigarren mailako ikasketak dituzten emakumezkoen arteko okupazio-indizea % 37,5koa da (120.200 emakume landunak), ikasketa-maila berdina duten gizonezkoena aldiz, % 59,7koa da.

JARDUERA EKONOMIKOAREKIN ETA EGOERA ZIBILAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA

1.4

ADIERAZLE KUANTITATIBO NAGUSIAK

1.4.1

1.3. TAULA. Jarduera-tasa, langabezi-tasa eta okupazio-indizea, egoera zibilari jarraiki, Lurralde Historikoaren eta sexuaren arabera

	EGOERA ZIBILA	EAE				ARABA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
		GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	
JARDUERA TASA	B. ezkongabea	62,2	57,8	65,8	67,2	62,6	71,0	61,4	57,9	64,3	61,3	55,6	65,9	
	B. ez ezkongabea	46,6	33,1	63,0	51,5	38,5	67,0	44,8	31,6	60,9	47,7	33,5	65,1	
	GUZTIRA	52,3	41,2	64,2	57,5	46,7	68,7	50,7	39,9	62,3	52,9	41,0	65,4	
LANGABEZI- TASA	B. ezkongabea	33,2	39,1	29,0	24,9	31,3	20,1	38,3	43,2	34,7	28,9	35,8	24,1	
	B. ez ezkongabea	13,9	25,2	6,8	13,4	23,8	6,3	14,7	25,6	7,7	13,0	25,1	5,4	
	GUZTIRA	22,4	31,5	16,2	18,5	27,2	12,3	24,9	33,7	18,9	20,1	30,0	13,5	
OKUPAZIO- INDIZEA	B. ezkongabea	41,5	35,2	46,7	50,5	43,0	56,7	37,8	32,9	42,0	43,6	35,7	50,0	
	B. ez ezkongabea	40,1	24,8	58,7	44,6	29,3	62,8	38,2	23,5	56,2	41,5	25,1	61,5	
	GUZTIRA	40,6	28,2	53,8	46,9	34,0	60,2	38,1	26,5	50,5	42,3	28,7	56,6	

Iturria: Biztanleria eta Jarduerari buruzko Inkesta (BII) 1997ko lehen hiruhilekoa. EUSTAT.
Egilea: SIADECO. 1997.

SENDOTASUNAK

1.4.2

— Atal honetan ez da sendotasunik antzeman.

AHULEZIAK

1.4.3

— Egoera zibilaren arabera, gizonezkoen jarduera-tasen arteko desberdintasunak oso txikiak dira, emakumezkoen jarduera-tasen artekoak aldiz, oso nabarmenak: % 24,7koa (emakume ezkongabeen jarduera-tasa % 57,8koa da eta ez-ezkongabeena % 33,1ekoa).

- Biztanleria ez-ezkontgabearen artean, gizonezkoen jarduera-tasak (% 63) ia bikoiztu egiten du emakumezkoena (% 33,1).
- Emakume ez-ezkontgabeen langabezi-tasa (% 25,2) gizonezko ez-ezkontgabeena baino ia lau aldiz handiagoa da (% 6,8).
- Emakume ezkontgabeen langabezi-tasa (% 39,1) gizonezko ezkontgabeena baino altuagoa da (% 29).
- Egoera zibila edozein izanik ere, emakumezkoen langabezi-tasa beti gizonezkoena baino altuagoa da.
- Egoera zibila edozein izanik ere, emakumezkoen okupazio-indizea beti gizonezkoena baino txikiagoa da.
- Emakume ezkontgabeen okupazio-indizea (% 35,2) gizon ezkontgabeena baino txikiagoa da (% 46,7).
- Gizon ez-ezkontgabeen okupazio-indizea (% 58,7) emakumezko ez-ezkontgabeena baino askoz ere altuagoa da (% 24,8).

LANEAN ARI DIREN EMAKUMEEN EZAUGARRIEKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA

1.5

EKONOMI SEKTOREA

1.5.1

1.4. TAULA. EAEko 16 urte eta gehiagoko biztanleria landunaren ekonomi sektorea

	EAE	
	EMAKUMEAK %	GIZONAK %
Nekazaritza	3,1	3,7
Industria	12,8	37,3
Eraikuntza	0,7	12,6
Zerbitzuak	83,4	46,4
GUZTIRA	100,0	100,0

Iturria: Biztanleria eta Jarduerari buruzko Inkesta (BJI). 1997ko hiruhilekoa. EUSTAT.
Egilea: SIADECO. 1997

KONTRATUPEKO LAN-HARREMANA

1.5.2

1.5. TAULA. 16 urte eta gehiagoko alokairupeko biztanleria landunaren kontratupeko lan-harremana sexuaren eta Lurralde Historikoaren arabera

KONTRATUPEKO LAN-HARREMANA	EAE					ARABA					BIZKAIA					GIPUZKOA																													
	GUZTIRA	EMAKUMEAK			GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK			GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK			GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK			GIZONAK																									
	%	% b	% h	% b	% h	%	% b	% h	% b	% h	%	% b	% h	% b	% h	%	% b	% h	% b	% h																									
Mugagabea	66,2	56,3	31,4	72,1	68,6	61,2	53,2	32,9	66,1	67,1	69,5	59,3	30,9	75,4	69,1	63,3	53,1	31,5	69,4	68,5																									
Aldibaterakoa	26,8	27,4	37,8	26,4	62,2	33,0	33,1	38,1	32,9	61,9	23,8	25,2	38,5	22,9	61,5	28,7	28,0	36,6	29,1	63,3																									
Kontraturik gabe	6,8	16,0	87,4	1,3	12,6	5,2	12,8	92,2	0,6	7,8	6,5	15,2	85,3	1,5	14,7	7,9	18,7	88,6	1,4	11,4																									
Besterik	0,2	0,3	55,7	0,1	44,3	0,6	0,9	62,6	0,3	37,3	0,2	0,2	38,5	0,2	61,5	0,1	0,2	100,0	—	—																									
GUZTIRA	%	100,0				100,0				100,0				100,0																															
(milatan)	547.334	202.248				345.086				85.598				32.440				53.150				285.082				103.437				181.644				176.653				66.369				110.283			

Iturria: Biztanleria eta Jarduerari buruzko Inkesta (BII). 1997ko lehen hiruhilekoa. EUSTAT.
Egilea: SIADECO. 1997.

SENDOTASUNAK

1.5.3

— Nekazaritzaren sektorean emakumezkoen presentzia (% 3,1) eta gizonezkoena (% 3,7) ia berdina da.

AHULEZIAK

1.5.4

- Nekazaritza, industria eta eraikuntza sektoreetan emakumezkoen presentzia oso urria da; nekazaritza sektorean dauden emakume landunek % 3,1a osatzen dute, industria sektorean % 12,8a eta eraikuntza sektorean % 0,7a.
- Emakumezkoen artean, mugagabeko kontratua daukaten alokairupekoen portzentaia % 31,4koa da, gizonezkoena aldiz, % 68,6koa. Kontraturik gabe dauden emakumezkoen kopurua % 87,4koa da, gizonezkoena berriz % 12,6koa da.
- Datu objetiborik ez eduki arren, kualifikazio profesionalari dagokiona baino maila baxuagoko lanpostuak betetzea badirudi gehiagotan gertatzen dela emakumezkoen artean gizonezkoen artean baino. Hipotesi hau gero eta indar gehiago hartzen ari da.

**LANGABEZIAN DAUDEN
EMAKUMEEN
EZAUGARRIEKIN
ERLAZIONATUTAKO
DIAGNOSTIKOA**

1.6

LANGABEZI-DENBORA

1.6.1

1.6. TAULA. 16 urte eta gehiagoko biztanleria langabetua, langabezi-denborari jarraiki, sexuaren, adinaren eta Lurralde Historikoaren arabera

LANGABEZI- DENBORA		GUZTIRA			16-24 URTE			25-44 URTE			45 URTE EDO GEHIAGO			GUZTIRA (milatan)
		GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	GUZTIRA %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	
I.G.L. (*)	Araba	40,5	34,8	49,2	46,1	41,6	58,9	40,3	36,6	47,5	31,6	23,5	39,1	10.041
	Bizkaia	39,4	32,8	47,5	55,9	45,5	67,2	55,9	31,1	40,8	24,5	14,9	35,3	48.024
	Gipuzkoa	41,1	33,7	52,0	47,6	38,2	57,8	41,4	32,3	57,8	26,0	31,9	19,3	24.937
	GUZTIRA	40,1	33,4	48,9	52,2	42,1	63,4	37,6	32,1	45,8	26,0	21,2	31,2	83.002
I.L.L. (*)	Araba	59,5	65,2	50,8	53,9	58,4	41,1	59,7	63,4	52,5	68,4	76,5	60,8	14.760
	Bizkaia	60,6	67,2	52,5	44,1	54,5	32,8	44,1	68,9	59,2	75,5	85,1	64,6	73.719
	Gipuzkoa	58,9	66,3	48,0	52,4	61,8	42,2	58,6	67,7	42,2	74,0	68,1	80,7	35.697
	GUZTIRA	59,9	66,6	51,1	47,8	57,9	36,6	62,4	67,9	54,2	74,0	78,8	68,8	124.176
LANGABETUAK														
GUZTIRA (milatan)		207.178	118.043	89.135	56.027	29.513	26.514	124.557	74.629	49.928	26.593	13.901	2.692	207.178

(*) I.G.L.: Iraupen gutxiako langabetuak (urtebete baino gutxiago).

(*) I.L.L.: Iraupen luzeako langabetuak (urtebete edo gehiago).

Iturria: Biztanleria eta Jarduerari buruzko Inkesta (BJI) 1997ko lehen hiruhilekoa. EUSTAT.

Egilea: SIADECO. 1997.

LAN-ESPERIENTZIA

1.6.2

1.7. TAULA. 16 urte eta gehiagoko biztanleria langabea, lan-esperientziari jarraiki, sexuaren, adinaren eta Lurralde Historikoaren arabera

LAN ESPERIENTZIA		GUZTIRA			16-24 URTE			25-44 URTE			45 URTE EDO GEHIAGO			GUZTIRA (milatan)
		GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Lehen enpleguaren bila	Araba	25,6	27,4	22,8	54,0	55,0	52,7	17,1	18,7	14,1	6,4	13,3	—	6.368
	Bizkaia	28,4	32,2	23,8	48,1	54,1	41,5	24,4	27,7	20,3	5,1	9,7	—	34.748
	Gipuzkoa	21,5	24,8	16,8	45,6	59,1	31,2	14,5	15,7	12,5	1,6	3,0	—	13.098
	GUZTIRA	26,1	29,3	21,7	48,1	55,7	39,6	20,8	22,9	17,7	4,3	8,2	—	54.214
Beste enplegu baten bila	Araba	74,4	72,6	77,2	46,0	45,0	47,3	82,9	81,3	85,9	93,6	86,7	100,0	18.525
	Bizkaia	71,6	67,8	76,2	51,9	45,9	58,5	75,5	72,3	79,7	94,9	90,3	100,0	87.600
	Gipuzkoa	78,5	75,2	83,2	54,4	40,9	68,8	85,5	84,3	87,5	98,4	97,0	100,0	47.692
	GUZTIRA	73,9	70,7	78,3	51,9	44,3	60,4	79,2	77,1	82,3	95,7	91,8	100,0	153.817
LANGABETUAK		208.031	118.573	89.458	56.296	29.633	26.663	125.142	75.040	50.102	26.594	13.901	12.693	208.031

Iturria: Biztanleria eta Jarduerari buruzko Inkesta (BII) 1997ko lehen hiruhilekoa. EUSTAT.
Egilea: SIADECO. 1997.

IKASKETA-MAILA

1.6.3

1.8. TAULA. EAEko 16 urte eta gehiagoko biztanleria langabea, ikasketa-mailari jarraiki, sexuaren eta adinaren arabera

IKASKETA-MAILA		GUZTIRA			16-24 URTE			25-44 URTE			45 URTE EDO GEHIAGO		
		GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Lehen mailakoak edota gutxiagokoak		16,8	17,8	15,5	0,7	0,9	0,5	14,0	15,8	11,3	64,6	65,2	63,9
	Bigarren mailakoak eta lanbide heziketa	62,9	58,3	69,2	81,6	76,1	87,7	61,8	56,5	69,7	29,2	29,8	28,5
	Unibertsitate mailakoak	20,3	23,9	15,3	17,7	23,0	11,8	24,2	27,7	19,0	6,2	5,0	7,6
LANGABETUAK		208.031	118.573	89.458	56.296	29.633	26.663	125.142	75.040	50.102	26.594	13.901	12.693

Iturria: Biztanleria eta Jarduerari buruzko Inkesta (BII) 1997ko lehen hiruhilekoa. EUSTAT.
Egilea: SIADECO. 1997.

SENDOTASUNAK

1.6.4

- Adina gehitzen doan heinean beren lehen enplegua bilatzen ari diren emakumezkoen por-tzentaia gutxiagotu egiten da.
- EAEko biztanleria langabetuaren % 16,8ak baino ez ditu lehen mailako ikasketak.

AHULEZIAK

1.6.5

- EAEko biztanleria langabetuaren % 59,9ak urtebete baino gehiago darama langabezian, hau da, iraupen luzeko langabetuak dira. Emakumezkoen artean portzentaia hau % 66,6raino igo-tzen da.
- EAEan langabezian dauden lau pertsonetatik bat (% 26,1) bere lehen enpleguaren bila dabil. Emakumezkoen artean, portzentaia hori % 29,3raino igo-tzen da.
- EAEko biztanleria langabetuaren % 20,2ak ikasketa unibertsitarioak ditu. Emakumezkoen ar-tean, portzentaia hau % 23,9raino igo-tzen da eta gizonezkoen artean aldiz % 15,3raino jais-ten da.

EAEko NESKA GAZTEEN ARTEKO LANGABEZIAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA: 16-24 URTE

1.7

SENDOTASUNAK

1.7.1

- Ikasketa maila kontutan hartuz, lehen mailako ikasketak burutu dituzten emakumezko lan-gabetuen arteko portzentai baxua (% 0,9) nabarmentzen da.
- Gazte langabetuen artean, iraupen luzeko pertsonen proportzioak, oro har ematen direnak baino txikiagoak dira.

AHULEZIAK

1.7.2

- Nesken langabezi-tasa (% 54,1) mutilena baino (% 40,9) altuagoa da.
- Neskek, orokorrean, ikasketa-maila handiagoa dute baina, beraien langabezi-tasak mutilenak baino handiagoak dira. Hori agian, lan mundua oso maskulinizatua den eremu bat delako gertatzen da, emakumeak lanbide eta jarduera-adar zehatz batzutan biltzen baitira eta gai-nontzekoetan sartzea oso zaila egiten baitzaie.
- Ikasketa-maila kontutan hartuz, ikasketa unibertsitarioak dituzten nesken portzentaia altua nabarmentzen da (% 23), mutilena % 11,8koa den bitartean. Hala ere, nesken arteko lan-gabezi-tasa, mutilen artekoa baino handiagoa da.

- Langabezian dauden nesken artean, iraupen luzeko langabetuak direnen portzentaia % 57,9koa da, mutilen artean gertatzen dena baino askoz handiagoa delarik (% 36,6).
- Langabetu gazteen artean, % 48,1a bere lehen enplegua bilatzen ari da; baina portzentaia hau gutxiagotu egiten da mutilen kasuan (% 39,6) eta handiagotu egiten da nesken kasuan (% 55,7).
- EAEko neska gazteen langabezi-tasa (% 59,6) Europako neska gazteen langabezi-tasa orokorra baino askoz ere altuagoa da (% 22,4), baita europar herrialde bakoitzekoa baino altuagoa ere (*).
- Aztertutako lurralde-eremu guztien langabezi-tasarik altuena EAEkoa da (% 59,6), hurrengoa Espainiar estatukoa izanik % 49,7arekin, eta jarraitzen diote Greziak (% 36,9), Italiak (% 35,4), Frantziak (% 30,5) eta Belgikak (% 23,4). Ikus daitekeen bezala, Europako hegoaldeko estatuak dira nesken arteko langabezi-tasa altuenak dituztenak (*).

EUROPAR BATASUNEKO LAN MERKATUAN EMAKUMEEK DUTEN PARTEHARTZEARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA (*)

1.8

SENDOTASUNAK

1.8.1

- 16-24 urteko adin multzoan EAEko emakumezkoen jarduera-tasa (% 43,1) europar jardueratasaren oso antzekoa da.
- Adinean zenbat eta aurrerago egin EAEko eta Europako emakumezkoen okupazio-indizeen arteko desberdintasunak gutxiagotuz doaz.
- Europar Batasun osoko jarduera-tasak azkeneko urteetan ez du aldaketarik jasan (% 55), emakumezkoen jarduera-tasaren gehikuntzagatik, % 41,6tik % 44,2ra pasa delarik eta gizonetzkoen jarduera-tasak zertxobait behera egin duelako (% 69tik % 66,6ra).

Bilakaera hau EAEkoarekin konparatuz, joera orokorra berdina dela antzeman daiteke; alegia, EAEan jarduera-tasa zertxobait gehitu da baina gehikuntza hori emakumezkoen arteko jardueratasaren ondorioa da (EAEan Europar Batasun osoan baino gehiago handitzen da), gizonetzkoen arteko jarduera-tasak behera egin duelako.

(*) 1994. urteko datuak dira.

- Europar jarduera-tasa orokorra (% 55) EAEkoa baino zertxobait handiagoa da (% 53,2). Desberdintasun horren arrazoia funtsean, Europako emakumezkoen arteko jarduera-tasa handiagoa izatean datza, Europa eta EAEko gizonezkoen arteko jarduera-tasak oso antzekoak baitira.
- Oro har hartuta, Europako emakumezkoen jarduera-tasa (% 44,2) EAEkoa baino handiagoa da (% 41,2).
- Oro har, Europako hegoaldean kokaturik dauden lurralde-eremuetako (Grezia, Italia, Espainia, EAE) jarduera-tasak iparraldeko lurraldetakoak (Danimarka, Erresuma Batua, Holanda, Alemania) baino txikiagoak izan dira.
- Europar Batasun osoko langabezi-tasa % 11koa da, EAEan berriz, biztanleria aktiboaren ia % 25era iristen da.
- Europa mailan, emakumezkoen arteko langabezi-tasa gizonezkoena baino % 30 handiagoa da (% 13, % 10aren aurrean); EAEan, aldiz, emakumezkoen arteko langabezi-tasa gizonezkoena baino % 100 handiagoa da (% 35,2 % 17,5aren aurrean).
- Europar Batasuneko partaide diren estatu guztietan, emakumezkoen langabezi-tasa EAEkoa baino nabarmenki baxuagoa da.
- Erresuma Batuan izan ezik, beste herrialde guztietan emakumezkoen arteko langabezi-tasa gizonezkoena baino handiagoa da, baina gizon eta emakumezkoen langabezi-tasaren arteko diferentzia EAEan gertatzen dena baino txikiagoa da.
- Emakumezkoen okupazio-indize europarra EAEkoa baino handiagoa da, bai oro har eta baita adin-talde guztietan ere.
- Europan emakumezkoen langabezi-tasa azken urteetan konstantea mantentzen den bitartean (% 13), EAEan emakumezkoen langabezi-tasaren igoera nabarmena da, 1990tik 1994ra % 26,9tik % 35,2ra pasatzen delarik.

**EAEko LAN-MERKATUAN
EMAN BERRI DEN
BILAKAERARI
BURUZKO
DIAGNOSTIKOA
(1994-1997ko lehen
hiruhilekoa)**

1.9

**ADIERAZLE
KUANTITATIBO
NAGUSIAK**

1.9.1

1.9. TAULA. Jarduera-tasa, langabezi-tasa eta okupazio-indizean eman berri den bila-
kaera (1994-1997 —lehen hiruhilekoa—), sexuaren eta adinaren arabera

	GUZTIRA		16-24 URTE		25-44 URTE		45 URTE EDO GEHIAGO	
	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %	EMAKUMEAK %	GIZONAK %
Jarduera-tasa								
1994	41,2	65,8	43,1	44,0	73,0	95,8	17,0	49,3
1997 (lehen hiruhilekoa)	41,2	64,2	37,0	41,4	75,5	94,6	18,2	47,7
Langabezi-tasa								
1994	35,2	17,5	59,6	47,8	33,4	16,7	18,9	7,2
1997 (lehen hiruhilekoa)	31,5	16,2	54,1	40,9	31,3	16,4	17,1	7,0
Okupazio-indizea								
1994	26,7	54,3	17,4	23,0	48,6	79,8	13,8	45,7
1997 (lehen hiruhilekoa)	28,2	53,8	17,0	24,4	51,8	79,1	15,1	44,3

Iturria: 1994: EGAILAN. LMZ. E.J.

1997: Biztanleria eta Jarduerari buruzko Inkesta (BJI) 1997ko lehen hiruhilekoa. EUSTAT.

Egilea: SIADECO. 1997

SENDOTASUNAK

1.9.2

- Aipatutako denboraldian emakumezkoen jarduera-tasak, oro har, egonkortasun handia erakusten duen arren —% 41,2an mantendu da—, 25-44 urte bitarteko emakumezkoen artean % 73tik % 75,5era igo da eta 45 urte edo gehiagokoen artean ere zertxobait igo da, % 17tik % 18,2ra. Beraz emakumeen sarbidea lan-merkatuan handitu egin da.
- Aipatu denboraldian, emakumezkoen okupazio-indizea igo egin da % 26,7tik 1994ean, % 28,2ra 1997ko lehen hiruhilekoan.

- 25-44 urte bitarteko emakumezkoen okupazio-indizea handitu egin da; 1994ean % 48,6koa zen eta 1997ko lehen hiruhilekoan % 51,8koa da.
- 45 urte edo gehiagoko emakumezkoen okupazio-indizea ere handitu egin da; % 13,8koa 1994ean eta % 15,1ekoa 1997ko lehen hiruhilekoan.
- Emakumezkoen langabezi-tasa gutxitu egin da aztertutako denboraldian: % 35,2tik % 31,5era.
- Eman den murrizketa, gizonezkoen artean gertatu dena baina adierazgarriagoa da gainera: 3,7 puntuko murrizketa emakumezkoen artean, eta 1,3 puntukoa gizonezkoen artean.
- 16tik 24 urte bitarteko emakumeen artean, eta denboraldi berdina kontutan hartuz, langabezi-tasa murriztu egin da; 1994ean % 59,6koa zen, eta 1997ko lehen hiruhilekoan % 54,1ekoa.
- 25-44 urte bitarteko emakumezkoen langabezi-tasa ere murriztu egin da % 33,4tik 1994ean, % 31,3ra 1997ko lehen hiruhilekoan.
- Azkenik, 45 urte baino gehiagoko emakumezkoen langabezi-tasa gutxitu egin da % 18,9tik 1994ean, % 17,1era 1997ko lehen hiruhilekoan.

AHULEZIAK

1.9.3

- Emakume gazteenen artean, 16-24 urte, jarduera-tasak behera egin du % 43,1etik 1994ean, % 37ra 1997ko hiruhilekoan.
- Adin-talde guztietan emakumezkoen jarduera-tasa gizonezkoena baino txikiagoa da, bai 1994ean bai 1997ko lehen hiruhilekoan ere.
- 1994ean bezalaxe, emakumezkoen arteko langabezi-tasa gizonezkoena baino dezente handiagoa da: % 31,5a % 16,2aren aurrean (1997ko lehen hiruhilekoan).
- Adin guztietan, emakumezkoen arteko langabezi tasa gizonezkoena baino nabarmenki handiagoa da.
- 16-24 urte bitarteko nesken okupazio indizea jaitsi egin da pitin bat; 1994ean % 17,4koa zen eta 1997ko lehen hiruhilekoan % 17koa.
- Gizonezkoen okupazio-indizea emakumezkoena baino dezente handiagoa izaten jarraitzen du adin-talde guztietan.

2

EAEko LAN MERKATUAN EMAKUMEEN PARTEHARTZEA BALDINTZATZEN DUTEN ERAGILEEN AZTERKETA EDO KANPO-DIAGNOSTIKOA

**AZKEN BI
LAN-ERREFORMEK
(1994 eta 1997)
LAN-KONTRATU MOTA
DESBERDINETAN
ERAGINDAKO
ALDAKETA NAGUSIAK**

2.1

**AZTERGAIAREN
MUGAKETA OROKORRA:
DEFINIZIOAK**

2.1.1

**LAN-ERREFORMAK ETA
LAN-KONTRATU MOTAK**

1994ko lan-erreforma, funtsean, maiatzak 19ko 1994/11 Legean zentratzen da, zeinek Langileen Estatutuko, Lan Prozeduraren Legearen testu-araututako, Gizarte-alorreko Urrapen eta Lan-Zehapenei buruzko Legeko zenbait artikulua eraldatzen dituen, eta baita ere martxoak 24ko 1995/1 Errege-Dekretu Legegilean, zeinek Langileen Estatutuko Legearen Testu Bateratua onartzen duen.

Gertatu berri den 1997ko azken lan erreforma, batetik, maiatzak 16ko 1997/8 Errege-Dekretu Legean zentratzen da, zeinek, mugagabeko kontratazioa sustatzeko eta lan-merkatuko erreformarako premiazko neurriak ezartzen dituen eta bestetik, maiatzak 16ko 1997/9 Errege-Dekretu Legean, zeinek Gizarte-Segurantzari alorreko eta izaera fiskaleko inzentiboak arautzen dituen mugagabeko kontratazioa eta enpleguaren egonkortasuna sustatzeko.

Bi EDL hauek eraldatutako lege-araudi nagusiak, batetik martxoak 24ko 1995/1 Errege-Dekretu Legegileak onartzen duen Langileen Estatutuko Legearen Testu Bateratua, eta bestetik aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen, ekainak 1eko 1994/14 Legea dira.

Lan-erreforma honek bere xedapenen bitartez, beste legezko xedapen batzuk ere aldatzen ditu euren arau batzuk indargabetuz, hala nola abenduak 30eko 1996/13 Legea zeinek gizarte arloko, administratiboak eta zerga-izaerako neurriak arautzen dituen. Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorraren Testu Bateratua, ekainak 20ko 1994/1 Errege-Dekretu Legegilearen bidez onartua eta abenduak 29ko 1994/2456 Errege-Dekretua, zeinek kontratazio gaian Langileen Estatutuko 15. artikulua garatzen duen.

Bi lan-erreformek sortutako aldaketek eragina duten lan-kontratu mota desberdinen sailkapena ondorengoa da:

- Mugagabeko lan-kontratua.
- Mugagabeko kontratazioa sustatzeko lan-kontratua.
- Ez jarraia izaerako lan-kontratu finkoa.
- Lan-kontratua praktikan.

- Prestakuntzarako lan-kontratua.
- Iraupen mugatuko lan-kontratuak:
 - Obra edo zerbitzu zehatzeko kontratua.
 - Lan-kontratu ebentuala.
 - Behin-behinekotasun kontratua.
- Lanaldi partzialeko kontratua.
- Txandakako kontratua.

Lan-erreformek kontratu mota desberdinetan eragindako aldaketa nagusien eta kontratu mota guzti hauen marko egoki bat eratzeko helburuarekin, lan-kontratu mota bakoitzaren ikuspegi edo panoramika orokorra azaltzen da, funtsean lau ataletan banaturik dagoena:

1. Ezargarría den araudia.
2. Kontzeptuaren zehaztapena.
3. Eraentza juridikoa.
4. Gizarte babespena.

EZARGARRIA DEN ARAUDIA

Atal honetan kontratu mota bakoitza zein lan-arauditan erregulatzen den adierazten da. Izan ere, lan-kontratu mota bakoitza Langileen Estatutuko (LE aurrerantzean) zein artikulutan arautzen den zehazten da.

KONTZEPTUAREN ZEHAZTAPENA

Bigarren atal honen helburu nagusia kontratu mota bakoitzaren kontzeptua mugatzea edo zehaztea da. Horretarako bi alderdi edo aspektu hartzen dira kontutan:

- Alde batetik, lan-araudian bertan (LE) jasotako definizioa, ezargarría den araudiaren atalean adierazitako artikuluekin bat datorrena.
- Eta beste aldetik, lan-kontratu mota bakoitzaren osagai edo ezaugarri nagusiak. Aipatu osagai edo ezaugarri nagusi hauen betebeharra, kontratu mota bakoitzaren kontzeptuzko-zehaztapen egoki bat ematea eta osatzea da, legean ezartzen den definizio soila areagotuz. Lan-kontratu mota bakoitzean dauden ezaugarri nagusiak hauexek dira:

Mugagabeko lan-kontratua

Aldatu berri den (1994ko lan-erreformaren ondorioz) 15.1 artikulua, kontratuak mugagabekoak edo iraupen mugatukoak izan daitezkeela dio. Baina horrez gain, aldibaterako zenbait kontratu mugagabeko kontratuetan bihurtzen diren hainbat kasu badira eta kasu edo supuesto horiek osatzen dute, LE.ko 15.1. art.k ematen duen definizioaren osagarria.

Enplegua sustatzeko mugagabeko lan-kontratua

1997/8 EDL.an araututako lan-kontratu mota berri hau mugagabeko kontratazioa sustatzeko eta egungo lan kontratazioaren iragankortasun-tasa murrizteko neurri bat da. Neurria, langabeziak

eta bere egonkortasun-erak gehien eragiten dien kolektiboetako dago zuzendua (29 urte bitarteko gazteak, 45 urte baino gehiagokoak, iraupen luzeko langabetuak eta elbarrituak). Era berean, mugagabeko kontratu berri hauek, aldibaterako kontratuak mota honetako mugagabeko kontratu bati bihurtzeko erabili daitezke, baldin eta aldibaterako kontratu horiek arau berri hau in-darrean sartzerakoan existitzen badira edota data horretatik hasita urtebeteko epean ospatzen badira.

Lan-kontratu mota honen osagai edo ezaugarri nagusi bezala bi alderdi azpimarratzen dira: alde batetik nori dagoen zuzendua, eta bestalde, kontratatzeko mugak, hau da, zein kasutan ezingo den burutu kontratu hau.

Ez-jarraia izaerako lan-kontratu finkoa

Kontratu mota honen erregulazioan (LE.ko 12.2.art.) jada zehazten da bere ezaugarrietako bat ziklikoa izatea dela, alegia, denboraldi baterako lanak, baina aipatu beharra dago, lan-kontratu mota honen osagai nagusia lanaren egikaritzea dela ezin dela jakin, aurretik zehaztezina da aldez; aurretik zehaztuzintasun hori, gerta daiteke, bai plantila osoa ez-jarraia izaerako langile finkoek osatuta dagoen enpresetan, bai enpresa mistoetan, alegia, aldi berean izaera jarraitu eta iraun-korreko, eta ez-jarraia izaerako jarduerak dituzten enpresetan.

Deialdi eskubidea, LE.ko 11.1.art.an bertan dago arautua, beraz legeko definizioaren barne da-goela kontsideratuko da.

Lan-kontratua praktiketan

Titulazioak dira kontratu-mota honen elementu nagusiak. 1994ko lan-erreformaren ondorioz ti-tulazioen inguruan gertatutako aldaketa garrantzitsuak LE.ko 11.1.art.ko definizioan sartuta dau-den arren, egoki ikusi da praktiketako lan-kontratuen berezko ezaugarri bezala aipatzea.

Prestakuntzarako lan-kontratua

Prestakuntzarako lan-kontratu berria LE.ko 11.2.art.an dago zehaztua 1997ko lan-erreformaren ondorioz idazketa berria duelarik; baina erabat ulertzeko beharrezkoa da bai langile bai enpre-saren aldetik bete beharrezko ukanbeharrei buruzko hainbat azalpen egitea. Hori dela eta, ukanbehar horiek lan-kontratu mota honen ezaugarri nagusiak dira, zein lehendabizi 1994ko lan-erreformak eraldatu zuen (ikaskuntza kontratua) eta gero 1997koak (prestakuntzarako kontra-tua).

Iraupen mugatuko kontratuak

Azken lan-erreformaren ondorioz (1997) iraupen mugatuko kontratazioan hiru lan-kontratu mota daude (1):

— Obra edo zerbitzu zehatzeko kontratua:

Nahiz eta 1994ko lan-erreformaren ondorioz LE.an ez zen jasotzen kontratu mota honen definizioarik, izaera honetako kontratu baten bidez obra edo zerbitzu zehatzaren egikaritzea legalki artikulatua izan dadin, 1997ko erreformak obra edo zerbitzuak eduki behar dituen

(1) Lehen lau ziren baina 1997ko lan-erreformaren ondorioz jarduera berri baten hedapenerako kontratua indargabetua gelditu da.

ezaugarrien definizioa sartzen du legezko testuan. Ezaugarri edo ukanbehar horiek dira kontratu mota honen ezaugarri nagusiak.

— Kontrato ebentuala:

Kasu honetan LE.an ez dago definizio zehatzik eta beraz beharrezkoa da bere osagai nagusiak azaltzea, zehazki, lan-kontratu bat ebentuala kontsideratzeko funtsezkoak diren ukanbeharrek azaltzea.

— Behin-behinekotasun kontratua:

LE.ko 15.1. c) art.ak behin-behinekotasun kontratuaren definizio bat jasotzen du. Hala ere, 1994ko lan-erreformaren behin-behinekotasun kontratuaren beste modalitate bat sartzen da, geroztik bi modalitatez hitzegin behar delarik:

- a) ordezkapenaz 1994ko lan-erreforma baino lehen ere arautua zegoena;
- b) betetzeko dagoen lanostuaz 1994ko lan-erreformaren ondorioz sortua.

Bi modalitate hauek, LE.ko 15.1.c) art.ko definizio generikoa osatzeko esplikatzen direlarik.

— Txandakako kontratua:

Kasu zehatz honetan legean, txandakako kontratuaren ondo zehaztutako kontzeptu bat jasotzen da, kontzepturaren zehaztapena osatzeko beste osagaien beharrik ez duelarik.

— Lanaldi partzialeko kontratua:

LE.ko 12.art.an badago lanaldi partzialeko kontratuaren definizio bat baina lanaldia baino ez du aipatzen. Lanaldi partzialeko kontratua, aldagai desberdinen arabera eta, baita lanaldia beraren arabera ere, modu desberdinetan sailka daitekeen lan-kontratu mota bat da. Sailkapen desberdin horiek dira ezaugarri nagusi bezala jasotzen direnak, legean jasotako definizioa osatzea dutelarik helburu.

ERAENTZA JURIDIKOA

Lan-kontratu baten eraentza juridikoa funtsean honela dago osatua:

- kontratuaren forma;
- kontratuaren iraupena;
- lanaldia;
- ordainsaria;
- kontratuaren iraungipena

Alderdi hauek dira kontratatua izan den pertsona baten lan-baldintzak osatzen dutenak.

GIZARTE BABESPENA

Lan-kontratu mota baten gizarte-babespena, kontratatua izan den pertsona batek Gizarte-Segurantzaren arloan dituen baldintzen adierazpena edo eraentza da. Gizarte-babespen honen barne aurki daitezkeen laguntza, prestazio-ekonomiko, pentsio, etab. desberdinak, lan-kontratuaren

eraentza juridikoaren arabera, batez ere ordainsariaren arabera, ezarriko zaizkio ala ez pertsona horri.

Azken bi atal hauei buruz —Eraentza juridikoa (forma, iraupena, lanaldia, ordainsaria, iraungipena) eta Gizarte babespena— aipatu beharrekoa da agertzen diren ikuspegi edo panoramika orokor desberdinetan zenbait lauki hutsik azaltzen direla. Hutsune horren arrazoia da atal horiekiko ez dagoela inongo berezitasun edo espezifikotasunik, ez baitago inolako aipamenik horri buruz ez lan-erreformen aurretiko araudian ezta lan-erreformen ondorioz ezarritako aldaketetan ere. Alegia, lauki horietako atalei buruzko ukanbehar berezirik edota baldintza espezifikorik ez da espreski aipatzen.

Gaur egun dauden lan-kontratu moten azterketa azken bi lan-erreformen bidez burutzen da. Printzipioz, azterketa 1994ko lan-erreformen oinarritzen da, orduan ezarri baitzen egungo lan-kontratuen sailkapena beren ezaugarri nagusiekin. 1997ko erreformaren ondorioz ez dira hainbeste modifikazio izan eta, nolabait (indargabetutako jarduera berri baten hedapenerako kontratua eta mugagabeko kontratazioa sustatzeko lan-kontratu berria salbu) aurreko sailkapena mantendu egiten da nahiz eta aipagarriak diren zenbait aldaketa egon.

LAN-KONTRATU MOTEN KARAKTERIZAZIO OROKORRA

Lan-kontratu mota desberdinei buruz sexuaren arabera lortutako datuak kontutan hartuz, ondorio labur batzuk landu dira, sintesi edo laburpen modura lan-kontratu mota desberdinetan emakumezkoek duten partehartze-maila ikus ahal izateko.

2.1. TAULA. Lan-kontratu moten karakterizazio orokorra (2)

KONTRATU MUGAGABEA

- “Ezohiko” izaera duen lan-kontratu mota.
 - Lanaldi osoa (1994 maiatza-abendua):
 - Emakumezkoak (% 43).
 - Gizonezkoak (% 57).
 - Lanaldi partziala:
 - Emakumezkoak (% 57,7).
 - Gizonezkoak (% 42,3).
- Emakumeen soldatepeko lanaren gutxiespen sozialaren arriskua:
- dedikazio eskasa;
 - lanbide prestakuntzarako zailtasunak;
 - famili erantzukizunen erabateko bere gain hartzea;
 - laguntza-soldata.

EZ JARRAIA IZAERAKO KONTRATU FINKOA

- Lanaldi partzialeko lan-kontratuaren eraentza juridiko berrian sartua.
- Ez-jarraia izaerako lan-kontratu finkoa (1994 maiatza-abendua):
 - Emakumezkoak: % 54,8.
 - Gizonezkoak: % 45,2.
- Atipikoak diren eta ohizko jarduera baino iraupen laburragoa duten lan aldietan aritzen direnak gehienbat emakumeak izaten dira.

(2) 1994ko datuak baino ez dira erakusten, informazio eguneratuagorik ez dagoelako. Aipatu beharra dago 1997ko lan-erreformaren ondorioz garatzen diren lan-kontratu mota nagusiak hartu direla kontutan, mugagabeko kontratazioa sustatzeko lan-kontratua izan ezik, ez baitago horri buruzko daturik.

LAN-KONTRATUA PRAKTIKETAN

- Kontratu mota honetarako gaitzen duten zenbait titulazioaren jabe diren gazteei zuzenduta dago.
- Emakumeek lan merkatuan duten egoera kaltegarrian badu ondorioz: Praktiketaren (1994 maiatza-abendua):
 - lanaldi partziala: % 69,3 emakumezkoak, % 30,7 gizonezkoak.
 - Lanaldi osoa: % 36,5 emakumezkoak, % 63,5 gizonezkoak.
- Ondorioak:
 - lanaldi laburragoa soldata txikiagoa;
 - esperientzia praktikoaren eraginkortasunik eza;
 - kategoria profesional baxuetara sarbidea.

OBRA EDO ZERBITZU ZEHATZEKO KONTRATUA

- Autonomia eta berezko funtsa duen enpresa baten jardura arruntaren barne ematen den lan-kontratu; obra edo zerbitzua beraren amaierarekin iraungitzen da.
- Lan erreformaren ondorioz garrantzi handiagoa du; hain zuzen ere ALEek (ETT) gehien erabiltzen duten kontratu mota da.
- Obra edo zerbitzu zehatzeko kontratuak (1994: maiatza-abendua):
 - Emakumezkoak: % 23.
 - Gizonezkoak: % 77.

BEHIN BEHINEKOTASUN KONTRATUA

- Lanpostu bat aldi baterako hutsik geratzen denean, lanera itzuli arteko denboraldi horretan hutsune hori betetzeko helburuarekin enpresa batek burutzen duen kontratu da.
- Azken urteetan modu erregular batean mantentzen ari den lan-kontratu mota bat da.
- Behin behinekotasun kontratuak (1994 maiatza-abendua):
 - Emakumezkoak: % 66,3.
 - Gizonezkoak: % 33,7.

TXANDAKAKO KONTRATUA

- Aldi baterako izaera duen lan-kontratu.
- Gutxienez, ordezkatutako langilearen lanaldiak jasandako murriztapenaren baliokideko lanaldia.
- Txandakako kontratuak (1994 maiatza-abendua):
 - Emakumezkoak: % 50.
 - Gizonezkoak: % 50

IKASKUNTZA KONTRATUA

- Titulaziorik gabeko gazteei zuzendua, lanbide heziketa emateko helburuarekin.
- Praktikan gertatzen dena: malgutasun handia kontratazio garaian. Ikaskuntza kontratuak (1994 maiatza-abendua):
 - Emakumezkoak: % 29,8.
 - Gizonezkoak: % 70,2.
- Kontratu hauek askotan lan merkatuaren sektore maskulinizatuekin erlazionatzen dira.
- Gizonezkoen ohiko adar profesionaletan sartzeko zailtasunak.

KONTRATU EBENTUALA

- Modu generiko batean, bolumena handitzearekin zerikusia duen lan-kontratu mota.
- Azken urteetan aldaketarik gabeko garrantzia mantentzen du, % 16 ingurukoa, lan erreformaren ondoren zertxobait igo dena.
- Kontratu ebentualak (1994 maiatza-abendua):
 - Emakumezkoak: % 39,6.
 - Gizonezkoak: % 60,4.
- Gehienbat oso maskulinizatuta dauden sektore profesionaletan ematen da.

LANALDI PARTZIALEKO KONTRATUA

- Enplegua sortzeko neurri bat bezala sustatzen da eta baita lan-harremanen malgutasuna lortzeko neurri bat bezala ere.
- Eragin handia du emakumeek lan merkatuan duten egoerarengan:
 - sarritan emakumeek ez dute libreki aukeratzen lan mota hau;
 - ordutegiaren malgutasuna, famili erantzukizunen ardura osoa;
 - promozionatzeko aukerarik ez;
 - ordainsari kaxkarragoa;
 - gutxieneko gizarte-babespena.
- Kontratuak (1994 maiatza-abendua):
 - Emakumezkoak: % 65,8.
 - Gizonezkoak: % 34,2.

2.1.2

AUKERAK

- 1994ko lan-erreformak, lan-harremanen malgutasun eta moldagarritasun premia azpimarrazten du enplegua sortzeko lagungarri suerta daitekeen neurri bezala.
- Lan-erreforma honek ahalmen gehiago eskaintzen dizkio autonomia kolektiboari; eta horrek esan nahi du, printzipioz, negoziazio kolektiboaren bidez, legean ezarritako gutxienekoak, erreforma aurretik zitezkeen baino eremu gehiagotan zabaldu ahal izango direla. Era berean, lan-harremanen hitzarmen-kolektibo bidezko arautzea errazten du. Itun kolektiboak protagonismoa hartzen duen adibidetako batzuk honako hauek dira: lan-kontratua praktketan, ikaskuntza kontratua (egun prestakuntza kontratuak partzialki ordezkutzen duena), froga denboraldia, ordainsari beraren egitura, ea.
- 1994ko lan-erreformaren ondoren langilegoaren erabateko babesaren ideari garrantzia kentzeko joera dago; helburua legezko xedapenek oinarritzko punto batzuk baino ez ezartzea da, hitzarmenezko araudiari garrantzi gehiago emanez. Hitzarmen kolektiboa enpresetan lan-antolamendurako tresnarik nagusia bilakatzen da.
- 1997ko lan-erreformak, helburu orokor bezala, lan-merkatu egonkorrago bat lortzea plateatzen du, enplegu gehiago eta kalitate handiagokoarekin, bere helburu espezifikoetako bat mugagabeko enplegu gehiago sustatzea izanik.
- Nagusiki lau dira lan-erreforma berri honen funtsezko printzipioak:
 - gazteen laneratzearen eta prestakuntza teoriko-praktikoaren sustapena, prestakuntza kontratuetan lanbide heziketaren sistemarekin dagoen lotura areagotuz;
 - aldi baterako kontratazio kasuen zehaztapena eta mugaketa;
 - LE.ko 52. art.aren arabera harremanaren iraungipena justifikatu duten arrazoi objetiboen zehaztapena;
 - enplegu egonkorra sortzeko laguntza mugagabeko kontratazioa sustatzeko lan-kontratuaren bidez, datozen lau urteetan erabili ahal izango dena eta, langabeziak eta lan-ezegonkortasunak bereziki eragiten dien kolektibo espezifiko batzuei zuzendua.
- Batetik, prestakuntza kontratuen eta bestetik, astean 12 ordu edota hilabeteen 48 ordu baino gutxiagoko lanaldi partzialeko kontratuen gizarte-babespenaren hobekuntza.
- Negoziazio kolektibo sektorialaren indartzea.

ARRISKUAK

1994ko lan-erreforma

- Lan-erreformaren ondoren aldi baterako kontratazioak gero eta garrantzi gehiago hartzen ari da eta askotan oso lan-kontratu ezegonkorak izaten dira, oso iraupen laburrekoak, alegia.

- Lan-erreformak asko ahalbidetzen du aldi baterako lan-kontratazioa; horrela enplegu finkoa baino gehiago epe laburreko hainbat enplegu ezegonkorren kontratazioa errazten da. Aldi baterako kontratu hauek ordainsari txikiagoak, lan-baldintza okerragoak eta kontratugilearen aldetik eman daitezkeen gehiegizko edo zilegiak ez diren praktikak ekar ditzakete, eta enplegua galtzeko beldurragatik langilegoak askotan salatzen ez dituenak.
- Emakumezkoak lan merkatuan sartzen ari diren heinean, gehien bat emakumeek betetzen dituzten lanaldi partzialeko kontratuetan, hazkuntza nabarmena gertatzen ari da.
- Lanaldi partzialeko kontratuak betetzen dituzten gehiengoa emakumeak izatearen arrazoietako bat lanaren ohizko banaketa sexuarean aurki daiteke emakumeek famili erantzunkizunak neurri handi batean bere gain hartzean, nolabait, lanaldi partzialeko lan-kontratuak onartzera behartuak ikusten baitira, lanaldi osoko enpleguei uko eginez.
- Lan-erreformak nabarmentzen dituen moldagarritasun eta malgutasunak lan merkatuan praktika diskriminatzaileak eta desberdintasun eta gutxiagotasun egoerak areagotzeko balio izan dezakete, baldin eta langile guztiei, bai emakume bai gizon, ez bazaizkie eskubide berberak onartzen.
- Kontratatzeko garaian ematen den malgutasuna eta kontratuen kostu baxuak oso erakargarriak dira alderdi kontratatugilearentzat baina soldatapeko emakumeentzat egoera diskriminatzaileen eta lan-baldintza ezegonkorren mantenimendua adieraz dezake.
- Oraindik ere oso maskulinizatuak dauden jarduera-adar, ogibide eta lanbideek irauten dute, emakumezkoen lanpostu batean bertan aritzea, oso zaila egiten zaielarik.
- Emakumezkoak jarduera-adar gutxi batzutan konzentratzen dira, oso feminizatuak direnak eta etxeko lanekin lotura handia dutenak.
- Lan-kontratu mugagabea pixkanaka “ezohizko” kontratu mota batean bihurtzen ari da, nabarmenki gutxiagotuz baitoa.
- Lan erreformaren ondoren badirudi langilegoaren babesa indarra galtzen ari dela, kontratugilearekiko egoera txarrago batean geldituz. (Neurri batean, enpresaren eta langilegoaren interesen babesa berdina planteatzen da).
- Gaur egun lan-kontratuen funtsezko aldaketak, enpresaren interesen onurako diren heinean justifikatzen dira, hau bere egungo ahalbideen hobekuntza lortzen saiatzen den eragile ekonomikotzat hartuta, beti ere lehiakortasuna kontutan edukiz. Zentzu horretan, enpresarentzat onuragarria den guztia langileentzat ere onuragarria dela kontsideratzen da; hau da lan erreforman nagusitzen den printzipioa.
- Lan erreforma bat gertatzen den bakoitzean kontraesanak, kongruentziarik ezak, anbigutasunak eta lege-hutsuneak sortzen dira.

1997ko lan-erreforma

- Oraindik lan-erreforma berri honen emaitzak baloratzeko goizegi izan arren, arauzko testuen irakurketa egin ondoren, langileen eskubideen atzerapen bat antzeman daiteke, batez ere emakumezko langileen eskubideetan, ez baitago inongo aipamen berezirik emakumeek lan-merkatuan duten egoerari buruz.
- Lan-erreforma berri hau oinarritzen den printzipioetako bat mugagabeko kontratazioaren eta enpleguaren egonkortasunaren sustapena da, hala ere, ia aldi baterako lan-kontratu mota

guztiak mantentzen dira, zeren, nahiz eta enplegua sustatzeko aldi baterako kontratua eta jarduera berri baten hedapenerako kontratua desagertu, hauek benetan oso erabilpen urria zeukaten. Alegia, aldi baterako kontratu gehienek indarrean jarraitzen dute eta eurak erabiltzeko aukerak oso handiak dira oraindik ere.

- Mugagabeko enplegua sustatzeko lan-kontratuak kolektibo zehatz batzuei zuzenduta daudela egia izan arren, hauek langabezian dauden eta aldi baterako kontratua duten pertsonen multzo handia hartzen dute; eta horren ondorioz, kolektibo horiek, beren hedaduragatik eta pertsonen heterogeneotasunagatik, ez dira hain “zehatzak”.
- Egia da prestakuntzarako kontratu berriaren (ikaskuntza kontratua ordezkatzeko duena) gizarte babespena areagotu egiten dela, baina babesgarria den gertakizun edo kontingentzia berri bezala arrisku arruntengatik aldi baterako ezgaitasuna baino ez da eransten. Horrek esan nahi du lan-kontratu mota honen bidez kontratatzen diren pertsonak langabezi-presztaziorik gabe jarraituko dutela.
- Araudi mailan emakumeek lan-merkatuan duten egoera, oraindik ere alde batera uzten da, ez da planteatzen emakumezko langileen kolektiboan gertatzen den ezegonkortasunari buruzko arau edo xedapen espezifikorik, ez da arautzen emakumeen enplegua sustatzeko neurriarik arautzen, lan merkatuan gizonetako eta emakumezkoen partehartze orekatu bat lortzeko dauden zailtasunen aipamenik ere ez da egiten.

MUGAGABEKO LAN-KONTRATUA

2.1.3

MUGAGABEKO LAN-KONTRATUAREN IKUSPEGI OROKORRA

2.2. TAULA. Mugagabeko lan-kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa

	EZARGARRIA DEN ARAUDIA		KONTZEPTUAREN ZEHAZTAPENA		BEREZITASUNAK	
	FORMA	IRAUPENA	LANALDIA	ORDAINSARIA	IRAUNGIPENA	GIZARTE BABESPENA
KONTRATU MUGAGABEA	LEko 15.1 art.		Lan-kontratu mugagabea edo iraupen mugatukoa izan daiteke.		Aldi baterako kontratu desberdinak kontratu mugagabetan bihurtzen diren kasuak. LEko 15.3. art. lege-iruzurrean burututakoak LEko 49.1.c) art. 3. atala: denuntziarik eza kontratuaren epemugan. LEko 49.2. art. zenbait ukanbehar formalek ez betetzea.	
KONTRATU MUGAGABEA	(*)	Mugagabea	Osoa Partziala	(*)	Disziplinazko-Despido irazpina: langileak egindako egintzetan oinarrituta.	(*)

(*) Lauki batzuk hutsik aurkitzen dira lan-kontratuaren mugagabearen atal zehatz horiekiko lan erreformaren (1994) aurreko araudia kontutan hartuz inongo berezitasunik ezta garrantzizko aldaketarik ere ez delako izan. Alegia, ez da espreski aipatzen inolako ukanbehar berezirik edota beste garrantzizko baldintza edo zirkunstantzia espezifikorik.

MUGAGABEKO LAN-KONTRATUAREN DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A)) Aukerak

- Badira printzipioz aldi baterakoak diren zenbait kontratu baina gero, legean araututako arrazoi desberdinengatik, kontratu mugagabetan bihurtzen direnak.
- Mugagabeko lan-kontratuaren gizarte-babespenari eta bere eraentza juridikoaren atal gehienei dagokienean, ez da garrantzizko aldaketarik gertatu azken bi lan-erreformak (1994-1997) direla eta.
- Badira emakumezkoen talde edo kolektibo zehatz bat kontratatzeagatik edota hauek oso kopuru txikian aurkitzen diren enpresetan emakumezkoak kontratatzeagatik hainbat laguntza edo sustagarri arautzen dituzten zenbait xedapen.
- Mugagabeko lan-kontratuaren idatzizko formalizazioak, printzipioz, langilearen bermea eta ziurtasun juridikoa areagotzen ditu.

B) Arriskuak

- 1994ko lan-erreformaren ondoren, mugagabeko kontratuari lehentasuna ematen zion lehen-go presuntzioa, desagertu egiten da. Izan ere, azken urteetan praktikan burutu diren lan-kontratuetan, kontratu mota hau ohikoa ez izateko joera dago.
- Kontratazio guztien % 3-4 inguru den mugagabeko kontratua gutxituz doa; aldi baterako kontratazio motak aldiz, modu zabal batean erabiltzen dira. 1997ko lan-erreformarekin mugagabeko kontratazioa sustatu nahi da baina egia esan, egungo aldi baterako kontratuen gehiengoa orain ere indarrean daude.
- Mugagabeko kontratuak gutxitzen doazen heinean, disziplinazko iraizpena desagertzen ari da. Ostera, aldibaterako kontratazioa hazten doan neurrian, kontratuaren iraungipena nagusitzen da, edo adostutako iraupena amaitzen delako edota aldi baterako kontratazioaren arauak betetzen ez direlako.
- Lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak gehienbat emakumezkoek betetzen dituzten arren (1994, maiatza-abendua) emakume horiei ardura eskaseko eta kualifikazio profesional baxuko enpleguak emateko arriskua egon daiteke.

MUGAGABEKO KONTRATAZIOA SUSTATZEKO LAN-KONTRATUA (3)

2.1.4

MUGAGABEKO KONTRATAZIOA SUSTATZEKO LAN-KONTRATUAREN IKUSPEGI OROKORRA

2.3. TAULA. Mugagabeko kontratazioa sustatzeko lan-kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa

	EZARGARRIA DEN ARAUDIA	KONTZEPTUAREN ZEHAZTAPENA	LANGILE-TALDEAK		KONTRATATZEKO MUGAK
MUGAGABEKO KONTRATAZIOA SUSTATZEKO LAN-KONTRATUA	1997/8 EDL	Kontratu berri hau enpleguaren engonkortasuna sustatzeko fi- gura bat bezala sortua dago, langabezian dauden eta aldi ba- terako kontratuak dituzten lan- gileen lanpostu egonkorrak ahalbideratuz.	a) Pertsona langabeak: — 18tik 29 urtera bitarteko gazteak — iraupen luzeko langabetuak (lan eskatzaile bezala urtebetez insk- ribatuak) — 45 urte baino gehiagokoak — elbarrituak b) Iraupen mugatuko kontraturen bat edota aldi baterako kontratuak di- tuztenak.	Enpresa batek ezingo du mota honetako kontratu bat burutu baldin eta: — kontratua burutu aurreko 12 hilabetetan epaileak bidega- bekotzat jo zituen kausa ob- jetiboetan oinarritutako irai- zenak burutu baditu, edota — irazpen kolektibo bat egin badu (2) (3).	
			ERAENTZA JURIDIKOA		GIZARTE BABESPENA
	FORMA	IRAUPENA	LANALDIA	ORDAINSARIA	IRAUNGIPENA
MUGAGABEKO KONTRATAZIOA SUSTATZEKO LAN-KONTRATUA	Idatziz, eredu ofizialean	Mugagabea	Lanaldi osoa	(1)	(1)

(1) Egungo mugagabeko kontratuaren eraentza berbera.

(2) Bi kasu horietan 1997/8 EDL-ren indarreangotasuna eman ondoren gertatutako iraukipen eta irazpenetan baino ez du eraginik izango, eta iraukipenak edo irazpenak jasandako talde edo kategoria profesional berdineko lanpostuak betetzeko baino ez du balioko, eta beti ere lantoki berdinean edo berdinetan.

(3) Irazpen kolektiboaren kasuan, muga hau ez da ezarriko, mugagabeko kontratazioa sustatzeko lan-kontratuen gauzatzea, iraitzitako langileen ordezkariarekin kontsulta epean adostu baldin bada.

ENPLEGUA SUSTATZEKO MUGAGABEKO LAN-KONTRATUAREN DIAGNOSTIKOA

A) Aukerak

— Bere helburu nagusia enpleguaren egonkortasuna sustatzea da, bereziki langabeziak eta honen ezegonkortasunak gehien eragiten dien kolektiboetara zuzenduta dagoelarik (18tik 29 urtera bitarteko gazteak, 45 urte baino gehiagokoak, gutxienez urtebete langabezian inskribatuak daramaten iraupen luzeko langabetuak eta elbarrituak).

(3) Lan-kontratu mota berri hau azken lan-erreformaren ondorioz (1997) sortu da, 1997/8 EDL indarrean sartu eta hurrengo 4 urteetan zehar erabili daitekeena, aldi baterako kontratuak dituzten pertsonen eta langabetuen enplegu egonkorak lortzen laguntzeko helburuarekin. Epe hori gainditu ondoren, Eusko Jaurlaritzak, beren behin-behineko jarraipena proposa dezake aipaturiko denbora-epetik aurrera, aurre-ebaluaketa bat egin ondoren.

- Halaber, 1997/98 EDL indarrean sartzen den datan dauden aldi baterako kontratuak edota handik urtebetera burututakoak, modalitate berri honetako mugagabeko kontratuetan bihur daitezke.

B) Arriskuak

- Iraizteagatiko kalte-ordainketa murriztu egiten da, lehen lan egindako urte bakoitzeko 45 egunkoa eta gehienez 42 hileko soldatakoa, baldin bazen, orain lan egindako urte bakoitzeko 33 egun dira eta gehienez 24 hileko soldata.
- Lehengo mugagabeko kontratua, modalitate berri honetako mugagabeko kontratuez ordezkatzeko arriskua dago.
- Hemendik aurrera, lan-kontratu mota berri hau erabiliko den mugagabeko kontratu bakarra izan daiteke, kolektibo zehatz batzuei zuzendua egon arren, errealitatean, langabezian dauden pertsona guztiak barne hartzen baititu (29 urte bitarteko gazteak, 45 urtetik goragokoak, iraupen luzeko langabetuak eta elbarrituak) eta baita ere aldi baterako kontratua duten pertsona guztiak.

EZ-JARRAIA IZAERAKO LAN-KONTRATU FINKOA

2.1.5

EZ-JARRAIA IZAERAKO LAN-KONTRATU FINKOAREN IKUSPEGI OROKORRA

2.4. TAULA. Ez jarraia izaerako lan-kontratu finkoaren ezaugarri nagusien sistematizazioa

EZ-JARRAIA IZAERAKO KONTRATU FINKOA	EZARGARRIA DEN ARAUDIA		KONTZERTUAREN ZEHATZAPENA		ENPRESA MODALITATEAK	
	FORMA	IRAUPENA	ERAENTZA JURIDIKOA	ORDAINSARIA	IRAUNGIPENA	GIZARTE BABESPENA
EZ-JARRAIA IZAERAKO KONTRATU FINKOA	LEko 12.2. art.		Denboraldiko zioetan oinarrituriko kontratuak dira, denboraldiko inguruabarrak izan behar dute baina ziklikoak (alegia, data zehatzetan errepikatzen ez direnak baizik eta urtaroko faktoreen arabera). Langileak lanerako deialdi eskubidea edukiko du hitzarmen kolektiboetan ezartzen den ordena eta formaren arabera.	a) mistoak: ohizko eta denboraldiko langileekin. b) izaera iraunkorreko jardura duten denboraldiko enpresak.		
EZ-JARRAIA IZAERAKO KONTRATU FINKOA	Idatziz (**)	Mugagabea	(*)	(*)	(*)	(*)

(*) Lauki batzuk hutsik aurkitzen dira ez-jarraia izaerako lan-kontratu finkoaren atal zehatz horiekiko lan erreformaren (1994) aurreko araudia kontutan hartuz inongo berezitasunik ezta garrantzizko aldaketarik ere ez delako eman. Alegia, espreski ez da aipatzen inolako ukanbehar berezirik edota beste garrantzizko baldintza edo zirkunstantzia espezifikorik.

(**) 1997ko lan-erreformaren ondorioz emandako aldaketa.

EZ JARRAIA IZAERAKO LAN-KONTRATU FINKOAREN DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Ez jarraia izaerako lan-kontratu finkoa iraupen mugagabeko lan-kontratu bat da.
- Auzitegi Konstituzionalak (AK) espreski onartu du (maiatzak 31ko 93/177 AKS) ez-jarraia izaerako lan-kontratu finkoetan emakumezkoak gehiengoa izanik, balio berdineko lanak burutuz gizonetzkoak baino soldata txikiagoak jasotzeko probabilitate edo aukera handia dagoela. “Nabarmenki ahula eta babestu gabea, okerrago tratatua eta bereizturik dagoen taldeak burutzen dituen eginkizunen gutxiespena” nabarmentzen da.
- 1994ko lan-erreformaren ondoren, ez-jarraia izaerako lan-kontratu finkoaren definizioaren idazkera hobeago bat antzematen da eta baita ere bere eraentza juridikoaren aspektu desberdina.
- 1997ko lan-erreformaren ondoren, lanaldi partzialeko kontratuen artean, ez-jarraia izaerako lan-kontratu finkoaren berezitasuna azpimarratzen da.

B) Arriskuak

- Lan-kontratu mota honen ezaugarri nagusia lana burutuko den data ezin dela aurretik jakin da. Lanaren ordutegia zehaztea ere ez da erraza.
- Lanaldi atipikoak eta ohizko jardueraren iraupen denbora baino laburragoa dutenak dira eta, oro har, kontratu mota hauetan aritzen direnak gehienbat emakumezkoak dira.
- Ez-jarraia izaera finkoko langileek, gehienak emakumezkoak normalean, beste lan-kontratu mota bat duten lankide askok baino okerrago tratatutako eta babestu gabeko talde bat osatzen dute.

LAN-KONTRATUA PRAKTIKETAN

2.1.6

PRAKTIKETAN EMATEN DEN LAN- -KONTRATUAREN IKUSPEGI OROKORRA

2.5. TAULA. Praktika ematen den lan-kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa

EZARGARRIA DEN ARAUDIA		KONTZEPTUAREN ZEHAZTAPENA	TITULAZIOAK	
LAN-KONTRATUA PRAKTIKETAN	(**)	Titulazio zehatz batzuk dituztenekin burutzen da, dagokion ikasketak bukatu eta hurrengo 4 urteetan egindako ikasketekin bat datorren praktika profesionala lortzeko helburuarekin.	Uniberts. titulua	ertain edo
	Idazketa berria LEko 11.1. art.		LH titulua	goi-mailakoa
		(**) Araua aldatu egin da hitzarmen kolektibo sektorialen bidez (estatu-eremukoak edo, bestela, eremu txikiagoak) zehaztu ahal izateko mota honetako lan-kontratuen lanpostuak, taldeak, mailak eta kategoria profesionalak.	edo ofizialki baliokideko titulu bezala onartzen direnak eta jardunbide profesionalerako gaitzen dutenak.	

2.5. TAULA. Praktiketan ematen den lan-kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa (jarraipena)

	FORMA	ERAENTZA JURIDIKOA			IRAUNGIPENA	GIZARTE BABESPENA
		IRAUPENA	LANALDIA	ORDAINSARIA		
LAN-KONTRATUA PRAKTIKETAN	Beti idatziz LEko 8.2. art.	gutx.: 6 hilabete gehie.: 2 urte Muga horien barne, estatutu mailako, edo bestela, maila baxuagoko hitzarmen kolektibo sektorialen bidez lan-kontratuaren iraupena zehaztu ahal izango da, sektorearen ezaugarriak eta burutu beharreko praktiken ezaugarriak kontutan hartuz.	Lanaldi osoa edo partziala	(**) Hitzarmenean ezarritakoa, eta hitzarmenik ezean: lanpostu berdina edo antzekoa burutzen duen langile bati hitzarmenean ezarritako ordainsariaren % 60 gutxienez 1. urtean eta % 75 2.ean. Beti ere kopuru horiek ezin dira Lanbide Arteko Gutxieneko Soldata baino txikiagoak izan.	(*)	(**) Praktiketako lan-kontratu bat mugagabeko eta lanaldi osoko kontratu batean bihurtzeak, kontratuaren lehendabiziko bi urteetan enpresa-kuotaren % 50eko hoberi bat suposatuko du gertakizun edo kontingentzia arrunten kasuan.

(*) Lauki batzuk hutsik aurkitzen dira praktiketan ematen den lan-kontratuaren atal zehatz horiekiko lan erreformaren (1994) aurreko araudia kontutan hartuz inongo berezitasunik ezta garrantzizko aldaketarik ere ez delako eman. Alegia, ez da espreski aipatzen inolako ukanbehar berezirik edota beste garrantzizko baldintza edo zirkuntantzia espezifikorik.

(**) 1997ko lan-erreformaren ondorioz emandako aldaketak.

PRAKTIKETAN EMATEN DEN LAN-KONTRATUAREN DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Lan-erreformen ondoren (1994 eta 1997) printzipioz, praktiketan ematen den lan-kontratuaren prestakuntza-helburua irmotu egin da, lanerako gaitzen duten titulazioak lanbide batean jarduteko eskubidea ematen dutenetara espreski mugatuz. Ez da nahikoa izaera orokorreko formakuntza edo prestakuntza bat gainditzea, lehen gertatzen zen moduan.
- Praktiketan ematen den lan-kontratua idatziz formalizatu beharrak, printzipioz, langilearentzat berme eta segurtasun juridikoak areagotu egiten ditu.
- Lan erreformari jarraiki, titulazio bera dela medio, ezinezkoa da langile bat enpresa berdinean edo desberdinetan bi urte baino gehiagoko denboraldi batez praktiketan kontratatzea. Honen helburua enpresa desberdinetan praktikazko jardueraren burutzearen gehiegizko luzapena ekiditzea da.
- Azken bi lan-erreformek, burutuko diren praktiken eta sektorearen ezaugarrien arabera, kontratuaren iraupena zehaztea negoziazio kolektiboaren esku uzten dute, zehazki estatu-mailako sektore-eremuko hitzarmen kolektiboaren esku, edo hauek ezean, maila baxuagoko sektore-eremuko hitzarmen kolektiboaren esku.

B) Arriskuak

- 1994ko lan-erreformak ezarritako erregulazioa oso zurruna da eta ez du errazten irakaskuntza eta lanbide heziketaren munduaren, eta enpresa munduaren arteko harremanak estutzen joatea.
- Errealitatean lan-kontratu mota honen helburua, alegia, ikasketak amaitu dituzten gazteen laneratze edo lan merkaturatzea erraztea, ez da beti betetzen.

- Helburu hori, askotan, gazte langabetuen okupazioa sustatzeko neurri eta malgutasun tresna bihurtzen da.
- Azken urteetan praktiketako lan-kontratuaren portzentaia gutxituz doa.
- 1994.ean (maiatza eta abendua bitartean) erregistratu ziren kontratu guztien % 0,45a baino ez ziren izan iraupen mugagabeko kontratuaren bihurtu ziren praktiketako lan-kontratuak.
- Praktiketako lan-kontratuaren gehienezko iraupenaren murrizketa dela eta, lan merkatuan esperientziarik ez duten gazteen artean iraupen urriko lan-kontratuak zabaltzeko arriskua dago. Gainera, kontutan izan behar da lan-kontratu mota hau duten langileen irazpen-kostuan baxuak direla.

PRESTAKUNTZARAKO LAN-KONTRATUA (4)

2.1.7

PRESTAKUNTZARAKO LAN-KONTRATUAREN IKUSPEGI OROKORRA (5)

2.6. TAULA. Prestakuntzarako lan-kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa

	EZARGARRIA DEN ARAUDIA	KONTZEPTUAREN ZEHAZTAPENA	UKANBEHARRAK
PRESTAKUNTZARAKO LAN-KONTRATUA	(**) idazketa berria LE 11.2. art.	Ogibide edo lanpostu kualifikatu bat egoki burutzeko beharrezkoak diren prestakuntza teoriko eta praktikoen lorpena edukiko du helburutzat. Enpresariak ez soilik lana bera, baita formakuntza teorikoa ere eskaini behar du. 93/2317 ED 9 art. (**) Negoziazio kolektiboaren bidez prestakuntza kontratuak mugagabeko kontratuaren bihurtzeko konpromisuak har daitezkeen ahalbiderratu eta erraztu egiten da.	Langileak bete beharrekoak: (**) — Adina: 16tik 21 urtera. Tailer-Eskoletako eta Ogibide Etxeetako lan-prestakuntza programa publikoen barne kontratatzen diren langileak salbu, horietan 25 urtetako gehienezko adina mantentzen da. — titulazioak. — lan-kontratu mota hau hitzartzeko mugak. Enpresak betebeharrekoak: (**) — negozioz kolektiboaren bidez, enpresaren plantilaren tamainaren arabera, langile-ikastunen gehiengoa ezartzea ahalbidertzen da, egungo portzentaia, hitzarmenezko arauak ezean, baino ez direla aplikatuko. Era berean, kontratu horien helburu diren lanpostu kualifikatuak.. — prestakuntzaren xedea den ogibide edo lanpostu kualifikatua. (**) — jasotako prestakuntza egiaztatzen duen ziurtagiria langileari eman.

(4) 1997ko lan-erreformaren ondorioz emandako aldaketak.

(5) 1997ko lan-erreformak ikaskuntza-kontratuaren desagertpenaren —prestakuntzarako lan-kontratuak ordezkatu duena— arrazoiak honen eraginkortasun urrian oinarritzen ditu. Nahiz eta hasiera batean asko erabilitako kontratu bat izan, gerora bere hazkuntza moteldu egin da.

Prestakuntza teorikoa, lan-kontratu mota honen funtsezko alderdia dena, ez da beti modu egoki batean lortzen eta, egungo lan merkatuarekin bat datorren lan-esperientzia lortzeko helburua ere ez da guztiz betetzen.

Zehazki, ikaskuntza-kontratuaren bidez ez da lortu heziketa profesionalaren eta lan munduaren arteko gutxienezko erlazio bat ezartzea.

Guzti honek, ikaskuntza-kontratuaren prestakuntzarako lan-kontratuarekin ordezkatzeari bultzatu du. Kontratu hau, bere prestakuntza-osagaiak indartzera, ordainsaria hobetzera eta gizarte-babespenean sendotzea zuzenduta dago.

2.6. TAULA. Prestakuntzarako lan-kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa (jarraipena)

	FORMA	ERAENTZA JURIDIKOA			GIZARTE BABESPENA
		IRAUPENA	LANALDIA	ORDAINSARIA	
PRESTAKUNTZARAKO LAN-KONTRATUA	Beti idatziz LE 8.2. art.	(**) gutxienez: 6 hilabete gehienez: 2 urte. Dena den, badago gehiengo hori 3 urtetara handitze-ko aukera hitzarmen kolektibo sektorialaren bidez. Arauzko testuan estatu eremuko hitzarmen kolektiboaren lehentasuna azpimarratzen da, eta hau ezean gai hau eremu txikiagoko hitzarmen kolektibo sektorialetan negoziatu ahal izango da.	Hitzarmen kolektiboan ezarritakoa. Hitzarmenik ezean, prestakuntza teorikoa ezingo da izan gehiengo lanaldiaren % 15a baino txikiagoa. Azken lan-erreformaren ondoren (1997) ezabatu egiten da lanaldia, ezargaria den hitzarmenik aplikagarri ezean, ezabatu egiten da lanaldia lan-kontratuaren bidez zehazteko aukera.	Hitzarmen kolektiboan ezarritakoa. Hitzarmenik ezean, ezin du izan Lanbide arteko Gutxieneko Soldata baino txikiagoa benetan burututako lana kontutan hartuz (prestakuntza teorikoaren denbora deskontatuz).	(*) Bere barne honako hau baino ez: — (**) Arrisku arruntengatik ondorioztatutako aldi baterako ezgaitasunagatik diru-prestazioa. — Lan-istripuak eta lan-gaisotasunak. — Gaisotasun arrunta, lane-koa ez den istripua eta amatasun kasuetan mediku-asistentzia. — Amatasun baimenari dagokion diru-prestazioa. — Pentsioak. — Soldata Bermatzeko Fonda. Bertakizun arruntetatik ondorioztatutako diru-prestazioak onartzerakoan kotizazio-oinarri bezala, langilearen adina kontutan hartuz dagokion gutxiengo oinarriaren % 75a hartuko da.

(*) Lauki hau hutsik dago prestakuntzarako lan-kontratuaren atal zehatz honetan lan-erreformaren (1994) aurreko araudia kontutan hartuz inongo berezitasunik ezta garrantzizko aldaketarik ere eman ez delako. Alegia, espreski ez da aipatzen inolako ukanbehar edota beste garrantzizko baldintza edo zirkunstantzia espezifikorik.

(**) 1997ko lan-erreformaren ondorioz emandako aldaketak.

PRESTAKUNTZARAKO LAN-KONTRATUAREN DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Prestakuntzarako lan-kontratua idatziz formalizatu beharrak, printzipioz, langilearentzat berma eta segurtasun juridiko handiagoa suposatzen du.
- Printzipioa, lan-kontratu mota honen azken helburua lanesku gaztean prestakuntza profesionala eskaintzea da bere lan-merkaturatzea erraztuz, nahiz eta ez eduki praktiketan ematen den lan-kontraturako eskatzen diren titulazio gaitzaileak.
- Prestakuntza lan-kontratu honen funtzesko ezaugarria da; hau ez bada ematen iraupen mugagabeko kontratu batean bihurtzen da.
- Alderdi kontratagileak benetako lanaz gain formakuntza teorikoa ere eman egin behar du.
- 1994ko lan-erreformak kontratu mota honen aspektu berri bat sortu zuen: hamabi hilabete baino denbora gehiagoz langile berak enpresa berean lehendik ere betetako lanpostu batetan aritzeko, ezingo du kualifikazioa lortzea helburu duen prestakuntzarako kontraturik (orduan "ikaskuntza kontratua" deitua zena) burutu.
- Ordainsaria hitzarmen kolektiboaren bidez finkatutakoa izango da, dena den, azken erreformaren ondoren (1997) Lanbide Arteko Gutxiengo Soldata baino txikiagoa ezin dela izan ezarritzen da, beti ere benetan lan egiten den denboraren proportzioa kontutan hartuz.

- 1994ko lan-erreformaren ondoren, alderdi kontratagileak jasotako prestakuntza praktikoa egiaztatzen duen ziurtagiri bat eman behar dio langile-ikastunari. Azken lan-erreformarekin (1997) lehen 1993/2317 Errege Dekretua kokaturik zegoen ukanbehar hau, LEaren testuan sartzen da.
- Prestakuntzarako kontratuaren gizarte babespenaren barne, arrisku arruntengatik ondorioztatutako aldi baterako ezgaitasuna eransten da.
- Hitzarmen kolektiboetan, prestakuntzarako kontratuak mugagabeko kontratuetan bihurtzeko konpromezuak hartu ahal izatea aurriztatu da.
- Lan-kontratu mota honen bidez kontratatutak izan daitezkeen langileen gehiengo adina 21 urtetara murriztu da.

B) Arriskuak

- Azken urteetan formakuntza teorikorako eskatutako gutxiengo denbora, portzentualki, gero eta txikiagoa da. 1994ko lan-erreformaren ondoren gehienezko lanaldiaren % 15a ezarri zen gutxieneko portzentaia bezala. Formakuntza teorikoa garrantzia galtzen ari da. Portzentaia hori mantendu egiten da azken lan-erreformaren ondoren (1997).
- Prestakuntzarako lan-kontratuaren gizarte-babespena oso urria da.
- Prestakuntzarako lan-kontratuak, neurri handi batean, ogibide eta adar profesional oso maskulinizatueta aurkitzen dira. Hau izan daiteke, kontratu mota hauen % 70,2a gizonezkoekin burututa egoteko arrazoietakoa bat. (1994: maiatza-abendua).
- Azken erreformaren ondoren (1997) kontratu mota honetarako gehienezko adina 21 urtetara murriztu arren, aurrez ikastunen gehienezko adina handitzen joan zen (1994ko lan-erreformaren ondoren 25 urtetara igo zen), eta horrela kontratu mota honetan sar litezkeen langileak bilatzeko malgutasun handiagoz joka zitezkeen.
- Enpresa berberan lanpostu berean hamabi hilabete baino gutxiago egon den langilearekin posible da prestakuntzarako lan-kontratu bat burutzea. Horrek gazte bat etengabe oso iraupen laburreko enpleguetan kontratatua egoteko arriskua dakar.
- Gehienez 2 urtetako iraupena duen kontratua da, baina, hitzarmen kolektibo sektorialen bidez 3 urtetara handitu daiteke. Honek posible egiten du, kualifikaziorik gabeko 21 urte baino gutxiagoko gazteak lan-baldintza ezegonkor eta minimoetan kontratatzea.
- Iraizpen-kosturik ez dagoenez, iraizpena edozein momentutan gerta daiteke.

IRAUPEN MUGATUKO LAN-KONTRATUAK (6)

2.1.8

IRAUPEN MUGATUKO LAN-KONTRATUEN IKUSPEGI OROKORRA (7)

2.7. TAULA. Iraupen mugatuko lan-kontratuen ezaugarri nagusien sistematizazioa

IRAUPEN MUGATUKO KONTRATUAK	EZARGARRIA DEN ARAUDIA		KONTZERTUAREN DELIMITAZIOA		UKANBEHARRAK	
	(**) Idazketa berria LEko 15.1.a) art.		Lan-kontratu mugagabea edo iraupen mugatukoa izan daiteke.		(*)	
IRAUPEN MUGATUKO KONTRATUAK	ERAENTZA JURIDIKOA		GIZARTE BABESPENA			
	FORMA	IRAUPENA	LANALDIA	ORDAINSARIA	IRAUNGIPENA	GIZARTE BABESPENA
IRAUPEN MUGATUKO KONTRATUAK	Idatziz. Enpresaren aldetik alta emateko obligazioa.		(*)	(*)	Aldi baterako kontratazio arauak ez-betetzetan oinarritutako zioak.	(*)
OBRA EDO ZERBITZU ZEHATZEKO KONTRATUA	EZARGARRIA DEN ARAUDIA		KONTZERTUAREN DELIMITAZIOA		UKANBEHARRAK	
	(**) Idazketa berria LEko 15.1.a) art.		(**) Egun 94/2546 EDan dagoen definizioa legeko testuan sartzen da. Xedea, enpresaren jardueraren eremuaren barne, autonomia eta berezko funtsa duen obra edo zerbitzu zehatza burutzea da, eta bere exekuzioa, denboran mugatua izan arren, iraupen ezezagunekoa da. Kontratuan argi eta garbi, ondo zehaztu behar da kontratazioaren izaera eta xedea den obra edo zerbitzua ere ondo identifikatu behar da.		— erabat identifikatutako obra edo zerbitzua; — enpresaren jardueraren eremuaren barne autonomia eta berezko funtsa duen obra edo zerbitzua izan behar du; — noizbehinkako izaera, ez iraunkorra; — obra edo zerbitzuaren amaierak lan-kontratuaren amaiera dakar; — (**) Estatu mailako hitzarmen kolektibo sektorialek, baita eremu txikiagokoek ere, enpresetakoek barne, izaera honetako lan-kontratuarekin bete daitezkeen lanak edo eginkizunak identifikatu ditzakete.	
OBRA EDO ZERBITZU ZEHATZEKO KONTRATUA	ERAENTZA JURIDIKOA		GIZARTE BABESPENA			
	FORMA	IRAUPENA	LANALDIA	ORDAINSARIA	IRAUNGIPENA	GIZARTE BABESPENA
OBRA EDO ZERBITZU ZEHATZEKO KONTRATUA	Beti idatzi eta eredu ofizialean	Obra edo zerbitzu zehatza burutu ahal izateko exigitutako denbora.	(*)	(*)	Hitzartutako denbora amaitzean, edota kontratuaren helburu den obra edo zerbitzua amaitzean.	(*)

(6) 1997ko lan-erreformaren ondoren emandako aldaketak.

(7) 1997/8 EDL indarrean sartuz geroztik ezingo dira jardueraren baten hedapenerako kontratuak burutu, nahiz eta araua indarrean sartu aurretik hitzartutakoek, orduan indarrean zegoen legeko edo hitzarmenezko araudiaren arabera erregulatuta jarraituko duten.

2.7. TAULA. Iraupen mugatuko lan-kontratuen ezaugarri nagusien sistematizazioa (jarraipena)

	EZARGARRIA DEN ARAUDIA	KONTZERTUAREN DELIMITAZIOA	UKANBEHARRAK
KONTRATU EBENTUALA	(**) Idazketa berria LEko 15.1.b) art.	(**) Hitzarmen kolektibo bidez kontratatutako langile ebentualak burutuko dituzten jarduerak zehazteko aukera ezartzen da, baita enpresaren plantila osoa eta lan-kontratu mota honetako kopuruaren arteko erlazio egokiari buruzko irizpide orokorrak ere.	— merkatuaren ingurubarrak; — jardueren metaketa; — gehiegizko eskaria; enpresaren jardueran arrunta izan arren. — ingurunabar iraunkor edo igarokorra; — ohizko plantilak jasan ezin dituen beharrak. Ez da nahikoa 15.1.b) art.aren errepikapen hutsarekin. Kausazko arrazoiak espreski zehaztu behar da.

	ERAENTZA JURIDIKOA					GIZARTE BABESPENA
	FORMA	IRAUPENA	LANALDIA	ORDAINSARIA	IRAUNGIPENA	
KONTRATU EBENTUALA	Idatziz kontratuaren iraupena lau aste baino luzeagoa bada.	Gehienez: 6 hilabete 12 hilabeteko epe baten barne. (**) Estatu mailako hitzarmen kolektiboaren bidez, eta hau ezean eremu txikiagoko baten bidez, gehienezko iraupena alda daiteke, eta 18 hilabeteko epe-muga batean burutu ahal izango dira, beti ere ezarritako erreferentzi-denboraren hiru laurdenak gainditu gabe.	(*)	(*)	Hitzartutako denbora amaitzean; beti ere legean ezarritako gehienezkoa kontutan hartuz.	(*)

	EZARGARRIA DEN ARAUDIA	KONTZERTUAREN DELIMITAZIOA	UKANBEHARRAK
BEHIN BEHINEKOTASUN KONTRATUA	(**) Idazketa berria LEko 15.1.c) art.	Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileek ordezkatzeko denean, beti ere kontratuan ordezkaturako pertsonaren izena eta bere ordezkapenaren kausa zehaztu behar direlarik.	(a) Ordezkapenaz. (b) Betekizunaz 1994/2546 ED 4. art. administrazio arloan ezargarrria dena. Iraupena, lanpostu hori oposizioz, oposizio-lehiaketaz edo erreglamenduzko lekualdatze baten bidez bete artekoa izango da.

	ERAENTZA JURIDIKOA					GIZARTE BABESPENA
	FORMA	IRAUPENA	LANALDIA	ORDAINSARIA	IRAUNGIPENA	
BEHIN BEHINEKOTASUN KONTRATUA	Beti idatziz eta eredu ofizialean.	Empresa eremuan: gehienez: 3 hilabete. Herri Administrazioen eremuan: gehienezko eperik ez dago.	(*)	(*)	Hitzartutako denbora amaitzean, enpresa eremuan legean ezarritako gehienezkoa kontutan hartuz.	Seme edo alaba bat zaintzeko lan-utzialdian dagoen langile bati ordezkatzeko burutzen diren behin-behinekotasun kontratuak, gertakizun arruntegatik ondorioztatutako murriztapen bat dakarte Gizarte Segurantzako kotizazioetan, baldin eta ukanbehar batzuk betetzen bada. Murriztapen horiek hauek dira: — % 95 ordezkaturako langilearen lan-utzialdiko lehen urtean. — % 60 bigarren urtean. — % 50 hirugarren urtean.

(*) Lauki batzuk hutsik aurkitzen dira iraupen mugatuko kontratuen atal zehatz horiekiko lan-erreformaren (1994) aurreko araudia kontutan hartuz inongo berezitasunik ezta garrantzizko aldaketarik ere eman ez delako. Alegia, espreski ez da aipatzen inolako ukanbehar berezirik edota beste garrantzizko baldintza edo zirkunstantzia espezifikorik.

(**) 1997ko lan-erreformaren ondoren emandako aldaketak.

IRAUPEN MUGATUKO KONTRATUEN DIAGNOSTIKO OROKORRA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Iraupen mugatuko kontratuak idatziz jasota egon behar dute, honek langilearentzat nolabaiteko bermea suposatzen duelarik (segurtasun juridiko handiagoa), bestela iraupen mugagabetzat joko dira, aurkako frogarik ez bada behintzat.
- Kontratuaren iraupenari dagokionez, ez denuntzia ezta luzapen zehatzik ez dagoenean, kontratuaren iraupena legez ezarritakoa baino laburragoa bada eta langileak bere lana betetzen jarraitzen badu, kontratua legean aurikusitako eperarte luzatua edo prorrogatua geratzen da.
- 1997ko lan-erreforma berriaren neurriak, funtsean, kontratu hauen osagai kausala indartzera zuzenduak daude; batetik, obra edo zerbitzu zehatzeko kontratuaren eta bestetik, ekoizpen-inguruabarrengatik ematen den kontratu ebentualaren legeko tipifikazioak hobetzen dira.

B) Arriskuak

- Errealitatean, kontratu mugagabetan bihurtzen diren iraupen mugatuko kontratuen kasuak oso gutxi dira.
- Kontratuaren obra edo zerbitzua betetzeagatik edo hitzartutako iraupena amaitzeagatik kontratua iraungitzen denean, ez dago inolako kalte-ordain edo indemnizazio eskubiderik, hitzarmen kolektibo bidez horrela ituntzen ez bada.
- Gaur egun aldi baterako kontratazioa nagusi da mugagabeko kontratazioaren aurrean. Lan-harremanak ez dira asentatzen, alderantziz, malgutasuna da nagusi. Enpresen barne-mugikortasunaren ordez, txandakatze handia ematen da enpleguan, eta guzti horrek langileen desprofesionalizazioa eta desmotibazioa dakar.
- Orokorrean, lau kontratu motek osatzen duten iraupen mugatuko kontratazioa, gehienbat gizonezkoen artean gertatzen da: % 63a, emakumezkoen % 37aren aurrean (1994, maiatza eta abendua bitartean).

OBRA EDO ZERBITZU ZEHATZEKO KONTRATUAREN DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Azken lan-erreformen (1994 eta 1997) aldaketen ondoren, lan-kontratu modalitate hau definitzen dutenak obra edo zerbitzuari buruzko ukanbehar nagusiak dira:
 - erabat zehaztua egon behar du;
 - enpresaren jarduera-eremuaren barne, autonomia eta berezko funtsa eduki behar ditu;
 - noizbehinkako izaera eduki behar du, ez iraunkorra;
 - kontratuari amaiera eman behar dio.
- Beti idatziz formalizatu behar da, langilearentzat nolabaiteko bermea suposatzen duelarik, bestela iraupen mugagabeko eta lanaldi osoko kontratutzat joko da, beti ere, burututako zerbitzuen aldi baterako izaera frogatzen duen aurkako frogarik ezean. Guzti honek segurtasun juridiko handiagoa ematen du.

- Obra edo zerbitzuak argi eta garbi azaldu behar du kontratuan, bere unitate eta fase guztiak zehaztuz, beharrezkoa baita obra edo zerbitzua zehaztasun oso identifikatzea. Bestela, kontratua mugagabea bihurtuko da, bere iragankortasuna frogatzen ez bada.
- Azken lan-erreformaren ondoren (1997) obra edo zerbitzu zehatzeko lan-kontratuaren kontzeptu-zehaztapena hobetzen da.

B) Arriskuak

- Errealitatean nahastea dago lan-kontratu mota honen eta antzekoak gerta daitezkeen beste batzuren artean (ebentuala, finkoa, ez-jarraia izaerakoa, ea).
- Bere iraupena ezezaguna da, noizbait bukatuko dela jakin arren, une zehatz hori ez delako ezagutzen. Horregatik enpresak kontratuaren iraupena eta amaiera edonola erabakitzeak arriskua dago.
- Iraizpenean kosturik ez dagoenez errazago gerta daiteke.
- Obra edo zerbitzu zehatzeko kontratuarekin dauden pertsonen gehiengoa gizonezkoak dira (% 77, 1994ean : maiatza-abendua). Horren arrazoi posibleetako, bat kontratu mota hau oso maskulinizatuak dauden sektore profesionalean gertatzean aurki daiteke.

ALDI BATERAKO KONTRATU EBENTUALAREN DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Bere iraupena lau aste baino gehiagokoa denean idatziz formalizatu behar da, langilearentzat nolabaiteko bermea suposatzen duelarik.
- 1994ko lan-erreformaren ondoren, negozioazio kolektiboaren bidez —sektore-eremuko hitzarmen kolektiboak— legean ezartzen den 6 hilabeteko gehienezko iraupena luzatzeko aukera ahalbideratzen da.
- 1994ko lan-erreformaren ondorioz, kontratazio-epeari begira 12 hilabeteko muga bat ezartzen da, bere erabilpena justifikatzen duen zirkunstantzia edo zioa ematen den egunetik kontatzen hasita. Lehen, enpresak berak nahi zuenean kontrata zezakeen.
- Gaur egun, kontratuaren gehienezko iraupena 6 hilabetekoa izaten jarraitzen du 12ko epe baten barnean, data berdinetik kontatzen hasita. 1997ko lan-erreformak eragindako aldaketaren ondorioz, estatu mailako hitzarmen kolektibo sektorialaren bidez eta hau ezean, eremu txikiagokoaren bidez, kontratu hauen gehienezko iraupena aldatu egin ahal izango da, hala nola hauek burutu daitezkeen epe-muga. Hipotesi horretan gehienez, 18 hilabeteko denboraldi batean burutu ahal izango dira.

B) Arriskuak

- Kontratuaren iraungipenaren ondoren langileak ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik. Horrek, nolabait, iraizpenak errazten ditu.
- Lan-erreformaren (1994) ondoren, lan-kontratu mota honen erabilpenaren hazkuntza, nabarmen bat antzematen da. Askotan iraupen laburreko kontratuak direnez, langileak bere lan

eskubideen murrizketa jasatzen du, gizarte babespena oso urria da, formazio eta promozio aukerarik ez du, etab.

- 1994ean (maiatza-abendua bitartean) burutu ziren kontratu ebentual gehienak gizonezkoekin burutu ziren (% 60).
- Nagusiki oso jarduera-adar, ogibide eta lanbide maskulinizatueta aurkitzen da.
- Kontratatzeko garaian, malgutasun-maila handia dago.

BEHIN-BEHINEKOTASUN KONTRATUAREN DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Lan araudiak behin-behinekotasun kontratuaren definizio bat jasotzen du (Langileen Estatutuko 15.1. c) art.).
- Lan erreformaren (1994) ondorioz ordezkapenaz gain behin-behinekotasun kontratuaren bigarren modalitate bat arautzen da, lanpostu bat bete gabe egoteagatik ematen den behin-behinekotasuna da, Administrazioan sartzeko dagozkien frogak gainditu ez dituzten pertsonen gertatzen diren irregulartasun multzo bat arautzea helburu duena.
- Behin-behinekotasun kontratua beti idatziz formalizatu behar da, langilearentzat nolabaiteko bermea suposatzen duelarik. Lan-erreformaren (1994) ondoren, ukanbehar honen urrapenak ez du kontratua automatikoki mugagabe bihurtzen, aurkako frogak onartzen baita. Idatziz gauzatu beharra ez betetzeagatik behin-behinekotasun kontratuak mugagabetan bihurtuko balira, Administrazioko langile askok, profesionalki mailaz igotzeko legeak eskatzen dituen frogak gainditzea ekidituko lukete.

B) Arriskuak

- Behin-behinekotasun kontratuan emakumezkoak gehiengoa dira (% 66,3: 1994ean maiatza-abendua). Hori agian Herri-Administrazioen eremuan emakumezkoen kontratazio ugariagatik izan daiteke.
- Kontratazio mota hauek aldi baterako ordezkapenak dira, printzipioz lan egonkortasun handirik eskeintzen ez dutenak.
- Printzipioz, Administrazioan sartzeko prozesuetan ematen den irregulartasun multzo bat arautzeko sortuak izan arren, oso zaila da dagozkien frogak gainditu ez dituzten pertsonak bertan sartzeko arriskua ekiditzea.
- Ez dago iraizpen-kosturik eta honek edozein momentutan gertatzea erraz dezake.

LANALDI PARTZIALEKO LAN-KONTRATUA

2.1.9

LANALDI PARTZIALEKO LAN-KONTRATUAREN IKUSPEGI OROKORRA

2.8. TAULA. Lanaldi partzialeko lan-kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa

	EZARGARRIA DEN ARAUDIA	KONTZPTUAREN ZEHAZTAPENA	MODALITATEAK
LANALDI PARTZIALEKO LAN-KONTRATUA	(**) Idazketa berria LEko 12. art.	Kontratu bat lanaldi partzialekotzat joko da egunean, astean, hilabetean edota urtean betetzen diren zerbitzuak, dagokion jardueran ohizkoa kontsideratzen dena baino ordu kopuru txikiagoan betetzen direnean. (**) Ez-jarraia izaerako lan-kontratu finkoa bere eremuaren barne sartzen da.	a) Eguneroko lanaldi osoa baina astean, hilabetean edota urtean ohizkoa den baino egun kopuru txikiagoan. b) Ohizkoa den lanaldia baino laburragoa, lanegun guztietan lan eginez. c) Lanaldi laburragoa eta astean, hilabetean edota urtean egun batzutan baino ez. a) Mugagabeko kontratuak. b) Aldi baterako kontratuak. a) Lanaldi partzialeko lan-kontratuaren eraentza orokorrari lotuta daudenak. b) Ez-jarraia izaerako lan-finkoetarako ematen diren lanaldi partzialeko lan-kontratuaren berezitasun espezifikoak dituztenak.

	FORMA	IRAUPENA	ERAENTZA JURIDIKOA	IRAUNGIPENA	GIZARTE BABESPENA
LANALDI PARTZIALEKO LAN-KONTRATUA	Beti idatziz (LEko 8.2. art.)	Iraupen mugagabea edo iraupen mugatua.	Dagokion jardueran ohizkotzat jotzen dena baino lanaldi laburragoa beti. Kontratuaren balioz-kotasunez itundutakoa. Akordiorik ezean, jarduera berdina lanaldi osoz burutzen dituen langile bati legez edo hitzarmen kolektibo ezarritako ordainsariaren baliokidea proportzionalki.	(*)	Gizarte Segurantzarako kotizazio oinarria eta honekin batera biltzen diren gainontzeko ekarpenak, lanean jardundako orduen arabera benetan jasotako ordainsariez osatuta egongo da. LEko 12.3.1. art. (**) Zerbitzu prestazioak astean 12 ordu edo hilabetean 48 ordu baino iraupen laburragoa duen kasuan gizarte babespen eskubideak, 1997ko lan-erreformaren ondorioz, lanaldi partzialeko gainontzeko langileek dituztenak bezalakoak dira. 97/8 EDL inderrean sartu eta 3 hilabeteko epean, Gobernuak, organizazio sindikal eta enpresa elkarte adierazgarrienei aurrez kontsulta egin ondoren, aldi baterako ezgaitasunaren prestazio eskubidea eraginkorra izan dadin beharrezkoak diren xedapenak hartuko ditu.

(*) Lauki bat hutsik aurkitzen da lanaldi partzialeko lan-kontratuaren atal zehatz horiekiko lan erreformaren (1994) aurreko araudia kontutan hartuz inongo berezitasunik ezta garrantzizko aldaketarik ere eman ez delako. Alegia, ez da espreski aipatzen inolako ukanbehar berezirik edota beste garrantzizko baldintza edo zirkunstantzia espezifikorik.

(**) 1997ko lan-erreformaren ondorioz emandako aldaketak.

LANALDI PARTZIALEKO LAN-KONTRATUAREN DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Lanaldi partzialeko lan-kontratua, printzipioz, okupazio-indizeen hazkuntza erraztuko duen faktore bezala planteatzen da, hau da, pertsona kopuru handiago bati lana ematea ahalbidetu nahi da.
- Kontratuaren formalizazioa idatziz egitea eskatzen da, mugagabekoa edo iraupen mugatukoa den zehaztuz.
- Printzipioz, lanaldi partzialeko kontratu batek eduki lezakeen malgutasuna, alderdi positibo modura hartu behar da. Abantaila desberdinak izan ditzake, adibidez, lanaren antolakuntza langilearen eskuetan geratzea, ordutegi-malgutasuna dakar, ekimena eta sormena ahalbidetzen ditu, garapen eta heziketa pertsonal mailan aukera berriak eskain ditzake, e.a.
- 1997/8 EDL indarrean sartu eta 3 hilabeteko epean, Gobernuak, organizazio sindikal eta enpresa-elkarte esanguratsuenei aurrez kontsulta egin ondoren, aldi baterako ezgaitasunaren prestazio eskubidea betetzeko beharrezkoak diren xedapenak hartuko ditu.
- 1997ko azken lan-erreformaren ondorioz 12 ordu astean edo 48 ordu hilabetean baino gutxiagoko lanaldiarekin kontratatutako pertsonen gizarte-babespena hobetu egiten da, hemendik aurrera gertakizun guztiengatik babes osoa edukiko baitute.

B) Arriskuak

- Lanaldi partzialeko eta lanaldi osoko langileentzat ez badira eskubide berdinak bermatzen, pertsona asko oso egoera kaltegarri eta diskriminatzailean aurki daitezke.
- Badirudi lehentasuna enpresen ekoizpen-beharrei ematen zaiela, langileen baldintza edo zirkustantzi pertsonalak eta eskubideak alde batera utziz.
- Azken lan-erreformen (1994 eta 1997) aurreko egoera kontutan hartuz, legezko zehaztapenaren malgutze bat antzematen da, bai kuantitatiboki (ohizko parametroen gaineko bi herenen erreferentzia desagertzen da), bai kualitatiboki (urteko parametroa berreskuratuz).
- Lanaldi partzialeko kontratuak ordutegi-malgutasun handia dauka baina dirudienez gehienbat emakumezkoek erabiltzen dute, eurak baitira lanaldi partzialeko kontratu gehienak betetzen dituztenak: 1994ean (maiatza-abendua bitartean) emakumezkoekin burututako kontratuak % 65,8a suposatu zuten eta gizonezkoekin % 34,2a.
- Errealitatean, kontratu hauen formalizazioan irregulartasunak eman daitezke jarduera zehatz baten ohizko lanaldia ezartzeko garaian.
- Errealitatean, lanaldi partzialeko kontratu gehienak lanaldi erdiko enpleguak dira edota, are gehiago, egunean ordu batzuetakoak edo astean egun batzuetakoak 1994ko maiatza-abendua bitartean, lanaldi partzialeko kontratu guztien % 95a aldi baterakoak izan ziren.
- Lanaldi partzialean ari diren langileekin gertakizun diskriminatzaileak izanez gero, litekeena da, emakumeengan sexuan oinarrituriko zeharkako diskriminazioak gertatzea, neurri handi batean, lanaldi partzialeko kontratuak emakumezkoek betetzen baitituzte.
- Lanaldi partzialean kontraturiko pertsonen gizarte-prestazioa oso urria da eta beraien eskubideak oso murriztuak gera daitezke.

TXADAKAKO KONTRATUAREN IKUSPEGI OROKORRA

2.9. TAULA. Txandakako kontratuaren ezaugarri nagusien sistematizazioa

EZARGARRIA DEN ARAUDIA		KONTZEPTUAREN ZEHAZTAPENA			
TXANDAKAKO KONTRATUA	(**) Idazketa berria 12.4.art.	(1) Langabezian dagoen langile batekin burutzen den lan-kontratu bat da, bere lanaldia eta ordainsaria % 50ean murrizten dituen langile batek uzten duen lan-postua ordezkatzen delarik. Ordezkatuak erretiro-pentsioa jasotzeko eskubidea lortzen du legezko adinera iritzi ez arren.			
ERAENTZA JURIDIKOA					
	FORMA	IRAUPENA	LANALDIA	ORDAINSARIA	GIZARTE BABESPENA
TXANDAKAKO KONTRATUA	Idatziz	Gehienez: 3 urte. Ez da gutxienezko iraupenik ezartzen.	Gutxienez, erretiro data iritsi arte ordezkatutako lanaldia.	(*)	(*)

(1) Kasu zehatz honetan lan araudiak (Langileen Estatutuko 12.4. art.) txandakako kontratuaren definizio oso zehatza jasotzen du, bere kontzeptu-zehaztapena osatzeko beste osagaien beharrik ez duelarik.

(*) Lauki batzuk hutsik aurkitzen dira txandakako kontratuaren atal zehatz horiekiko lan erreformaren (1994) aurreko araudia kontutan hartuz, inongo berezitasunik ezta garrantzizko aldaketarik ere gertatu ez delako. Alegia, ez da espreski aipatzen inolako ukanbehar berezirik edota beste garrantzizko baldintza edo zirkunstantzia espezifikorik.

(**) 1997ko lan-erreformaren ondorioz emandako aldaketak.

TXANDAKAKO KONTRATUAREN DIAGNOSTIKOA:
AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Lan legeriak (LEko 12.4. art.) txandakako kontratuaren definizio zehatza jasotzen du.
- Beti idatziz formalizatu behar da, langilearentzat nolabaiteko bermea suposatzen duelarik (segurtasun juridiko handiagoa).

B) Arriskuak

- Aldi baterako izaera duen kontratu bat da eta beraz, ezin da lan egonkortasunaz hitzegi.
- Kontratuaren iragankortasunak printzipioz, irazpen-kostu baxuak dakartza berarekin.

Lana sustatzeko neurriak, helburu nagusitzat enplegua sustatu eta sortzea duten arauzko xedapenak dira.

Oso hartzaile desberdinak eduki ditzaketen neurriak dira, hala ere badago hartzaile guztiek duten ezaugarri amankomun bat: lan merkatuan sartzeko zailtasun handiak dituzten kolektiboak dira.

Lana sustatzeko neurri nagusiak ondorengo hauek dira:

- 1992/22 Legea, lana sustatzeko eta langabeziaren babeserako premiazko neurriak.
- 1994/10 Legea, okupazioa sustatzeko neurriei buruzkoa.
- 1994/11 Legea, Langileen Estatutuko, Lan Prozeduraren Legearen testu-araututako eta Gizarte-Alorreko Urrapen eta Lan-Zehapenei buruzko Legeko zenbait artikulua aldatzen dituenak.
- 1997/8 Errege Dekretu-Legea, mugagabeko kontratazioaren sustapenerako eta lan-merkatuaren erreformarako premiazko neurriak.
- 1997/9 Errege Dekretu-Legea, mugagabeko kontratazioa eta enpleguaren egonkortasuna sustatzeko, Gizarte-Segurantzaren arloko eta izaera fiskaleko sustapen-neurriak arautzen dituenak.
- 1996/232 Dekretua, mugagabeko kontratazioari eta lan-denboraren banaketari zuzendutako neurriak arautzen dituenak.
- 1995/325 Dekretua, lan-merkatuan sartzeko eragozpenak dituzten pertsonen enpresa-jarduerak sortzeko lanetan inbertsioak egiteko dirulaguntzak arautzen dituenak.
- 1995/327 Dekretua, kontratazioarako laguntzak arautzen dituenak.
- 1995/333 Dekretua, euren ikasketak bukatzen dituzten gazteen enplegu aukerak areagotzeko neurriak arautzen dituenak.
- 1996/305 Dekretua, autoenplegua sustatzeko neurriak arautzen dituenak.
- 1996/306 Dekretua, kontratazioarako laguntzak arautzen dituenak.
- 1996/307 Dekretua, gazte langabetuak kontratatzearako laguntzak arautzen dituenak.
- 1997/71 Dekretua, Enplegu Sorgune Berrietan bilduriko enpresak martxan jartzeko laguntzak arautzen dituenak.
- 1997/75 Dekretua, langabetuak gizarte ekonomiako enpresetan langile nahiz lan-bazkide legez sartzeko dirulaguntzak arautzen dituenak.

AUKERAK

- Lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten hainbat kolektibori begira lana sustatzeko neurriak hartzen dira.
- Zenbait arauetan, lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten kolektiboen artean, famili-erantzukizunak dituzten emakumeak aipatzen dira.
- Langabezi-tasa altua duen kolektiboetako bat emakumeena izanik, erantzun espezifikoa exijitzen duela aipatzen da neurriren batean.
- Dekretu batean, neska gazteengan arreta berezia jartzen da, kontratua neskekin burutuz gero dagokion dirulaguntzari lehentasuna emango zaiola espreski esanez.

ARRISKUAK

- Emakumezkoek lan-merkatuan sartzeko duten problematika bereziari buruzko kontzientzia-zio urria lan-araudian.
- Lana sustatzeko neurrietan emakumezkoen kolektiboari buruzko erreferentziarik eza.
- Emakumezkoen enplegua sustatzeko neurri zehatzik eza; ekintza positiboko neurririk eza.

LANGABEZIAREN BABESERAKO NEURRIAK

2.3

AZTERGAIAREN MUGAKETA OROKORRA: DEFINIZIOA

2.3.1

Langabeziaren babeserako neurriak helburu nagusitzat ingurunabar desberdinengatik langabezi egoeran dauden pertsona guztiei gizarte-babesa egoki bat ematea duten arauzko xedapenak dira.

Lan hau burutzerakoan kontutan eduki diren langabeziaren babeserako neurri desberdinak, ondorengo hauek dira:

- 1992/22 Legea, lana sustatzeko eta langabeziaren babeserako premiazko neurriak.
- 1993/18 Errege Dekretu-Legea, okupazioa sustatzeko premiazko neurriak.
- 1993/2317 Errege Dekretua, 1993/18 Errege Dekretu Legea garatzen duena. Batetik, praktiken eta ikaskuntza kontratuen eta bestetik, lanaldi partzialeko kontratuen garapena.

- 1994/11 Legea, zeinek Langileen Estatutuko, Lan Prozeduraren Legearen testu-araututako eta Gizarte-alorreko Urrapen eta Lan-Zehapenei buruzko Legeko zenbait artikulua aldatzen dituen.

LANGABEZIAREN BABESERAKO NEURRIEN DIAGNOSTIKOA

2.3.2

AUKERAK

- Langabezi egoera larria dela eta, langabezian dauden pertsonen erantzuna ematea helburu duten neurri guztiak beharrezkoak direla onartzen da araudian.

ARRISKUAK

- 1994ean EINEan (Enpleguko Instituto Nazionale) inskribatuta zeuden eta lan esperientzia zuten emakume langabeen % 83,6ak ez zuen langabezi-prestaziorik jaso, gizonezkoen artean, aldiz, portzentaia hori % 68,3ra murrizten zen.
- 1994ean, gizon langabetu guztien artean, prestazioren bat jasotzen dutenak % 21a dira. emakumeen artean proportzio hori nabarmen murrizten da (% 9ak baino ez du prestazioren bat jasotzen).
- Emakumezkoen langabezi egoerari eta euren langabezi-babesari buruzko sentsibilitaterik eza organu legegileen aldetik.
- Datu estatistikoek, lan merkatuan EAEko emakumeen egoera gizonezkoena baino okerragoa dela erakutsi arren, langabeziaren babesari helburu duten neurrien artean, bakar batek ere ez du kontutan hartzen emakume langabetuei zuzendutako neurri berezirik.

EKINTZA POSITIBOAK

2.4

AZTERGAIAREN MUGAKETA OROKORRA: DEFINIZIOA

2.4.1

Ekintza positiboak zera dira: gizarte-jokamoldeek —itxuraz neutralak badira ere— eta genero estereotipoetan oinarritutako balore sistema batek (eredu maskulinoari eta eredu femeninoari atxikitako estereotipoetan alegia) sortarazitako diskriminazioak indargabetu edo zuzentzeko, aldi baterako neurriez baliatuz emaitza-berdintasuna ezartzera zuzendutako estrategiak.

Lan merkatuan emakumeek duten partehartzeari dagokionez, ekintza positiboen helburu nagusia langile guztien —gizon eta emakume— arteko benetako eta eraginkorra den aukera berdintasuna eragozten duten oztopo guztiak eragin eta neutralizatzean da.

Lan honetan, ekintza positiboak ondorengo azterketa eremu desberdin hauetan kokatu dira:

- bai EAE mailan bai nazioarteko eta komunitate mailan hartutako ekintza positiboko neurri nagusiak;
- ekintza positiboko neurrien tratamendua Auzitegi Konstituzionalaren aldetik;
- ekintza positiboko neurriak negoziazio kolektiboan.

EKINTZA POSITIBOEN DIAGNOSTIKOA

2.4.2

AUKERAK

- Jada erabat onartua dago legearen erabilera desberdin guztiek ez dutela eurekin ekartzen Espainiar Konstituzioko 14. art.aren urrapena.
- Emakumeek lan arloan pairatzen duten desoreka egoera desagertarazteko, botere publikoen eskuhartzea konstituzionalki legitimatzen da (EKko 14. art. eta 9.2. art.).
- Ekintza positiboko neurrien ezarpena emakumeek lan arloan pairatzen duten gutxiagotasun egoera aldatzeko helburuarekin, euren alde babes bat ezartzen duen diskriminazioaren aurkako politika bezala definitzen da.
- Hartu diren neurrien artean, EAEko emakumeentzako Ekintza Positiboen Planak azpimarratu behar dira, bertan gizon eta emakumeen arteko benetako eta eraginkorra den aukera berdintasunaren lorpenarekin lotura duten gai ugari biltzen direlarik:
 - arauzko neurriak eta administrazioaren egokitzapena;
 - kultura eta komunikabideak;
 - emakumeen partaidetza soziopolitikoa;
 - hezkuntza;
 - famili erantzukizunen eta lanbide-mailakoen arteko bateragarritasuna;
 - enplegua, prestakuntza eta lan-harremanak;
 - osasuna;
 - gizarteratzeko baliabideak;
 - lankidetzak;
- Europa mailan hainbat ekintza positiboko neurriak hartu izan dira, hala nola: Komunitate-Ekintza Programak; 1976ko otsailak 9ko EEE/76/207 Direktiba lan arloan emakume eta gizonen arteko tratu berdintasunaren printzipioaren ezarpenari buruzkoa, eta modu irekian ekintza positiboko programak onartzen dituen; eta 1984ko abenduak 13ko Kontseiluaren Gomen-

dia, partaide diren Estatuei emakumeen aldeko ekintza positiboak har ditzaten gomendatuz.

- Auzitegi Konstituzionalak emakumeen lan merkaturatzea aukera berdintasunean gerta dadin hartzen diren neurrien ezarpena onartzen egiten du.

ARRISKUAK

- Emakumeak, lan merkatuaren aurrean, abiapuntu desberdin batean aurkitzen dira, tradizionalki sexuan oinarritutako diskriminazio ugarien biktima izanik; gutxiagotasun egoera sistematiko batetaz ari gara. Horren aurrean hartutako ekintza positiboak oso urriak dira.
- Badira hainbat neurri, itxuraz, emakumeen aldekoak edo euren babeserako direnak baina errealitatean lanaren ohizko sexu-banaketa mantendu eta egoera diskriminatzaileak iraunarazi baino egiten dutenak. (Adb. Langileen Estatuko 37.4. art.).
- Gizonezko eta emakumezkoen artean gertatzen diren benetazko desberdintasunak ezabatzeko, berdintasun adierazpen edo deklarazio formalen urritasuna lan arloan.
- Oraindik ez dira gauzatu, modu zehatz batean, ekintza positiboko neurriek eduki ditzaketen mugak, tratu berdintasunaren arau orokorraren salbuespenak direla kontsideratuz.
- Ekintza positiboko neurriak ezartzeko beharra onartzen duten Auzitegi Konstituzionalaren sententziak gutxi dira.
- EAEko negoziazio kolektiboaren esparruan ekintza positiboen ezarpena ia nuloa da.

LAN-HARREMANETAN SEXUAN OINARRITUTAKO DISKRIMINAZIOARI BURUZKO AUZITEGI KONSTITUZIONALAREN JURISPRUDENTZIA

2.5

AZTERGAIAREN MUGAKETA OROKORRA: AUZITEGI KONSTITUZIONALAK 1982TIK 1995ERA BITARTEAN EMANDAKO EPAIEN SAILKAPENA

2.5.1

Auzitegi Konstituzionala, 1978ko Espainiar Konstituzioaren ondorioz sortua, urte batzuk beranduago hasi zuen bere ibilbidea; bere lehen erabaki formala 1980eko abuztuaren 11ko auto bat

izan zen eta bere lehen epaia 1981eko otsailaren 24ean eman zuen. Erabaki bietako bakar batek ere ez zuen erlazorik sexuan oinarrituriko diskriminazioaren gaiarekin; gai honen inguruan eman zen lehenengo epaia 1982ko azaroaren 15ekoa izan zen, ezkontzagaritako lan-utzialdian gertaturiko diskriminazioaren ingurukoa izan zelarik. Horregatik, orain aurkezten den sailkapena 1982. urtean hasi eta 1995. urtean amaitzen da, azterketa hau hasi aurretiko azken urtea, alegia.

Beraz, 1982tik 1995era bitartean, Auzitegi Konstituzionalak sexuan oinarrituriko diskriminazioaren inguruan emandako epai garrantzitsuenen sailkapen bat da, ukitzen duten gai zehatzaren arabera sailkatuak:

1. Ezkontzagaritako lan-utzialdian sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa.
2. Ordainsarian sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa.
3. Gizarte-Segurantzaren arloan ematen den sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa.
4. Maila profesionalaren inguruan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa.
5. Lan merkatuan sartzerakoan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa.
6. Aitaren edoskitze-baimenaren inguruan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa.
7. Haurdunaldiaren diskriminazioa.
8. Lan-kontratuaren iraungipenean sexuan oinarrituriko gertatzen den diskriminazioa.
9. Etxeko enplegatuen kolektiboan gertatzen den diskriminazioa.
10. Emakumeen aldeko diskriminazio positiboa.
11. Bestelako lan-baldintzen inguruan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa.

Epai hauen aipamen soilak egiten dira, epaia bera, emandako data eta ondorioztatzen den babes eskeko helegitea edo konstituziokontarakotasuna aipatuz. Epai hauen inguruan gehiago sakondu nahi izanez gero Auzitegi Konstituzionalaren epaiak argitaratzen dituen edozein liburutara jo daiteke, bereziki Ana Carmen Azcárate-Ascasua Albeniz andereak “Emakumea eta diskriminazioa: Europar Komunitateen Justizi Auzitegitik Auzitegi Konstituzional-era” izenburupean aurkeztutako doktore-tesira (Donostia. UPV-EHU. 1996).

EZKONTZAGATIKO LAN-UTZIALDIAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

- 1982/67 AKE, azaroaren 15ekoa. (Bigarren Epaimahaia) 1981/256. babes eskeko helegitea.
- 1983/7 AKE, otsailaren 14koa. (Bigarren Epaimahaia) 1982/236. babes eskeko helegitea.
- 1983/7 AKE, otsailaren 18koa. 1982/240. babes eskeko helegitea.
- 1983/13 AKE, otsailaren 23koa. (Bigarren Epaimahaia) 1982/277. babes eskeko helegitea.
- 1983/15 AKE, martxoaren 4koa. (Bigarren Epaimahaia) 1982/232. babes eskeko helegitea.
- 1983/86 AKE, urriaren 26koa. (Bigarren Epaimahaia) 1983/122. babes eskeko helegitea.
- 1984/38 AKE, martxoaren 15ekoa. (Bigarren Epaimahaia) 1983/280. babes eskeko helegitea.
- 1984/58 AKE, maiatzaren 9koa. (Bigarren Epaimahaia) 1983/582. babes eskeko helegitea.

- 1985/15 AKE, otsailaren 5ekoa. (Bigarren Epaimahaia) 1984/360. babes eskeko helegitea.
- 1986/33 AKE, otsailaren 21ekoa. (Lehenengo Epaimahaia) 1984/484. babes eskeko helegitea.
- 1988/241 AKE, abenduaren 19koa. (Bigarren Epaimahaia) 1986/1032. babes eskeko helegitea.
- 1990/148 AKE, urriaren 1ekoa. (Bigarren Epaimahaia) 1988/1003. babes eskeko helegitea.
- 1992/235 AKE, abenduaren 14koa. (Bigarren Epaimahaia) 1990/687. babes eskeko helegitea.
- 1993/59 AKE, otsailaren 15ekoa. (Bigarren Epaimahaia) 1990/1600. babes eskeko helegitea.
- 1993/70 AKE, martxoaren 1ekoa. (Bigarren Epaimahaia) 1990/760. babes eskeko helegitea.
- 1994/317 AKE, azaroaren 28koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1992/1393. babes eskeko helegitea.

ORDAINSARIAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

- 1982/81 AKE, abenduaren 21ekoa. (Bigarren Epaimahaia) 1982/158. babes eskeko helegitea.
- 1987/128 AKE, uztailaren 16koa. (Bigarren Epaimahaia) 1985/1123. babes eskeko helegitea.
- 1991/145 AKE, uztailaren 1ekoa. (Bigarren Epaimahaia) 1989/175. babes eskeko helegitea.
- 1992/145 AKE, urriaren 13koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1989/1071. babes eskeko helegitea.
- 1994/58 AKE, otsailaren 28koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1991/205. babes eskeko helegitea.
- 1994/286 AKE, urriaren 27koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1993/175. babes eskeko helegitea.
- 1995/147 AKE, urriaren 16koa. (Bigarren Epaimahaia) 1993/652. babes eskeko helegitea.

GIZARTE-SEGURANTZA ARLOAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

A) Alarguntza-pentsioa

- 1983/103 AKE, azaroaren 22koa. (Plenoa) 1982/301. Konstituziokontrakotasun arazoa.
- 1983/104 AKE, azaroaren 23koa. (Plenoa) 1982/288. Konstituziokontrakotasun arazoa.
- 1984/42 AKE, martxoaren 23koa. (Bigarren Epaimahaia) 1983/314. babes eskeko helegitea.
- 1988/253 AKE, abenduaren 20koa. (Bigarren Epaimahaia) 1986/1194. babes eskeko helegitea.
- 1989/144 AKE, irailaren 18koa. (Bigarren Epaimahaia) 1986/1496. babes eskeko helegitea.
- 1989/176 AKE, urriaren 30koa. (Bigarren Epaimahaia) 1987/1517. babes eskeko helegitea.

- 1991/58 AKE, martxoaren 14koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1988/952. babes eskeko helegitea.
- 1992/5 AKE, urtarrilaren 16koa. (Plenoa) 1986/425. Konstituziokontrakotasun arazoa.
- 1994/5 AKE, urtarrilaren 17koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1991/1601. babes eskeko helegitea.

B) Heriotzagatiko kalte-ordaina

- 1985/10 AKE, urtarrilaren 28koa. (Bigarren Epaimahaia) 1984/266. babes eskeko helegitea.

C) Ahaiden aldeko prestazioa

- 1993/3 AKE, urtarrilaren 14koa. (Plenoa) 1987/231. Konstituziokontrakotasun arazoa.

D) Erretiro pentsioa

- 1995/16 AKE, urtarrilaren 24koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1993/115. babes eskeko helegitea.

KATEGORIA PROFESIONALAREN INGURUAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

- 1992/117 AKA, maitzaren 5koa. (Bigarren Epaimahaia) 1991/2606. babes eskeko helegitea.
- 1992/124 AKE, irailaren 28koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1989/335. babes eskeko helegitea.
- 1993/73 AKE, martxoaren 1ekoa. 1990/1036. babes eskeko helegitea.

LAN MERKATUAN SARTZERAKOAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

- 1991/216 AKE, azaroaren 14koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1988/1844. babes eskeko helegitea.
- 1992/229 AKE, abenduaren 14koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1989/2281. babes eskeko helegitea.

AITAREN EDOSKITZE-BAIMENAREN INGURUAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

- 1993/109 AKE, martxoaren 25koa. (Plenoa) 1988/1348. Konstituziokontrakotasun arazoa.
- 1993/187 AKE, ekainaren 14koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1987/379. babes eskeko helegitea.

HAURDUNALDIAGATIKO DISKRIMINAZIOA

- 1984/94 AKE, urriaren 16koa. (Bigarren Epaimahaia) 1983/695. babes eskeko helegitea.
- 1988/166 AKE, irailaren 26koa. (Bigarren Epaimahaia) 1987/988. babes eskeko helegitea.

— 1994/173 AKE, ekainaren 7koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1992/18. babes eskeko helegitea.

LAN-KONTRATUAREN IRAUNGIPENEAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

— 1990/135, AKE, uztailaren 19koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1988/779. babes eskeko helegitea.

ETXEKO ENPLEGATUEN KOLEKTIBOAN GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

— 1988/109 AKE, ekainaren 8koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1987/453. babes eskeko helegitea.

— 1991/79 AKE, apirilaren 15koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1988/938. babes eskeko helegitea.

EMAKUMEEN ALDEKO DISKRIMINAZIO POSITIBOA

— 1989/19 AKE, urtarrilaren 31koa. (Bigarren Epaimahaia) 1986/1152. babes eskeko helegitea.

— 1992/28 AKE, martxoaren 9koa. (Bigarren Epaimahaia) 1989/1191. babes eskeko helegitea.

BESTELAKO LAN-BALDINTZEN INGURUAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

A) Gaueko lana

— 1983/98 AKE, azaroaren 19koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1983/196. babes eskeko helegitea.

— 1986/38 AKE, martxoaren 21koa. (Lehenengo Epaimahaia) 1984/15. babes eskeko helegitea.

B) Lanerako espezifikoki finkatutako adin-muga

— 1987/207 AKE, abenduaren 22koa. (Bigarren Epaimahaia) 1985/163. babes eskeko helegitea.

EPAIAK ETA AZTERTUTAKO GAIAK

2.5.2

Lan-harremanetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioari buruzko Auzitegi Konstituzionalaren jurisprudentziaren aztekertan, Auzitegi Konstituzionalak sexuan oinarritutako diskriminazioaren debekuaren inguruan egiten duen interpretazioa aztertzeke ahalegina egin da.

Horretarako, Auzitegi Konstituzionalak 1990etik 1995era bitartean, biak barne, emandako epai garrantzitsuenak eta nabarmenenak bildu dira.

1990tik 1995era bitarteko epaiak baino ez aztertzeak arrazoiak zio desberdin ditu, denek batera nolabait, hautaketa hau justifikatzen dutelarik:

- Badaude 1990. urtearen aurretiko epai batzuk baina, nagusiki, Lan-Ordenantza eta Erreglamentazio zaharrek araututako ezkontzagatiko lan-utzialdiaren arloan, Gizarte-Segurantzaren arloan (alarguntza-pentsioak) eta ordainsarien arloan zentratzen dira. Diskriminazioaren gaia, bai zuzena bai zeharkakoa, 90. hamarkadan hasten da, eta orduan hasten dira azaltzen lan-harremanen alor berriei buruzko epaiak: kategoriatu profesionalaren inguruan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa, lan merkatuan sartzerakoan gertatzen dena, lan-kontratuaren iraungipenean, aitaren edoskitze-baimena, ea.
- Oinarritzeko eskubideen arloari dagokionean (berdintasun eskubidea) 90. hamarkadatik aurrera Auzitegi Konstituzionala Komunitate Zuzenbidea aplikatzen hasi da, Konstituzioaren 10.2. artikuluan oinarrituta. Artikulu honek nazioarteko arauak interpretazio konstituzionalaren iturri bezala erabiltzea ahalmentzen du. Europako Elkarteari buruzko aipamenak egiten hasten dira eta zehazki, EEEaren 119. artikuluari buruzko eta, lan-arloko alderdi desberdinetan gizonezko eta emakumezkoen arteko berdintasun printzipioa arautzen duten 75/117, 76/207 eta 79/7 Direktibei buruzko aipamenak. Halaber, une honetan Auzitegi Konstituzionala, EB-JAren —orduan Europako Komunitateen Justizia Auzitegia deitua— epaiei buruzko aipamenak egiten hasten da lehenengo aldiz.
- EAE mailan ere, 90. hamarkadaren hasiera momentu garrantzitsua da gizonezko eta emakumezkoen artean benetako eta eraginkorra den aukera-berdintasuna lortzeko prozesuaren barne. 1990eko azaroaren 26ean, EMAKUNDEk, gizarte-partehartze handi bat izan zuen lan-prozesu baten ondoren, eta bere Zuzendaritza-kontseiluak onartu eta gero, 1991-1994 laurtekorako Euskadiko Autonomi Elkarteko Emakumeentzako Ekintza Positiboen lehen Plana aurkeztu zuen Eusko Jaurlaritzan.

Prozesu honen jatorria ezagutu ahal izateko 1979ko abendura jo behar da, NBEren (Nazio Batuen Erakundea) Hitzarmenean emakumezkoen diskriminazio forma guztien ezabatzearen gaia aztertzen baita. Hitzarmen horretan oso garbi geratu zen oraindik lan asko egin behar dela helburu hori lortzeko.

Marko juridiko horren barne (Espainiar estatuan Hitzarmen hori 1984. urtean sartzen da indarrean) eta orduan ezarritako norabidea jarraituz, Europar Komunitateen Batzordeak “Emakumezkoen Aukera-Berdintasuna”-ri buruzko bere lehen komunitate-Programa onartu zuen. Bertan, partaide ziren estatuei, euren legerian eta barne-praktiketan komunitateko proposamenetara eta erabakietara egokitze eskatzen zitzaion.

Aztertutako epaietan sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezaren printzipioa, lan-harremanen alderdi desberdinetatik aztertzen da: ordainsaria, lan-merkatuan sartzea, Gizarte-Segurantzaren arloan, lan-utzialdiak eta baimenak, etab.

Aipatu jurisprudentziaren azterketan, nagusiki lan-harremanen arloan emakumezkoen diskriminazioak sorrazten dituen problematikarekin lotura zuzena duten aspektuak, azpimarratzen dira bai egintzei buruzkoak bai epaien epaitzari buruzkoak, azterketa, epaien interpretazio juridiko soil batera mugatu gabe.

Lan-harremanetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioari buruzko jurisprudentzi konstituzionalaren inguruan, lan honetan aztertutako 1990-1995 bitarteko gaiak ondorengo taulan agertzen diren hauek dira:

2.10. TAULA. 1990tik 1995era bitartean, lan-harremanen alderdi desberdinetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioari buruzko Auzitegi Konstituzionalaren jurisprudentziaren inguruan aztertutako gaiak

	ABS.	%
Ezkontzagatiko lan-utzialdian	5	19,3
Ordainsarian	5	19,3
Gizarte-Segurantzaren arloan	5	19,3
Kategoria-profesionalaren inguruan	3	11,5
Lan merkatuan sartzeko arloan	2	7,7
Aitareneko edoskitze-baimenean	2	7,7
Haurdunaldiaren diskriminazioa	1	3,8
Lan-kontratuen iraungipenean	1	3,8
Etxeko enplegatuen kolektiboan	1	3,8
Emakumeen aldeko diskriminazio positiboa	1	3,8
AZTERTUTAKO EPAIAK GUZTIRA	26	100,0

Aztertutako epaien ikuspegi orokor bat izateko eta euren erabakiei buruz gaien arabera hurbilketa bat edukitzeko, ondorengo taulak azaltzen dira:

**LAN-HARREMANETAN SEXUAN
OINARRITUTA GERTATZEN
DEN DISKRIMINAZIOAREN
INGURUKO JURISPRUDENTZIA
KONSTITUZIONALAREN
DIAGNOSTIKO OROKORRA**

2.5.3

AUKERAK

- Lan-harremanetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa mugatzeko prozesuan, AKak paper garrantzitsua jokatu du.
- AKak eragin positiboa dauka ekintza positiboko neurrien ezarpenetan.
- Norabide jurisprudentzial bateratu eta koherentea izanik, posible da aurrera pausoak ematea lan-arloan gizonezko eta emakumezkoen arteko benetako partehartze orekatu bat lortzeko.
- Lan arloan, sexuan oinarrituriko diskriminazioari buruz AKak aztertzen duen gaia-multzoa gehiago eta zabalagoa da.
- Egiaztatu egiten da zeharkako diskriminazioa existitu egiten dela.

- Lan arloan, lan-baldintzekin erlazionatutako alderdi guztietan, gizonezko eta emakumezkoen arteko partehartze orekatu bat lortzeko beharrezkotzat jotzen da emakumeen aldeko diskriminazio positiboa.
- Jurisprudentzia mailan pixkanaka aurrerapenak ematen ari dira sexuan oinarrituriko diskriminazioaren gaiaren inguruan.
- AKak onartu egin du, EKaren 14.art.ak arautzen duen diskriminazio-debekuak, sexuan oinarrituriko diskriminazioaren kontzepzio formalista gainditzea exigitzen duela, diskriminazioaren kontrako babes edo tutela bat ezarriz emakume langileen alde.
- AKak ulertzen du desberdintasun guztiek ez dutela diskriminazio bat suposatzen, baizik eta, aurrikusitako neurriaren helburua eta ondorioak kontutan hartuz, justifikazio objetibo eta arrazoizko bat ez duen desberdintasunak bakarrik. Horrela, erabilitako bitartekoen eta lortu nahi den helburuaren artean proportzionaltasun erlazio bat egon behar du.
- Berezi azken urteetan eta Europar Batasuneko Justizia Auzitegiari (EJJA) esker, garrantzizko irizpideak dituen jurisprudentzia konstituzionala eratu da.

ARRISKUAK

- Zeharkako diskriminazioak askoz ere zailagoak dira salatu, aztertu eta frogatzeko.
- Oraindik ere oso gutxi dira epaileratutako diskriminazio kasuak. Auzitegi Konstituzionalaren auziak oso urriak dira.
- Diskriminatutako emakumeek sarritan ez dituzte euren eskubideak ezagutzen, edota ez dituzte salaketak egiten euren lanpostua galtzeko beldurragatik.
- AKak gutxitan onartu du ekintza positiboko neurrien ezarpenaren beharra lan arloan.
- Oraindik ere sexuan oinarrituriko diskriminazioarekin erlazionatutako gai askori buruz ez da jurisprudentzia konstituzionalik existitzen edo egotekotan, oso urria da.
- Bere epaiak lantzerakoan, AKak ez du jeneroaren ikuspegia kontutan izaten, askotan emakumezkoak eta gizonezkoak izendatzeko jenero maskulinoa baino ez baitu erabiltzen.

EZKONTZAGATIKO LAN-UTZIALDIAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

2.5.4

AZTERGAIAREN MUGAKETA: EPAIAK ETA EUREN ERABAKIEI BURUZKO HURBILKETA

- 1990/148 AKE, urriaren 1ekoa: Ezkontzagatiko lan-utzialdian zehar sortutako zenbait eskubideen erreklamazioa. Desberdintasuna arrazoizkoa eta justifikatua kontsideratzeagatik ukatua.

- 1992/235 AKE, abenduaren 14koa: Ezkontzagatiko lan-utzialdi baten ondoren bere lanpostura itzultzeko eskubidearen eskaera. Onartua.
- 1993/59 AKE, otsailaren 15ekoa: Bere lehen lanpostura itzultzeko eskubidearen eskaera. Epearen preskripzioa dela eta eskubide ukatua. Botu partikularra: Berriz ezartzen da epe bat oinarritzko eskubide bat onartzeko, benetako eta eraginkorra den berdintasun eskubidea.
- 1993/70 AKE, martxoaren 1ekoa: Lan-utzialdiaren ondoren lehengo bere lanpostura itzultzeko eskubidearen eskaera. Epearen preskripzioa dela eta ukatutako eskubidea.
Botu partikularra: Berriz ezartzen da epe bat oinarritzko eskubide bat onartzeko, benetako eta eraginkorra den berdintasun eskubidea.
- 1994/317 AKE, azaroaren 28koa: Ezkontzaren ondorioz haustutako lan-kontratuarengatik kalte-ordainaren eskaera. Ukatua, itxuraz babeslea den araua emakumeen diskriminazioa suposatzen duelako, lan-merkatutik ateratzea errazten baitu.

EZKONTZAGATIKO LAN-UTZIALDIAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- AKak, oro har, norabide jurisprudentzial berbera mantentzen du, lan-utzialdi hauek arautzen dituzten arau zaharrak (Adibidez: Banku Pribatuen Lan-Erreglamentazioa (1950), ETKNren Lan-Erreglamentazio Nazionala (1958), etab.), konstituziokontrakoak kontsideratuz, eta beraz, Konstituzioa beraren indarreangotasunarekin indargabetuak.
- Zenbait kasutan, “famili-buru” kontzeptua, bi ezkontideei, era berdinean, dagokiela onartzen da. Ezaugarri hau ezkontutako emakumeari ukatzea sexuan oinarrituriko diskriminazioa da eta horrelaxe onartu du AKak.
- AKak onartu egiten du, itxuraz emakumeei abantailak eskaintzen dizkieten arau batzuk, errealitatean hauek lan merkatutik at uztea bilatu eta lortzen dutela, ezkontuta dauden bitartean. AKak arau horien funtzioa aztertzea nahita nahiezkua dela onartzen du, bere itxura babesle horrek funtsezko berdintasunaren aurkako emaitzaren bat izkutatzeke arriskua ekiditzeko.

B) Arriskuak

- AKak ez dauka “famili buru” kontzeptuaren definizio argi eta zehatz bat, eta kontzeptu honek sexuan oinarrituriko diskriminazio argi eta garbi bat dakar berarekin lan merkatuan sartu ahal izateko baldintza edo ukanbehar bezala erabiltzen bada.
- AKak ez du jakin epai hauetaz baliatzen, historikoki gutxiagotasun egoeran egon diren emakumeen aldeko neurriak ezartzeko; kasu honetan, ezkontzagatik lan merkatutik kanpo utzitako emakumeak direlarik.
- AKak arau zaharren konstituziokontrakotasuna onartzen du eta horretan oinarrituz babes eskeko hainbat helegite ukatzen ditu, baina ondorio hori ez dirudi bat datorrenik oinarritzko eskubideen eraginkortasunarekin eta, zehazki berdintasun eskubidearenarekin.

AZTERGAIAREN MUGAKETA: EPAIAK ETA EUREN ERABAKIEI BURUZKO HURBILKETA

- 1991/145 AKE, uztailaren 1ekoa: Balio berdineko lanak burutzen dituzten gizonezko eta emakumezkoen arteko soldaten arteko diskriminazioa. Soldata berdina jasotzeko eskubidearen onarpena. Zeharkako diskriminazioa ematen dela onartzen da.
- 1992/145 AKE, urriaren 13koa: Balio berdineko lanak egiten dituzten gizonezko langileek jasotzen duten osagarri pertsonal berbera jasotzeko eskubidea. Auziaren mamia: judiziozko babes eraginkorra. Sexuan oinarrituriko diskriminazioari buruzko ekintzek atzera egiten dute.
- 1994/58 AKE, otsailaren 28koa: Sekzio berdinetan, eta baxuagoetan ere, dauden gizonezko enplegatuen osagarria baino txikiagoa. Tratu-desberdintasun diskriminatzailea. Ebaluaketa-irizpide neutroen balorapena.
- 1994/286 AKE, urriaren 27koa: Balio berdineko lanak burutzen dituzten gizonezko eta emakumezkoen arteko ordainsari-diskriminazioa. Soldata berdina jasotzeko eskubidearen onarpena. Zeharkako diskriminazioa.
- 1995/147 AKE, urriaren 16koa: Ordainsari-diskriminazioa: ordainsari desberdina duten lan "maskulinoak" eta lan "femeninoak". Diskriminazioaren onarpena.

ORDAINSARIAN SEXUAN OINARRITURIKO DISKRIMINAZIOARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Ordainsarian ematen den diskriminazioa, printzipioz, salatzea, aztertzea eta frogatzea, errazagoa da, diskriminazioa argia eta zuzena baita.
- Uztailaren 1eko 1991/145 epaia, epai garrantzitsua da, AKak gai honetan eduki duen norabide jurisprudentzialaren oinarriak finkatu baitzituen.
- AKak zeharkako diskriminazioa onartzen du; honen definizio bat ere ematen du.
- AKak, gehienbat emakumezkoek betetzen dituzten jardueretan burututako lanetan gizarte-gutxiespena ematen dela onartzen du, horretarako, emakumezkoen partehartzea nabarmenki urriagoa den beste kategoria edo jardueretikiko balorapen desberdina justifikatzen duten arrazoiak ez egon arren.
- AKak, gizonezko eta emakumezko langileen lan-baldintzen arteko berdintasuna bermatzen duten balorapen-irizpide neutroen beharra onartzen du.
- Komunitate-mailan dagoen jurisprudentzia-dotrinaren eragina, zehazki EBJArena, handia eta positiboa da. Berdintasun printzipioaren interpretazioan, komunitateko legedia eta jurisprudentzia erabiltzen da.

B) Arriskuak

- Askotan, ordainsarian ematen diren hainbat diskriminazio igartzea eta aztertzea oso zaila izaten da, zeharkako diskriminazioa delako.
- Uztailaren 1eko 1991/145 epaia eman arte, Auzitegi Konstituzionalean, ordainsarian ematen den diskriminazioari buruzko jurisprudentziarik ez zegoen ia.
- Gizonezko eta emakumezkoen arteko ordainsari-desberdintasuna lan-harremanetan ematen diren arazo handietako bat izaten jarraitzen duela kontutan izanik, oso urriak dira epailera-tutako kasuak.
- Soldata-osagarri asko, gizonezkoek nagusiki betetzen dituzten kategoriei onartzen zaizkie, eta ez emakumezkoek nagusiki betetzen dituztenei.
- Zenbait kasutan AKaren epaia, berdintasun eskubidearen, kasu honetan ordainsari-berdin-tasunaren, urrapena gertatu eta handik oso denbora luzera ematen da.

LAN MERKATUAN SARTZERA KOAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

2.5.6

AZTERGAIAREN MUGAKETA: EPAIAK ETA EUREN ERABAKIEI BURUZKO HURBILKETA

- 1991/216 AKE, azaroaren 14koa: Aire-Akademi Nagusian sartzeko eskabidea. Berdintasun formalaren urrapenaren onarpena eta ekintza positiboko neurriak ezartzeko beharraren onar-pena.
- 1992/229 AKE, abenduaren 14koa: Meatzari-laguntzaile bezala jarduteko eskubidea. Lan ho-rretan hasteko eskubidearen onarpena. Ekintza positiboko neurrien onarpena.

LAN MERKATUAN SARTZERA KOAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOAREN DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- AKak zeharkako diskriminazioak onartzen ditu lan merkatuan sartzera koan.
- AKaren ustez EKaren 9.2.art.ak botere publikoak, gizabanakoen eta gizataldeen arteko ber-dintasuna benetakoa eta eraginkorra izan dadin beharrezkoak diren baldintzak bultzatzera behartzen ditu.
- AKak ekintza positiboko neurriak ezartzeko beharra onartzen du.
- AKaren ustez lan merkatuan sartzera koan ondorengo ekintza positiboko neurri hauek eman daitezke:

- emakumezko enplegatuei, haurtzaindegiak ordaintzeko diru-laguntzak eskaini (zailtasun handiagoak dituzte lanean hasteko haur txikiak dituzten emakumeek);
- iraganetik datozen tratu-desberdintasun egoerak, arauen bidez orekatu;
- kaltegarritzat eta arriskutsutzat jotzen diren zenbait lanbidetara emakumezkoak sartzea debekatzen duten segurtasun eta higieneari buruzko arau guztiak konstituziokontrakoak izendatu.
- AKak organu legegileen berandutzea onartzen du, lan-merkatuan sartzerakoan ematen diren gizonezko eta emakumezkoen arteko desberdintasun egoerak zuzentzeko garaian.

B) Arriskuak

- Lan merkatuan sartzerakoan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa ez da argia eta zuzena, beraz salatzea, aztertzea eta frogatzea zaila da.
- Azken finean, normalean, zeharkako diskriminazioak, emakumeak lan-merkatuan sartzeko zailtasunak jartzen dituzten, edo lan-merkatutik botarazten dituzte, baina itxuraz euren babesarako diren neurrien bidez ematen dira.
- Judiziozko kasuetan ekintza positiboko neurrien ezarpena oso urria da.
- Nahiz eta pixkanaka aurrerapausoak ematen ari diren, gaur egun dauden neurriek ez dute bermatzen gizonezko eta emakumezkoen arteko berdintasuna lan-merkatuan sartzerakoan.
- Lan merkatuan sartzerakoan ematen diren sexuan oinarrituriko diskriminazio guztiak kontutan izanik, oso urriak dira AKaren eskuetara iristen diren epaileratutako kasuak.

KATEGORIA PROFESIONALAREN INGURUAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

2.5.7

AZTERGAIAREN MUGAKETA: EPAIAK ETA EUREN ERABAKIEI BURUZKO HURBILKETA

- 1992/117 AKA, maiatzaren 5koa: Katgoria profesionalaren kalifikazioari buruzko diskriminazioa. Balio berdineko lanak burutu arren katgoria profesionala desberdina edukitzeagatik eta soldata desberdina izateagatik diskriminazioa dagoela onartzen da.
- 1992/124 AKE, irailaren 28koa: Katgoria altuagoan aritzeagatik soldata handiagoa kobratzeko eskaera. Auzigaiaren mamiaren desbideratzea. Judiziozko babes eraginkorren eskubidearen onarpena. Judiziozko egintzak atzera jotzen dute sexuan oinarrituriko diskriminazio ezaren eskubidea berrezartzeko.
- 1993/73 AKE, martxoaren 1koa: katgoria altuagoa onartzeko eskaera. Sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ez dagoela ulertzeagatik ukatutako eskaera. Lehiaketa-prozeduratik joateko beharra.

KATEGORIA PROFESIONALAREN INGURUAN SEXUAN OINARRITURIKO DISKRIMINAZIOARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- AKak onartu egiten du, sexuan oinarrituriko diskriminazioaren debekuak gizonezko eta emakumezko langileen arteko soldata-berdintasuna galdatzen duela, ez bakarrik lan berbera egiten dutenean baizik eta baita balio berdineko eginkizuna betetzen dutenean ere.
- Sexuan oinarrituriko diskriminazioa ematen dela susmatzen bada, bai zuzena edota zeharkakoa, bai irekia edota isilpekoa, froga-beharra enpresariari higitzearen printzipioa finkatzeko joera dago.

B) Arriskuak

- Kategorien izendapenak berak diskriminazio argi eta zuzena sor dezake. Izan daiteke ere itxuraz neutroa, eta diskriminazio zuzena baina ezkutukoa daraman izendapena.
- Askotan kategoria profesionalak berez emakumezkoenak edo berez gizonezkoenak bezala eratzeak egoera diskriminatzaileak sor ditzake.
- Zenbait kasutan, AKak diskriminazioa dagoela onartzen du. Beste askotan ez. Ez du ere norabide jurisprudentzial uniforme bat mantentzen, balio berdineko lanak gonparatu ahal izateko irizpideak ezartzerakoan.

GIZARTE-SEGURANTZA ARLOAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

2.5.8

AZTERGAIAREN MUGAKETA: EPAIAK ETA EUREN ERABAKIEI BURUZKO HURBILKETA

- 1991/58 AKE, martxoaren 14koa: Gizonezko alargun baten alarguntza-pentsioa onartzeko eskaera. Bere eskubidearen onarpena. Sexuan oinarrituriko diskriminazioaren debekua. Emakumeek dituzten onurak gizonei ere onartzea.
- 1992/5 AKE, urtarrilaren 16koa: Emakumezko funtzionariaren heriotz kasuan alarguntza-pentsioaren eskaera. Eskubide hori ukatu zitzaion gizonezkoek zituzten eskubide pasibo berberak ez edukitzeagatik emakumezko funtzionarien diskriminazioa indargabetu zuen 1984/30 Legea baino lehen ez gauzatzeagatik. Gaur egun eskubide pasibo horiek onartuta daude.
- 1993/3 AKE, urtarrilaren 14koa: Soilik alaba eta ahizpentzako prestazioa. Ezkutuko diskriminazioa; babeserako neurria; errealtatean emakumezkoen baztertzaileria da lan-merkatuan sartzeari dagokionez. Emakumezkoen egotzitako gutxiagotasun egoera historiko batekin amaitzeko ekintza positiboko neurrien beharraren onarpena.

- 1994/5 AKE, urtarrilaren 17koa: Alarguntza-pentsioa eskatzen duen gizonezko bat. Alarguntza-pentsioaren gaian, sexua, baliozko desberdintze-irizpidetzat jotzen da.
- 1995/16 AKE, urtarrilaren 24koa: Aurretiazko erretiroa borondatez lehenago hartzeko adin desberdinak: gizonak 60 urtekin, emakumeak 55 urtekin. Bere izateko arrazoia galdu duen neurria. Emakumezkoek lan-merkatuan sartzeko dituzten zailtasunak.

GIZARTE-SEGURANTZA ARLOAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- AKak onartzen du badaudela itxuraz neutroak edo baita babesleak diren arauak, bere erabilpen praktikoan, emakumezkoen kolektiboa diskriminatu dezaketenak. (Adb.: Gizarte-Segurantzari buruzko Lege Orokorraren 162.2 art., apirilaren 12ko 1966/1120 Dekretua, Gizarte-Segurantzako Nekazaritza-Eraentza Bereziaren Erreglamendu Orokorra, ea).
- AKak onartzen du, askotan, arau “babesle” horiek, emakumezkoen mendeetako famili-diskriminazioan oinarritzen direla, tradizionalki etxeko eginkizunak eurei egortzen zaizkielarik horretarako zaletasun natural bat edo alde aurretiko joera edukiko balute bezala.
- AKak emakumezko langileen ezkutuko diskriminazio formak onartzen ditu. (Adb.: ahaideen aldeko prestazioa, soilik emakumezkoentzat dena. AKaren ustez, emakumezkoen alde ezarritako pribilegioa, emakumezkoen aurka doan ezkutuko diskriminazio mota batean bihurtzen da).
- AKak onartzen du EK.aren 14.art.ak sexuan oinarrituriko diskriminazioa debekatzen duela espreski. Debeku honek, Gizarte-Segurantzako prestazioen alorrean, zalantzarik gabe, isladaren bat eduki behar du.
- AKak emakumeen onurako ekintza positiboko neurriak hartzearen beharra onartzen du.

B) Arriskuak

- AKak ez du jarraitzen norabide jurisprudentzial bakarra, benetan anbiguoak diren hautabideak edo alternatibak planteatzen baitira. Ziurtasun-gabezi juridikoa sortzeko arriskua dago, AKaren erabakia, nolabait, bere sentikortasunaren arabera gelditzen baita.
- Zenbait epaietan AKak, sexuak, desberdintasun-irizpide modura joka dezakeela onartzen du, baldin eta arrazoizko eta objektiboa den argumentazio batean oinarritzen bada.
- Itxuraz neutroak diren baina, errealitatean, emakumezko langileak diskriminatu ditzaketen arau asko dago.
- “Famili-buruaren” kontzeptuaren tratamenduari buruzko irizpide argi baten falta.

AZTERGAIAREN MUGAKETA: EPAIAK ETA EUREN ERABAKIEI BURUZKO HURBILKETA

- 1993/109 AKE, martxoaren 25ekoa: Bere semearen edoskitzea dela eta ordu batzuetako ez egotearen ordainsariaren eskaera. Ukatua. LEko 37.4. art.aren konstituzionaltasuna, euren enplegua mantendu ahal izateko emakumeen benetako eragozpenen neurri konpentsatzaile modura, justifikatua dagoela uste du. Botu partikularra: xede konpentsatzaile horrek bere izateko arrazoia galdu du. Emakumeen aurkako neurri bat bihurtzen da, emakumeak lan-merkatutik baztertzeko faktore bat da.
- 1993/187 AKE, ekainaren 14koa: Bere alabaren edoskitzerako lanaldia ordubetez murrizteko eskaera. Ukatua. Oso argumentazio urria. Amek duten edoskitze-baimena arautzen duen LEko 37.4 art.ak ez du EK.aren 14. art. urratzen.

AITAREN EDOSKITZE-BAIMENAREN INGURUAN GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Botu partikularra (martxoaren 25eko 1993/109 AKE). Zenbait magistratu ez datoz bat AKaren norabidearekin eta beraien ustez, LEko 37.4.art.aren xedea, bere jatorrian, emakumeen desabantailak konpentsatzea izan arren, gaur egun edoskitze-baimenaren eskubidea, soilik amei ematea, emakumeen diskriminazioa dakar errealitatean, eremu pribatuan euren erantzukizun osoa iraunaraziz eta lan-merkatutik aldenduaraziz.
- Zenbait magistratuek —botu partikularren bidez— edoskitze artifizialaren baimena aitek ere gozatzeko eskubidea eskatzen dute.

B) Arriskuak

- LEko 37.4 art.ak edoskitze-baimena soilik emakumezko langileei egozten die. Halere, AKaren Plenoak artikulua honen konstituziokontraotasuna ez deklaratzeko erabaki zuen.
- AKak ukatu egiten du ordaindutako edoskitze-baimena gizonezko langileei ematea, horretarako oso argudio eskasak erabiliz eta, aitzakia baimen honetaz gozatzeko duen eskubidea onartzen duen 1989/3 Legea kontutan eduki gabe.
- LEko 37.4 art. emakumeen abantaila bezala kontsideratzen da, bere xedea, euren lana eta jaio berriak diren seme-alaben ardura bateragarriak egitea delarik, baina soilik beraientzat, emakumeentzat.
- AKak bera baino instantzia baxuagokoen argudioak onartzen ditu, esate baterako, edoskitze-eskubidea, lehentasunez, amari onartu behar zaiola eta soilik salbuespen gisa aitari, edo askoz ere errazagoa eta gomendagarriagoa izango litzatekeela ama izatea jaio-berriaren ardu-

raduna, arrazoi fisiologiko eta objetiboengatik amari eman behar baitzaio lehentasuna eskubide honen gozameneari.

- AKaren epaiek ez dute suposatzen aldaketa handiegia gizarte-rolen trukean eta haustean, aldiz, nolabait, emakumezkoen gizarte-gutxiagotasun egoera iraunarazten laguntzen du.

HAURDUNALDIAGATIKO DISKRIMINAZIOA

2.5.10

AZTERGAIAREN MUGAKETA: EPAIAK ETA EUREN ERABAKIEI BURUZKO HURBILKETA

- 1994/173 AKE, ekainaren 7koa: Lan-kontratuaren berriztapen ukapena haurdun egoteagatik. Sexuan oinarrituriko diskriminazioaren onarpena. Bere lan-kontratuaren hertsapenezko berriztapena erabaki zuen.

HAURDUNALDIAGATIKO DISKRIMINAZIOARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- AKak jurisprudentzia-doktrina egoki bat ezarri du, oro har, lan-auzitegiek ere jarraitzen dutena.
- AKak onartzen du haurdunaldiagatiko diskriminazioa eta hertsapenezko erabakiak hartzen ditu, haurdun dagoen emakumearen lan-kontratua betetzera edota ez iraungitzera behartuz.
- AKak, haurdunaldiak pertsonaren sexuarekin oso lotura-harreman zuzena eta nabaria duela espreski onartzen du, lanean ematen diren emakumeen diskriminazio asko horretan oinarritzen direlarik.
- AKak onartzen du amatasuna dela eta, emakumeek beren karrera profesionala jarraitzeko duten zailtasuna eta ondorioz, euren babes beharrezkoa dela.

B) Arriskuak

- Haurdunaldiagatiko diskriminazioari buruzko epaileratutako kasuen kopurua oso urria da.
- Oso zaila da frogatzea irazpenaren edota ez kontratatzearen arrazoia haurdunaldia dela.
- Askotan, enpresek faktore objetiboak erabiltzen dituzte irazpenaren edo ez kontratatzearen arrazoi gisa, haurdunaldiagatik ematen diren diskriminazioak izkutatu arren frogatzeko eta aztertzeko oso zailak diren faktoreak.

**AZTERGAIAREN MUGAKETA: EPAIAK ETA
EUREN ERABAKIEI BURUZKO HURBILKETA**

- 1992/28 AKE, martxoaren 9koa: Soilik emakumezko langileei egotzitako gaueko-garraiote plusa. Emakumeen aldeko ekintza positiboen konstituzionaltasuna.

**EMAKUMEEN ALDEKO EKINTZA POSITIBOEN
KONSTITUZIONALITASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA:
AUKERAK ETA ARRISKUAK**

A) Aukerak

- AKak onartu eta onetsi egiten du ekintza positiboen konstituzionaltasuna.
- EKaren 14. art. —sexuan oinarrituriko diskriminazioa debekatzen duena— sistematikoki Konstituzioko beste artikuluekin interpretatzeko beharraren onarpena, batez ere EKaren 9.2. art. arekin botere publikoak, gizonezko eta emakumezkoen arteko aukera-berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izan dadin beharrezkoak diren baldintzak bultzatzera behartzen die-na.
- Zenbait epaietan ekintza positiboen xedea egokia den ala ez aztertu da, euren helburua benetako eta eraginkorra den berdintasuna den ala ez, benetan emakumeen diskriminazioak ezabatzea errazten duten ala ez, ea.
- AKak gainditu du berdintasun formalaren kontzeptua eta onartzen du funtsezko berdintasuna, egitatezko berdintasuna. Bere ustez desberdintasun orok ez du, nahita nahiez, praktika diskriminatzaile bat suposatzen, baizik eta soilik arrazoizko eta objetiboa den justifikaziorik ez duen desberdintasun hark.
- AKak, gizarte-egoera diskriminatzaileak eta, emakumezkoen —sozialki gutxietsiak— eta gizonezkoen arteko parekotasun eraginkor baten beharra onartzen ditu.

B) Arriskuak

- AK, ekintza positiboko neurriei buruz jardun den okasioak benetan urriak dira.
- Ekintza positiboko neurrien gaia oraindik ez dago argi eta garbi zehaztua jurisprudentzia mailan, ziurtasun-gabezia sor dezaketen anbiguitasunak sor daitezkelarik.

**LAN-KONTRATUAREN
IRAUNGIPENEAN SEXUAN
OINARRITUTA GERTATZEN
DEN DISKRIMINAZIOA**

2.5.12

**AZTERGAIAREN MUGAKETA: EPAIAK ETA
EUREN ERABAKIEI BURUZKO HURBILKETA**

- 1990/135 AKE, uztailaren 19koa: Sexuan oinarrituriko diskriminaziozko irazpena deklaratzeko eskaera. Ukatua. Bidegabeko irazpenaren onarpena soilik.

**LAN-KONTRATUAREN IRAUNGIPENEAN SEXUAN
OINARRITURIKO DISKRIMINAZIOARI BURUZKO
DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK**

A) Aukerak

- Zenbait kasutan erraza da sexuan oinarrituriko irazpen diskriminatzaile bat salatzea, diskriminazioa argia eta zuzena baita.
- Gero eta gehiago salatzen dira lan-kontratuaren iraungipenean ematen den sexuan oinarrituriko diskriminazio kasuak.
- Emakumeak gero eta kontzienteagoak dira, itxuraz objetiboak diren arren, errealitatean berdintasun printzipioaren aurkako arrazoietan oinarrituta dauden faktoreetan funtsaturik, diskriminatuak ez izateko bere eskubideaz.

B) Arriskuak

- Kasu gehienetan oso zaila da irazpenetan edota lan-kontratuen iraungipenetan ematen den sexuan oinarrituriko diskriminazioak aztertzea eta frogatzea.
- Sexuan oinarrituriko diskriminazioetan oinarritzen diren irazpenen inguruko epaileratutako kasuak oso urriak dira.

**ETXEKO ENPLEGATUEN
KOLEKTIBOAN GERTATZEN
DEN DISKRIMINAZIOA**

2.5.13

**AZTERGAIAREN MUGAKETA: EPAIAK ETA
EUREN ERABAKIEI BURUZKO HURBILKETA**

- 1991/79 AKE, apirilaren 15ekoa: Etxeko Enplegatuen Gizarte-Segurantzako Eraentza Bere-zian afiliatzeko eskaera. Ahaidetasunean oinarrituriko diskriminazioa ez jasateko eskubidearen onarpena. Lan-legeriarentzat ahaidetasun loturaren garrantzi-gabezia. Neurri handi batean emakumeengan eragina duen diskriminazioa, eurak baitira batez ere, etxeko enplegatuen kolektiboa osatzen dutenak.

ETXEKO ENPLEGATUEN KOLEKTIBOAN GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Pixkanaka, etxeko enplegatu bezala lan egiten duten pertsona guztien lan-eskubideak onartzen ari dira, euren eskubideak beste edozein langileen eskubideekin parekatuz.
- 1985. urteaz geroztik (1985/1424 ED) etxeko enplegatuak badute araudi espezifikoa, eta hau printzipioz positiboa da.

B) Arriskuak

- Etxeko enplegatuaren kolektiboan ematen den diskriminazio asko, printzipioz sexuarekin lotura zuzenik ez eduki arren, sexuan oinarrituriko zeharkako diskriminazioetan bihurtu daitezke, hein handi batean emakumezko kolektiboarengan baitute eragina. (Adb.: ordainsari txikiagoa, gizarte-babespena txikiagoa, ea.).
- Etxeko enplegatu bezala jarduten diren pertsonen lan-baldintzak askotan gutxienekoak dira, eta kontutan edukiz gehienak emakumeak direla, sexuan oinarrituriko zeharkako diskriminazioak sor daitezke.
- Etxeko enplegatu gisa jarduten diren oso emakume gutxi salatzen dituzte sexuan oinarrituriko diskriminazioak, hauek askotan ezkutuko edo zeharkako diskriminazioak izaten baitira.

LAN-HARREMANETAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOARI BURUZKO EUROPAR BATASUNEKO JUSTIZIA AUZITEGIAREN JURISPRUDENTZIA

2.6

AZTERGAIREN MUGAKETA OROKORRA: EUROPAR BATASUNEKO JUSTIZIA AUZITEGIAK 1971ETIK 1995ERA BITARTEAN EMANDAKO EPAIEN SAILKAPENA

2.6.1

Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak —EBJA aurrerantzean— (lehen Europar Komunitateen Justizia Auzitegia bezala izendatzen zena) 1970. urtean eman zituen bere lehen epaiak. Urte hartan 79 auzigai ezagutu zituen soilik, gaur egun EBJAk urtero 500 kasu inguru aztertzen ditu.

Sexuan oinarrituriko diskriminazioaren gaiarekin erlazionatutako lehen epaia 1971koa izan zen (maiatzaren 25eko EBJAE), beraz ondoren aurkezten dugun sailkapena 1971. urtetik 1995era bitartean, azterketa hau hasi aurreko urtea, EBJAk emandako epai garrantzitsuenak osatzen dute.

Sailkapen hau sexuan oinarrituriko diskriminazioarekin lotura duten gai zehatz desberdinétan oinarriturik egin da. Gai horiek ondorengo hauek dira:

1. Gizarte-Segurantza arloan sexuan oinarrituriko diskriminazioa.
2. Lanaldi partzialeko enplegua duten emakumeengan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa.
3. Itxuraz emakumeen aldekoak diren arauak. Gaueko lana.
4. Haurdunaldiगतiko diskriminazioa.
5. Ordainsarian sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa.
6. Lan-promozioan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa.
7. Beste lan-baldintzen inguruan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioa.

GIZARTE-SEGURANTZA ARLOAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA (GIZARTE SEGURANTZATIK AT DAUDEN ENPRESA-PENTSION PLANAK BARNE HARTUTA)

A) Erretiro-pentsioak, zahartzaro-pentsioak, enpresa pentsio-planak

- 1971eko maiatzaren 25eko EBJAE. GABRIELLE DEFRENNE, BELGIKAR ESTATUAREN aurka. 1970/80 Auzigaia. Judizio-aurretiko helegitea.
- 1981ko martxoaren 11ko EBJAE. S.J. WORRINGHAM eta M.HUMPHREYS, LLOYDS Bank Ltd.aren aurka. 1980/68 Auzigaia. Judizio aurretikoa.
- 1982ko otsailaren 16ko EBJAE. A. BURTON, BRITISH RAILWAYS BOARDaren aurka. 1981/19 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1989ko ekainaren 27ko EBJAE. J.E.G. ACHTERBERG-TE RIELE eta beste batzuk, Amsterdameko SOCIALE VERZEKERINGSBANKaren aurka. Metatutako auzigaiak 1988/48, 106 eta 107. Judizio-aurretikoa.
- 1990eko maiatzaren 17ko EBJAE. DOUGLAS HARVEY BARBER, GUARDIAN ROYAL EXCHANGE ASSURANCE GROUParen aurka. 1988/ C-262 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1992ko uztailaren 7ko EBJAE. THE QUEEN, SECRETARY OF STATE FOR SOCIAL SECURITYaren aurka. 1991/C-9 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1992ko azaroaren 19ko EBJAE. JAN MOLENBROEK, BESTUUR VAN DE SOCIALE VERZEKERINGSBANK (SVB)aren aurka. 1991/C-226. Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1993ko martxoaren 30eko EBJAE. SECRETARY OF STATE FOR SOCIAL SECURITY, EVELYN THOMAS eta beste batzuren aurka. 1991/C-328 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1993ko urriaren 6ko EBJAE. G.C.TEN OEVER, STICHTING BEDRIJFSPENSIOENFONDS VOOR HET GLAZENWASSERS-EN SCHOONMAAKBEDRIJFaren kontra. 1991/C-109 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

- 1993ko azaroaren 9ko EBJAE. BIRDS EYE WALLS LIMITED, F.M. ROBERTSen aurka. 1992/C-132 Auzigaia.
- 1993ko abenduaren 14ko EBJAE. M. MORONI, COLLO GMBHren aurka. 1991/C-110 Auzigaia.
- 1993ko abenduaren 22ko EBJAE. D. NEATH, HUGH STEEPER Ltd.aren aurka.
- 1994ko irailaren 28ko EBJAE. COLOROLL PENSION TRUSTEES Ltd., JAMES RICHARD RUSSEL eta beste batzuren aurka. 1991/C-200 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1994ko irailaren 28ko EBJAE. CONSTANCE CHRISTINA ELLEN SMITH eta beste batzuk, AVDEL SYSTEMS Ltd.aren aurka. 1992/C-408 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1994ko irailaren 28ko EBJAE. MARIA NELLEKE GERDA VAN DEN AKKER eta beste batzuk, STICHTING SHEL PENSIOENFONDSaren aurka. 1993/C-28 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1994ko irailaren 28ko EBJAE. BESTUUR VAN HET ALGEMEEN BURGERLIJK PENSIOENFONDS G.A.V, BEUNEren aurka. 1993/C-7 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1994ko urriaren 5eko EBJAE. SIMON J.M. VAN MUNSTER, RIJKSDIENST VOOR PENSIOENENaren aurka. 1991/C-165 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

B) Langabezi-prestazioa

- 1986ko abenduaren 4ko EBJAE. NEERLANDER ESTATUA, FEDERATIE NEDERLANDSE VAKBEWEGINGaren aurka. 1985/71 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1987ko martxoaren 24ko EBJAE. NORA MCDERMOTT eta ANN COTTER, MINISTER FOR SOCIAL WELFARE eta ATTORNEY-GENERALaren aurka. 1985/286 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1988ko martxoaren 8ko EBJAE. A. DICK, A. MENKUTOS-DEMIRCI eta H.G.W LAAR-VREEMAN, COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERSaren aurka. 1987/80 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

C) Lanerako ezgaitasuna eta elbarritasuna

- 1987ko ekainaren 11ko EBJAE. J.W TEULING, BEDRIJFSVERENIGING VOOR DE CHEMISCHE INDUSTRIEren Administrazio Kontseiluaren aurka. 1985/30 Auzigaia. Judizio aurretikoa.
- 1987ko ekainaren 24ko EBJAE. JEAN BORRIE CLARKE, CHIEF ADJUDICATION OFFICERaren aurka. 1985/384 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1993ko urriaren 27ko EBJAE. A.M. VAN GEMERT-DERKS, BESTUUR VAN DE NIEUWE INDUSTRIELE BEDRIJFSVERENIGINGaren aurka. 1991/C-337 Auzigaia.
- 1993ko urriaren 27ko EBJAE. H. STEENHORST-NEERINGS, BESTUUR VAN DE BEDRIJFSVERENIGING VOOR DETAILHANDEL, AMBACHTEN EN HUISVROUWNaren aurka. 1991/C-338 Auzigaia.
- 1994ko otsailaren 24ko EBJAE. M.A. ROKS eta beste batzuk, BESTUUR VAN DE BEDRIJFSVERENIGING VOOR DE GEZONDHEID, eta beste batzuren aurka. 1992/C-343 Auzigaia.

- 1994ko abenduaren 6ko EBJAE. ELSIE RITA JOHNSON, CHIEF ADJUDICATION OFFICE-Raren aurka. 1992/C-410 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

D) Alarguntza-pentsioa

- 1984ko martxoaren 20ko EBJAE. C. RAZZOUK, BATZORDEAren aurka. 1982/75 Auzigaia.
- 1987ko abenduaren 3ko EBJAE. GEORGE NOEL NEWSTEAD, DEPARTMENT OF TRANSPORT eta HER MAJESTY'S TREASURYren aurka. 1985/192 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

E) Famili diru-laguntza

- 1982ko ekainaren 9ko EBJAE. EUROPAR KOMUNITATEEN BATZORDEA, LUXENBURGOren aurka. 1981/58 Auzigaia. Estatuaren ez betetzea.

F) Elbarritutako pertsona zaintzeagatiko prestazioa

- 1986ko ekainaren 24ko EBJAE. JACQUELINE DRAKE, CHIEF ADJUDICATION OFFICERaren aurka. 1985/150 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

LANALDI PARTZIALEKO KONTRATUA DUTEN EMAKUMEENGAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

A) Lanerako ezgaitasunaren prestazioa

- 1989ko uztailaren 13ko EBJAE. INGRID RINNER-KÜHN, FWW SPEZIAL-GEBÄUDEREINIGUNG GMBH & CO.KG.aren aurka. 1988/171 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1989ko abenduaren 13ko EBJAE. M.L. RUZIUS-WILBRINK, BESTUUR VAN DE BEDRIJFS-VERENIGING VOOR OVERHEIDSDIENSTENaren aurka. 1988/C-102 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

B) Ordainsari-berdintasuna

- 1981eko martxoaren 31ko EBJAE. J.P. JENKINS, KINGSGATE Ltd.aren aurka. 1980/96 Auzigaia. Judizio aurretikoa.
- 1992ko ekainaren 4ko EBJAE. ARBEITERWOHLFAHRT DER STADT BERLIN e.v. (AWSB) M.BÖTELen aurka. 1990/C-360 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1994ko abenduaren 15ko EBJAE. STADT Lengerich, ANGELIKA HELMINGen aurka. Metatutako gaiak 1992/C-399, 1992/C-409 eta 1993/C-78. Judizio-aurretikoa.

C) Erretiro pentsioak

- 1986ko maiatzaren 13ko EBJAE. BILKA-KAUFHAUS GMBH, KARIN WEBER VON HARTZen aurka. 1984/170 Auzigaia.
- 1994ko irailaren 28ko EBJAE. ANNA ADRIAANTJE VROEGE NCIV INSTITUT VOOR VOLKSHUISVESTING BV eta STICHTING PENSIOENFONDS NCIVaren aurka. 1993/C-57 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1994 abenduaren 13ko EBJAE. RITA GRAU-HUPKA contra STADTEGEMEINDE BREMENen aurka. 1993/C-297 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

- 1994 abenduaren 14ko EBJAE. MEGNER eta SCHEFFEL, INNUNGSKRANKENKASSE VORDERPFALZaren aurka. 1993/C-444 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

D) Lan-promozioa

- 1991eko otsailaren 7ko EBJAE. HELGA NIMZ, FREIE und HANSESTADT HAMBURGen aurka. 1989/C-184 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

E) Iraizpenak

- 1990eko ekainaren 27ko EBJAE. MARIA KOWALSKA, FREIE und HANSESTADT HAMBURGen aurka. 1989/C-33 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1993ko azaroaren 30eko EBJAE. P. KIRSAMMER-HJACK, NURHAN SIDALen aurka. 1991/C-189 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

ITXURAZ EMAKUMEEN ALDEKOAK DIREN ARAUAK. GAUEKO LANA

- 1991eko uztailaren 25eko EBJAE. MINISTÈRE PUBLIC, A. STOECKELen aurka. 1989/C-345 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1993ko abuztuaren 2ko EBJAE. MINISTÈRE PUBLIC e.a., JEAN-CLAUDE LEVYren aurka. 1991/C-158 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1994ko otsailaren 3ko EBJAE. OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, MADELEINE MINNERen aurka. 1993/C-13 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1994ko maiatzaren 5eko EBJAE. GABRIELE HABERMANN-BELTERMANN, ARBEITER-VOHLFAHRT, BEZIRKSVERBANDN db/Opf e.v.aren aurka. 1992/C-421 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

HAURDUNALDIAGATIKO DISKRIMINAZIOA

A) Iraizpenak eta kontratatzeko ezezkia

- 1990eko azaroaren 8ko EBJAE. ELISABETH HOHANNA PACIFICA DEKKER, VJV-CENTRUMaren aurka. 1988/C-177 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1990eko azaroaren 8ko EBJAE. HANDELS-OG KONTORFUNKTIONAERERNES FORBUND i DANMARK, BIRTHE VIBEKE Anderearen mandataria gisa, DANSK ARBEJDSGIVERFORENING, ALDI MARKEDen mandataria gisa dagoenaren aurka, 1988/C-179 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1994 uztailaren 14ko EBJAE. CAROLE LOUISE WEBB, EMO AIR CARGO Ltd.aren aurka. 1993/C-32 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

B) Amatasun-baimena

- 1983ko urriaren 26ko EBJAE. EUROPAR KOMUNITATEEN BATZORDEA, ITALIAR ERREPUBLIKAREN aurka. 1982/163 Auzigaia. Estatuaren ez-betetzea.

- 1984ko uztailaren 12ko EBJAE. U. HOFMANN, B. ERSATZKASSEren aurka. 1983/184 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

ORDAINSARIAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

- 1972ko ekainaren 7ko EBJAE. MONIQUE BAUDUIN, EUROPAR KOMUNITATEEN BATZORDEAren aurka. 1971/32 Auzigaia.
- 1972ko ekainaren 7ko EBJAE. SABBATINI, EUROPAR PARLAMENTUAren aurka. 1971/20 Auzigaia.
- 1975eko otsailaren 20ko EBJAE. JEANNE AIROLA, EUROPAR KOMUNITATEEN BATZORDEAren aurka. 1974/21 Auzigaia.
- 1975eko otsailaren 20ko EBJAE. VAN DEN BROEK, EUROPAR KOMUNITATEEN BATZORDEAren aurka. 1974/37 Auzigaia.
- 1976ko apirilaren 8ko EBJAE. GABRIELLE DEFRENNE, SABENAren aurka. 1975/43 Auzigaia.
- 1980ko martxoaren 27ko EBJAE. MACARTHYS Ltd., WENDY SMITHen aurka. 1979/129 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1982ko otsailaren 9ko EBJAE. EILEEN GARLAND, BRITISH RAIL ENGINEERING Ltd.aren aurka. 1981/12 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1982ko uztailaren 6ko EBJAE. EUROPAR KOMUNITATEEN BATZORDEA, IPAR IRLANDA eta BRITAINIA HANDIko ERRESUMA BATUAren aurka. 1981/61 Auzigaia. Ez betetzea.
- 1984ko irailaren 18ko EBJAE. W.G.M. LIEFTING eta beste batzuk, DIRECTIE VAN HET ACADEMISCH ZIEKENHUIS BIJ DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM eta beste batzuren aurka. 1983/23 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1985eko urtarrilaren 30eko EBJAE. EUROPAR KOMUNITATEEN BATZORDEA, DANIMARKAKO ERRESUMAren aurka. 1983/143 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1985eko maiatzaren 2ko EBJAE. CLAUDIA DE ANGELIS, EUROPAR KOMUNITATEEN BATZORDEAren aurka. 1983/246 Auzigaia. Funtzionario helegitea.
- 1988ko otsailaren 4ko EBJAE. MARY MURPHY eta beste batzuk, AN BORD TELECOM EIREANNen aurka. 1986/57 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1989ko urriaren 17ko EBJAE. HANDELS-OG KONTORFUNKTIONAERERNES FORBUND i DANMARK, DANSK ABEJDSGIVERFORENINGaren aurka, DANFOSSen izenean. 1988/109 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1993ko urriaren 27ko EBJAE. P.M. ENDERBY, FRENCHAY HEALTH AUTHORITYren aurka. 1992/C-127 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1995eko maiatzaren 31ko EBJAE. SPECIALARBEJDERFORBUNDET i DANMARK, DANSK INDUSTRIAren aurka. 1993/C-400 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

LAN-PROMOZIOAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

- 1986ko maiatzaren 15ko EBJAE. MARGUERITE JOHNSTON, CHIEF CONSTABLE OF THE ROYAL ULSTER CONSTABULARYren aurka. 1984/222 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1987ko abenduaren 16ko EBJAE. EVELYNE DELAUCHE, EUROPAR KOMUNITATEEN BATZORDEAren aurka. 1986/111 Auzigaia. Funtzionariak.
- 1995eko urriaren 17ko EBJAE. ECKHARD KALANKE, FREIE HANSESTADT BREMENen aurka. 1993/C-450. Judizio-aurretikoa.

BESTELAKO LAN-BALDINTZEKIN ERLAZIONATUTA SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

A) Lan merkatuan sartzerakoan

- 1983ko azaroaren 8ko EBJAE. EUROPAR KOMUNITATEEN BATZORDEA, IPAR IRLANDA ETA BRITAINIA HANDIKO ERRESUMA BATUAren aurka. 1982/165 Auzigaia. Estatuaren ez betetzea.
- 1984ko apirilaren 10eko EBJAE. S. VON COLSON eta E. KAMANN, LAND NORDRHEIN-WESTFALENen aurka. 1983/14 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1984ko apirilaren 10eko EBJAE. DORIT HARZ, DEUTSCHE TRADAX GfmbHaren aurka. 1983/79 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1987ko otsailaren 12ko EBJAE. ANNA BONINO, EUROPAR KOMUNITATEEN BATZORDEAren aurka. 1985/233. Auzigaia.
- 1988ko ekainaren 30eko EBJAE. EUROPAR KOMUNITATEEN BATZORDEA, FRANTZIAR ERREPUBLIKAren aurka. 1986/318 Auzigaia. Ez betetze helegitea.

B) Sexuan oinarrituriko iraizpen diskriminatzailea

- 1986ko otsailaren 26ko EBJAE. M.H. MARSHALL, SOUTHAMTON and SOUTH-WEST HAMPSHIRE AREA HEALTH AUTHORITYren aurka. 1984/152 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1986ko otsailaren 26ko EBJAE. JEAN ROBERTS, TATE & LYLE INDUSTRIES Ltd.aren aurka. 1984/151 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.
- 1986ko otsailaren 26ko EBJAE. VERA MIA BEETS-PROPER, F.VAN LANSCHOT BANKIERS N.V.aren aurka. 1984/262 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

C) Lanpostuen sailkapen sistema

- 1986ko uztailaren 1eko EBJAE. GISELA RUMMLER, DATO-DRUCK GmbH.aren aurka. 1985/237 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

D) Emakumeen eskubide bereziak

- 1980ko urriaren 25eko EBJAE. EUROPAR KOMUNITATEEN BATZORDEA, FRANTZIAR ERREPUBLIKAren aurka. 1986/312 Auzigaia. Ez betetzea.

E) Lan-jarduerak: berdintasun-printzipioaren ezarpen-eremua

— 1985eko maiatzaren 21eko EBJAE. KOMUNITATEEN BATZORDEA, ALEMANIAR ERREPUBLIKA FEDERALAREN aurka. 1983/248 Auzigaia. Ez betetzea.

F) Lanerako adin-muga baten finkatze espezifikoa

— 1978ko ekainaren 17ko EBJAE. GABRIELLE DEFRENNE, SABENAREN aurka. 1977/149 Auzigaia. Judizio-aurretikoa.

EPAIEI ETA AZTERTUTAKO GAIEI BURUZKO ALDERDI DESBERDINAK

2.6.2

EPAIAK ETA AZTERTUTAKO GAIAK

EBJAren jurisprudentzia garrantzitsua da, nolabait, kide diren Estatuen barne-ordenamenduak modelatzen baititu, eta horrek aurrerapen handia dakar gai honetan. Gizonezko eta emakumezko langileen arteko benetako eta eraginkorra den berdintasun printzipioaren eraginkortasuna bermatzeko tresna garrantzitsu bat da.

Lan-Zuzenbide Komunitarioaren eremuan, EBJAk aztertu dituen gai gehienak, lan-harremanetan emakumezkoen diskriminaziorik ezarekin erlazionatuta dago.

Hain zuzen ere, EBJAk oso eginkizun garrantzitsua betetzen du, erakunde aitzindari bezala, diskriminazio kontzeptuaren finkapenean —diskriminazio zuzenaz aparte zeharkako eta ezkutuko diskriminazioak badirela onartuz— eta diskriminazioaren aurkako borroka-tresnen finkapenean; egiaztatzen da ere ekintza positiboko neurrien onarpen orokortua, emakumeek lan-arloan soilik sexuan oinarriturik, jasaten dituzten desabantailen mekanismo-zuzentzaile gisa. Neurri horiek, diskriminazioaren aurkako arau guztiek duten helburu berbera dute eta hau, EBJAREN esanetan, “gizarte-bizitzako errealitatean” berdintasuna lortzea da.

Azttertutako epaietan azpimarratzen dira batez ere, EBJAri planteatutako lan-harremanetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako alderdiak, bai auzi-nagusien egitatei buruzkoak bai judizio-aurretiko arazoei buruzkoak, eta honek eurei buruz egiten dituen kontsiderazioak.

Horretarako lan-harremanetan ematen den sexuan oinarrituriko diskriminazioaren inguruan EBJAk 1990etik 1995era bitartean, biak barne, eman dituen epai nagusienak eta nabarmenenak bildu dira. Ikusi ahal izango den bezala, aztertutako epaietan, sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezaren printzipioa lan-harremanen alderdi desberdinetatik aztertzen da.

1990etik aurrera emandako epaiak aztertzen dira soilik, orduan hasten direlako gizarte-politikaz hitz egiten, tratatu desberdinen berrikusteen eta eztabaiden alderdi problematikoenetako bat izanik.

Lehen Komunitate-Programarekin (1986-1990) hasten dira kezkatzen benetan emakumeen arazo espezifikoetaz eta Parlamentua laguntza politikoa eskaintzen hasten da (Parlamentuaren partehartzea xedapenak arautzerakoan). 90. hamarkadan ematen da benetan, aukera-berdintasuna

bultzatzea helburu duten egintzen areagotzea. Bigarren Komunitate-Programaren barne (1991-1994), bere helburu nagusia lan merkatuan emakumeen partehartzea handitzea delarik, planteatzen da politika orokorretan berdintasun helburuak integratzea, gizarte eta ekonomi arloetako ajenteen, eta baita auzitegien mobilizazioa, horrela aurrera pausoak eman ahal izateko gizonezko eta emakumezkoen arteko aukera-berdintasunaren lorpenean.

2.11. TAULA. 1990etik 1995era bitartean lan-harremanen alderdi desberdinetan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioarekin erlazionatutako Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudentziaren inguruan aztertutako gaiak

	ABS.	%
Gizarte-Segurantzza arloan ematen den diskriminazioa	17	47,2
Lanaldi partzialeko emakumezko langileak	9	25,0
Itxuraz emakumeen aldeko arauak	4	11,1
Haurdunaldiari ematen den diskriminazioa	3	8,3
Ordainsarian ematen den diskriminazioa	2	5,6
Lan-promozio aukeran ematen den diskriminazioa	1	2,8
AZTERTUTAKO EPAIAK GUZTIRA	36	100,0

Egilea: SIADECO. 1997.

JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK

EBJAaren azterlan honetan aztertzen diren epaietan judizio-aurretiko arazoak planteatzen direnez beharrezkoa da azaltzea, behintzat laburki, zer diren arazo horiek.

Nahiz eta judizio-aurretiko arazoei buruzko araudia nahikoa zehaztugabekoa izan, arautzen dituzten artikulua nagusiak ondorengo hauek dira:

— EKKren Tratatuaren (Erromako Tratatua) 177 art.:

“Justizia Auzitegiak eskuduntza dauka, judizio-aurretiko izaerarekin, honako kasu hauetan:

- Tratatu honen interpretazioan.
- Komunitateko erakundeek hartutako erabakien interpretazioan eta baliozkotasunean.
- Kontseiluko ekintza baten bitartez sortutako erakundeen estatutuen interpretazioan, estatutu horiek horrela aurrikusten badute.

Izaera honetako arazo bat planteatzen denean kide den edozein Estaturen eskumeneko organu baten aurrean, organu horrek arazo hori aztertzea eska liezaioke Justizia Auzitegiari, beharrezkoa dela uste badu berak bere epaitza eman ahal izateko arazo horri buruzko erabaki bat hartzea.

Mota honetako arazo bat planteatzen denean, eskumeneko organu nazional baten aurrean erabakitzeke dagoen auzigai bati buruz, arazo hori Justizia Auzitegiaren aurrera eramateko obligazioa dauka organu horrek, baldin eta bere erabakien aurka ezin bada jada barne-Zuzenbideko inolako judiziozko helegiterik jarri”.

— IAEKren Tratatuaren (Ikatza eta Altzairuaren Europar Komunitatearen Tratatu Osagarria) 41. art.:

“Auzitegia da, judizio-aurretiko izaerarekin, Autoritate Gorenaren (gaur egun Batzordea) eta Kontseiluaren eztabaiden edo deliberazioen baliozkotasunari buruz erabaki dezakeen eskudun bakarra, auzitegi nazional baten aurrean planteatutako auziren batean balioztasun hori zalantzan jarritz gero”.

EBJA EEKren Tratatuaren ezarpena eta interpretazioari buruzko eskubidea errespetatzea bermatzen duen eskumeneko organu bat da. Kide diren Estatuetakoko judiziozko organuek planteatzen dituzten judizio-aurretiko arazoak ezagutzen dituen da.

EBJAK garrantzi erabakior bat dauka, komunitateko ordenamendu juridikoaren formakuntza helburutzat duen benetako botere judiziala baita. Judizio-aurretiko arazoei buruz EBJAk emandako epaiak, aldi berean komunitateko jurisprudentzia osatzen dute. Bertan ezarritako irizpide eta printzipioak komunitateko ordenamenduaren zati bat dira, ordenamendu hori ezarriko den beste edozein prozesutan kontutan eduki behar dena, erabaki jurisprudentziala sortarazi zuten kasuak “materialki berdinak” diren kasuetan.

Judizio-aurretiko arazoa beraz, kide diren Estatuaren eskumeneko organu guztien aldetik ordenamendu komunitarioaren ezarpen eta interpretazioaren bateratzea ahalbidetzen duen tresna prozesala da; eskumeneko organu hauek zuzenean ezarri beharko dute ordenamendu komunitarioa esku artean dituzten auzien erabakia ematerakoan komunitateko epaile arrunten gisa.

Hau da, EBJAk ez du auzigaia zuzenean erabakitzen, benetako judizio-aurretiko arazo bat erabakitzera mugatzen da, auzigaiaren erabakia zeharka baldintzatu dezakeelarik, baina inoiz ez bere epaiarekin estatu-mailako Auzitegiak eman behar duena ordezkatu.

Arazoa planteatu zuen judiziozko organuak behin EBJAren epaia jasotzean, prozedura nagusiko esekitzea amaitutzat joko du eta aurrera jarraituko du auziarekin, etenda geratu zen momentu edo izapidetik hasita. EBJAren erabakia kontutan edukiko da auzi nagusia erabakiko duen epaia ematerakoan.

Denboran dituen ondorio edo eraginak printzipioz atzeraeraginezkoak dira, deklaraziozko epai bat delako. Hala ere, azterlan honetan aztertutako zenbait epaietan antzeman daitekeen bezala, EBJAk salbuespenezko ahalmen bat gordetzen du atzeraeraginezko ondorio horiek mugatu ahal izateko, ondorioztatu daitezkeen emaitzak oso kaltegarriak izan daitezkeela uste duenean.

Judizio-aurretiko arazoen prozedura komunitateko legaltasunaren zeharkako kontrol-tresna bat da, aldi berean Zuzenbide Komunitario osoaren oinarritzko tresnetako bat delarik.

AZTERTUTAKO EPAIETAN AIPATZEN DIREN DIREKTIBA NAGUSIAK

Hemen aztertutako epaiak ondorengo Direktiba hauen inguruan dabilta:

- a) 1978ko abenduaren 19ko 79/7 Direktiba, Gizarte-Segurantza arloan gizonezko eta emakumezkoen arteko tratu-berdintasun printzipioaren ezarpenari buruzkoa.
- b) 1976ko otsailaren 9ko 76/207 Direktiba, lan merkatuan sartzerakoan, prestakuntza eta igoeira profesionalen arlotan eta lan-baldintzen arloan gizonezko eta emakumezkoen arteko tratu-berdintasun printzipioaren ezarpenari buruzkoa.

- c) 1975eko, otsailaren 10eko 75/117 Direktiba, gizonezko eta emakumezkoen arteko ordainsari-berdintasun printzipioaren ezarpenaz, kide diren estatuen legedien hurbilketari buruzkoa.

Batez ere, hiru direktiba hauek aipatzen dira, beste baten kontura lan egiten duten gizonezko eta emakumezkoen artean sortutako arazoak aztertzen direlako. Bestela aipatu beharreko Direktiba izango litzateke:

- 1986ko abenduaren 11ko 86/313 Direktiba, jarduera autonomo bat egikaritzen duten gizonezko eta emakumezkoen arteko tratu-berdintasuna printzipioaren ezarpenari buruzkoa, nekazaritza jarduerak barne sartzan direlarik, eta amatasunaren babesari buruzkoa. Beraz, Direktiba honen helburua da, jarduera autonomo bat edota mota horretako jarduera bat aurrera eramaten laguntzen duten gizonezko eta emakumezkoen arteko tratu-berdintasun printzipioaren ezarpena bermatzea kide diren Estatuetan, 76/207 eta 79/7 Direktibek arautzen ez dituzten alderdi guztietan.

EUOPAR KOMUNITATEAREN TRATATU OSAGAIAREN 119. ARTIKULUA

Azkenik, EEEKaren Tratatuko 119. art. aztertutako epaietan etengabe aipatzen denez, azaldutako erabaki eta argudioen irakurketa eta ulermena errazteko egokia dirudi bere edukina transkribitzea:

“Kide den Estatu bakoitzak lan berdina duten gizonezko eta emakumezkoen arteko ordainsari-berdintasun printzipioaren ezarpena bermatuko du, hasiera batean eta mantendu, geroago.

Artikulu honen arabera ordainsariaren definizioa da, gutxieneko edo oinarritzko soldata edo lantari normala eta enpresariak lan-harremanaren ondorioz lan gileari, zuzenean edo zeharka, dirutan edo jenerotan, ordaindutako beste edozein eskupeko edo lantari.

Sexuan oinarritutako diskriminaziorik gabeko ordainsari-berdintasunak esan nahi du:

- a) egindako lan-unitate bakoitzagatik ordainduta dagoen eginkizun berdina batentzat ezarritako ordainsaria, neurri-unitate berberan oinarrituz finkatzen dela;
- b) denbora-unitate bakoitzagatik ordainduta dagoen eginkizun berdina batentzat ezarritako ordainsaria lanpostu berdinerako berdina-berdina dela.”

EBJAri JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK PLANTEATU DIZKIOTEN ESTATU NAGUSIAK

1990etik 1995era bitartean EBJAren aurrean, diskriminazio ezaren eta tratu-berdintasun printzipioaren inguruko zenbait Direktibetako, batez ere 79/7 eta 207/76 Direktibetako artikuluen interpretazioari buruzko judizio-aurretiko arazoak planteatu dituzten estatuak zeintzuk diren kontutan hartuz, ondorengo datu hauek azal daitezke:

2.12. TAULA. Lan-harremanetan ematen den sexuan oinarrituriko diskriminazioaren arloan EBJAri judizio-aurretiko arazoak planteatu dizkioten estatu nagusiak

	ABS.	%
Alemania	11	30,6
Herbehereak	9	25,0
Erresuma Batua	9	25,0
Danimarka	2	5,5
Belgika	2	5,5
Frantzia	2	5,5
Zehaztu gabekoa	1	2,8
GUZTIRA	36	100,0

Egilea: SIADECO, 1997

**LAN-HARREMANETAN
SEXUAN OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOARI BURUZKO
EUOPAR BATASUNEKO
JUSTIZIA AUZITEGIAREN
JURISPRUDENTZIAREN
DIAGNOSTIKO OROKORRA**

2.6.3

AUKERAK

- EBJAk lan arloan aztertu dituen gaien gehienak emakumezko langileen diskriminazio eza-rekin erlazionatuta daude.
- EBJA diskriminazio kontzeptuaren finkapenean, erakunde aitzindaria da bai diskriminazio zu-zenean baita zeharkakoan ere.
- EBJAk, nolabait, kide diren Estatuaren ordenamendu nazionalak modelatzen ditu; komunita-teko ordenamendu juridikoa eratzea helburutzat duen benetako botere judiziala da.
- EBJAk ekintza positiboko neurriak, emakumezkoek jasan dituzten sexuan oinarrituriko de-sabantailak zuzentzeko mekanismo bezala onartzen ditu.
- EBJAk espreski onartzen du zeharkako diskriminazioak ematen direla.
- EBJAk froga-beharraren desbideratze printzipioa onartzen du. Behin sexuan oinarrituriko diskriminazioaren baten aztarnak daudela konprobatuz gero, garrantzitsua da demandatua izan den alderdiak berak hartutako neurriak planteatzea eta esplikatzea, diskriminazioarekin zerikusirik ez duten objetiboki justifikatutako arrazoiak daudela eta, proportzionaltasun prin-zipioarekin bat datozen eta egokiak diren neurriak hartu dituela frogatu behar baitu.
- EBJAk itxuraz arau babesleak diren aurkako neurri zuzentzaile eta sustatzaileen beharra onartzen du. Arau horiek errealitatean oztupo bat dira emakumezkoak gizonezkoekiko ber-dintasun-baldintzetan sar daitezen lan merkatuan.

ARRISKUAK

- Oso gutxitan planteatzen zaizkio EBJAri sexuan oinarrituriko diskriminazioaren debekuari buruzko arauen interpretazioaren inguruko judizio-aurretiko arazoak.
- Gutxi dira, printzipioz emakumezkoentzat diskriminatzaileak suerta daitezken arauak ezar-terakoan, komunitateko araudiaren eta euren barne-araudiaren zenbait alderdi argitzeko daukaten kezka edo ardura azaltzen duten estatuak.
- Europar Gizarte-Zuzenbidean sarritan ematen dira zehaztugabetasunak eta inkoherentziak, emakumeek lan arloan duten berdintasun-eskubidearen erregulazioari dagokionez. Askotan, berdintasun-printzipioaren kontzepzio formalista batetara mugatzen dira, benetako errealitatean ematen diren diskriminazio-egoerak ezabatzeko nahikoa ez dela ahaztuz. Guzti horrek, nolabait, EBJAren lana zailtzen du sexuan oinarrituriko diskriminazioak errotik kentzeko prozesuan.
- EBJAk, kasu gehienetan, ez du kontutan hartzen genero ikuspegia bere epaiak ematera-koan, soilik maskulinoa erabiltzen baitu errealitatean gizonezkoak eta emakumezkoak izen- datzen ari denean.

GIZARTE-SEGURANTZA ARLOAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

2.6.4

EPAIEN INGURUKO AZTERGAIAREN MUGAKETA: AUZI NAGUSIA, JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA

Aztertutako gaien arabera epaien sailkapen bat eginez, hauen sintesi bat egin dugu auzi nagusia zein zen eta zein arauzko xedapenen inguruan planteatzen diren judizio-aurretiko arazoak laburki azalduz, eta baita EBJAk hartutako erabakiari buruzko hurbilketa bat ere.

2.13. TAULA. Gizarte-Segurantzaren arloan sexuan oinarrituta gertatzen den diskrimina- zioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995)

EPAIA	AUZI NAGUSIA	JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA
1990eko maiatzaren 17ko EB- JAE, DOUGLAS HARVEY BAR- BER, GUARDIAN ROYAL EX- CHANGE ASSURANCE GROUP- aren aurka 1988/C-262	Zio ekonomikoetan oinarritutako iraizpen baten ondorioz aurre- tiatzko erretiro-pentsio bat esku- ratzeko gizon batek egiten duen erreklamazioa. Erretiro-adin des- berdinak gizonezkoentzat (62 urte) eta emakumezkoentzat (57 urte).	EBJAK, EEKko Tratatuaren 119. art.aren interpretazioaren arabera, adierazten du honek ordainsari arloan sexuan oi- narrituriko diskriminazioa debekatu egiten duela eta hala- ber, adierazten du, sexuan oinarrituriko edozein diskrimi- nazio formaren aurrean ezarpen zuzena daukala. EBJAk epai honen denbora-eraginak mugatzen ditu, ezar- pen oso batek ekarriko lituzkeen ondorioen larritasuna eki- diteko. Izan ere, prestazio kopuru handi bat birbegiratzera behartuko bailuke eta pensio sistema pribatu gehien- en finantza-sendotasuna arriskuan jarriko bailuke.

2.13. TAULA. Gizarte-Segurantzaren arloan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995) (jarraipena)

EPAIA	AUZI NAGUSIA	JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA
1992ko uztailaren 7ko EBJAE, ERREGINA, SECRETARY OF STATE FOR SOCIAL SECURITY, AUKERA-BERDINTASUNERAKO BATZORDEAN alderdi ohiaren aurka. 1991/C-9	Erresuma Batuko zerga-pentsioen eraentza publikoak, gizonen zergak legezkontra, sexuan oinarriturik diskriminatu egiten zituela deklaratzeko eskaera. Erretiro-pentsioa edukitzeko eskubidea izateko gizonen zergak 44 urtez zergak ordaintzeko obligazioa eta emakumeen zergak 39 urtez.	Arazoen funtsa gizonen zergak pentsio alorrean jasandako diskriminazioa 79/7 Direktibaren aurkakoa den jakitean datza. EBJAren ustez ez dago diskriminaziorik posible delako kide diren estatuek erretiroari buruzko emakumeen aldeko abantailak "denboraldi batean" mantentzea, euren pentsio-sistemak pixkanaka egokitzen joan ahal izateko.
1992ko azaroaren 19ko EBJAE, J. MOLENBROEK, BESTUUR VAN DE SOCIALE VERZEKERINGSBANK (SVB)aren aurka. 1991/C-226.	Gutxieneko soldata garbiaren % 30aren osagarri baten erreklamazioa gizonen zergak izateagatik eta bere ezkontideak 65 urte beteak ez edukitzeagatik. Osagarri hori murriztu egiten da —eta horixe gertatu zen hain zuzen ere— ezkontide horrek lan arazoengatik edota honekin lotutako zioengatik diru-sarrerak baldin baditu.	79/7 Direktibaren 4.1.art.aren interpretazioaren arabera EBJAren ustez, printzipioz, egon daiteke sexuan oinarriturik zeharkako diskriminazioa, prestazio sistema honek osagarria gizonen zergak gehiagori ematen baitaio emakumeen zergak baino. Orokorrean ezkontutako bikoteetan gizonen zergak baita ezkontiderik zaharrena. Hala ere, kasu honetan, EBJAren ustez, badaude neurri hori justifikatzen duten sexuan oinarriturik inolako diskriminazioarekin zerikusirik ez duten faktore objektiboak. Hauek gizarte-babespen neurrien egikaritzea eta izaerari buruzko arazoizko askatasuna, eta gizarte-politikaren helburu zilegi bat dira.
1993ko martxoaren 30eko EBJAE, SECRETARY OF STATE FOR SOCIAL SECURITY, E. THOMAS eta beste batzuren aurka. 1991/C-328	Erretiro-adinera, gizonen zergak 65 urtetan finkatua dagoena eta emakumeen zergak 60 urtetan, iritsi diren pertsonen, prestazioetatik gozatzeko eragozten dieten prestazio-sistema batean diskriminazioa dagoela deklaratzeko eskaera.	Aipatu bezalako sistema batek izan dezake, printzipioz, izaera diskriminatzailea, hala ere, EBJAren ustez 79/7 Direktibaren arabera justifikatua dago, honek, kide diren Estatuak prestazio desberdinak eman ahal izateko erretiro-adin desberdinen eza, bere eza-eremutik at uztea ahalmentzen baitu.
1993ko urriaren 6ko EBJAE, G.C. TEN OEVER, STICHTING BEDRIJFSPENSIOENFONDS voor het GLAZEMWASSERSen SCHOONMAAKBEDRIJFaren aurka. 1991/C-109	Langileak eta enpresariak finantziatutako Enpresa Pentsio-Plan batean hil arte altan hartua egon zen emakumeen zergak bati ondorioztatzen zitzaion alarguntza-pentsio baten erreklamazioa. Soilik emakumeen alarguntzat ematen zen biziraupen-pentsio bat arautzen zuen, enpresa batek bere enplegatuei ezarritako pentsio-plan pribatu bat zen.	Tratatuen 119 art.aren interpretazioaren arabera EBJAk ulertzen du prestazio hau, zehazki, 119. art.aren eza-eremuen barne dagoela, beraz gizonen zergak alargunen diskriminazio bat dago (edo gauza bera dena, emakumeen zergak ez zaizkie onartzen euren eskubide pasiboak). Tratatuen 119.art.aren denbora-ondorio zuzenaren mugapenari buruz, aurreko erabakiaren balioa, Baber epaia eman zen datuen ondoren hasten da, hau da, 1990eko maiatzaren 17a.

2.13. TAULA. Gizarte-Segurantzaren arloan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995) (jarraipena)

EPAIA	AUZI NAGUSIA	JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA
1993ko urriaren 27ko EBJAE. A.M. VAN GEMERTDERKS, BESTUUR VAN DE NIEUWE INDUSTRIELE BEDRIJFSVERENIGINGaren aurka. 1991/C-337	Bere senarra hil zen momentuan alarguntza-pentsio jasotzeko eskubidea eskuratzeko galdutako lanerako ezgaitasun prestazio baten erreklamazioa.	EBJAK adierazten duen modura, 79/7 Direktiba oraindik ez da hedatu Gizarte-Segurantzaren arloan dauden gai guztietara, zehazki ez da ezargarria auzi honetan eztabaidatzen diren prestazio motetako batean. Ondorioz, prestazio hauen erregulazioa, gai honetan harmonizaziorik ez dagoenez, dagokion Kide Estatuan indarrean dauden barne-zuzenbideari eta Nazioarteko Zuzenbideari dagokie. Hala ere, lanerako ezgaitasunaren prestazioa —auzi honetan ere eztabaidatzen dena— 79/7 Direktibaren ezarpen-eremuaren barne dago, beraz gizonezko eta emakumezkoen arteko edozein tratamendu diskriminatzailea debekatua dago; zentzu horretan, gizonezkoek galtzen ez dituzten baldintza batzutan emakumezkoak mota honetako prestazio bat galtzera behartzen dituen sistema nazional bat Zuzenbide Komunitarioaren aurkakoa da.
1993ko urriaren 27ko EBJAE. H. STEENHORSTNEERINGS, BESTUUR van de BEDRIJFSVERENIGING VOOR DETAILHANDLING, AMBACHTEN EN HUISVROUWENaren aurka. 1991/C-338	Alarguntza-pentsio bat kobratzen hasteagatik galdutako lanerako ezgaitasun prestazio baten eskaera.	EBJAren ustez, galtze hori ez da diskriminatzailea, alarguntza-pentsioa esleitzearen ondorioz emakume bati lanerako ezgaitasun prestazioa kentzea ahalmentzen duen legezko xedapen bat baita, lanerako ezgaiak diren bai emakumezko baita gizonezko alargunei ere ezartzen zaiona.
1993ko azaroaren 9ko EBJAE. BIRDS EYE WALLS LIMITED, F.M. ROBERTSen aurka. 1992/C-132	Gizarte-babespen osagarrien erantzen prestazioei buruzko auzi bat da. Zehazki, "bridging pension", enplegatzaileak, legezko erretiro-adina baino lehen osasun arrazoiengatik, erretiratu behar diren langileei ordaintzen dien prestazio bat da. Britainiar sisteman adin desberdinak daudenez gizonezkoentzat eta emakumezkoentzat, 60 eta 65 urte bitartean ondorengo hau gertatzen da: gizonezko batek prestazio iragankor hau kopuru zehatz batean jasotzen du eta, emakumezkoak aldiz kopuru txikiagoa jasotzen du jada erretiro-pentsioa jasotzen hasi delako.	EBJAren ustez kopuruen arteko desberdintasun hori ez da diskriminatzailea, eta justifikatuta dago bakoitzaren egoera objektibo desberdinean, gizonezkoak ez baitu jasotzen emakumezkoari jada onartu zaion erretiro-pentsioa. Hau da, diskriminaziorik ezaren printzipioak aurreuposatzen du langile guztiak egoera berdinean daudela.
1993ko abenduaren 14ko EBJAE. M. MORONI, COLLO GMBHaren aurka. 1991/C-110	Enpresa pentsio baten eskaera. Legean aurrikusitako eraentzaren Plan osagarri bat da eta, gizonezko eta emakumezkoentzat, erretiro-adin desberdinak ezartzen ditu; gizonezkoek ez dute enpresa-pentsio baten eskubiderik 65 urte bete arte, emakumezkoek aldiz, 60 urtekin jada eskuratu dezakete, baldin eta, bi kasuetan, enpresan guxtienez hamar urtez lanean arituak badira.	Tratatuaren 119. art.aren interpretazioaren arabera EBJAren ustez honek ordainsari arloan ematen den diskriminazio guztiak debekatzen ditu, beraz debekatuta dago egoera berdinean aurkitzen diren emakumezkoena baino adin handiago bat eskatzea gizonezkoen enpresa-pentsio batetaz gozatu ahal izateko. 119.art.aren denbora-ondorio zuzenaren mugapenari buruz, kasu honetan Barber auzian finkatutako araua jarraitzen da.

2.13. TAULA. Gizarte-Segurantza arloan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995) (jarraipena)

EPAIA	AUZI NAGUSIA	JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA
1993ko abenduaren 22ko EBJAE. D. NEATH, HUGH STEEPER Ltd.aren aurka. 1991/C-152	Gizonezko eta emakumezko langileentzat faktore aktuarial desberdinak erabiltzen dituen, —hau da, batzuk eta besteek zerga desberdinak ordaintzen dituzte—, Pentsio-Plan pribatu baten legezkotasuna planteatzen da.	EBJAK deklaratu zuen, kapitalizazio bidez finantziatutako prestazio zuzenak dituen Enpresa pentsio-plan batean, sexuaren arabera faktore aktuarial desberdinak erabiltzea, ez dela sartzen EEKko Tratatuaren 119 art.an. Bere ustez beraz, ez dago inolako diskriminaziorik.
1994ko urtarrilaren 28ko EBJAE. M. A. ROKS eta beste batzuk, BESTUUR van de BEDRIJFSVERENIGING Voor de GEZONDHEID, GEESTELIJKE EN MAATSCHAPPELIJKE BELANGEN eta beste batzuren aurka. 1992/C-343	Bere lanerako-ezgaitasuna hasi baino urtebete lehenago zenbait diru-sarrera lortzean datzan diru-sarreraren ukanbeharra ez betetzeagatik, ukatu zaion lanerako ez-gaitasunagatik prestazio baten eskaera.	EBJAK diskriminatzailetzat jotzen du, gizonezkoei lehendik ezarri ez zitzaion ukanbeharraren menpe utziz lanerako ezgaitasun prestazio baten eskubidea, emakumezkoek bere eskubideak ukatzen dizkien araudi nazional baten ezarpena. Hala ere, EBJAk aldi berean, kide diren Estatuen eskuduntza onartzen du euren gizarte-politika zehazteko, Gizarte-Segurantza arloan arauak emateko eta neurri murriztaileak edota eskubideen murrizketak ezartzeko, beti ere gizonezko eta emakumezkoen arteko diskriminaziorik on-dorioztatzen ez badute.
1994ko irailaren 28ko EBJAE. COLOROLL PENSION TRUSTEES Ltd., JAMES RICHARD RUSSELL eta beste batzuren aurka. 1991/C-200.	Zailtasun ekonomikoko egoera batean aurkitzen zen eta bere pentsio-plana Tratatuaren 119. art.aren baten beharra zeukan enpresa bati egiten zaion zenbait pentsio eta prestazioen erreklamazioa.	Kasu honetan EBJAren erabakia zabala eta desberdina da: — fiduziarioek tratu-berdintasun printzipioa errespetatzeko obligazioa daukate euren eskuduntza eta obligazioen eremuan. Barne-Zuzenbideko erabilgarriak diren tresna edo baliabide guztiak, esate baterako eskumeneko organu nazionalak jotzea, erabiltzeko obligazioa dute, ordainsarian ematen den diskriminazio oro ezabatzeke; — tratu-berdintasunaren berrezarpena egokiak diren neurrien bitartez langile pribilegiatuak zituzten abantailen murrizketarekin egin daiteke baina, tratu-berdintasunaren berrezarpen-neurriak ezarri arte 119.art.ak pribilegiatutako pertsonen gozatzen dituzten abantailak kalteatutako pertsonen ematea galdatzen du, eta hori 1990ko maiatzaren 17aren ondorengo enplegu-denboraldietan, Barber epaiaren data baita hori, egun hori baino lehen ezarritako ekintza judizialak edota erreklamazio baliokideak salbu; — kapitalizazio bidez finantziatutako prestazio zuzenak dituzten Enpresa Pentsio-Planetan, sexuaren arabera faktore aktuarial desberdinen erabilpena ez da sartzen 119. art.aren ezarpen-eremuaren barne. Beraz, hemen ezin dira aintzat hartu desberdintasun diskriminatzaileak artikulu honetan oinarriturik.

2.13. TAULA. Gizarte-Segurantza arloan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995) (jarraipena)

EPAIA	AUZI NAGUSIA	JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA
1994ko irailaren 28ko EBJAE. C.C.E. SMITH eta beste batzuk, AVDEL SYSTEMS Ltd.aren aurka. 1992/C-108.	Enpresa batean, tratu-berdintasuna berrezartzeko, emakumezkoen erretiro-adina atzeratzea erabaki zen gizonzkoen adinarekin parekatzeko, atzeraeragintasunarekin, Barber epaiaren aurreko denboraldiak barne. Badirudi aldaketa honek emakumeen aurkako neurria zela euren egoera finantzieroa kalteztzen baitzuen.	Tratatuaren 119.art. eta bere denbora-ondorioen arabera EBJAk debekatu zuen 119.art. gizonzko eta emakumezkoen arteko diskriminazio debekua ezartzen duela ordainsari arloan, baina debeku horiek denbora-muga bat duela Barber epaian oinarriturik. Hau da, 1990eko maiatzaren 17tik (epaiaren data) enpresak hartutako neurria indarrean sartu bitartean 119. art. ezarri behar da. Neurria indarrean sartu zen ondorengo denboraldiei dagokionez 119. art. ezin da ezarri. 1990eko maiatzaren 17a baino lehenagoko denboraldiei dagokionez, Zuzenbide Komunitarioak ez zuen emakumezkoek gozatu zituzten abantailak murrizten dituzten neurriak justifikatu ahal izateko inolako obligaziorik ezartzen.
1994ko irailaren 28ko EBJAE. BESTUUR van het ALGEMEEN BURGERLIJK PENSIOENFONDS, G.A. BEUNEren aurka. 1993/C-7	Funtzio publikoan lerrun-zerrenda maila berbera lortu duen ezkontutako emakumezko funtzionarioari ordaintzen zaion pentsio berbera eskatzen du gizonzko funtzionario batek.	EBJAK adierazten duen legeaz, mota honetako prestazioak 119. art.aren ezarpen-eremuaren barne daude eta zentzu horretan, diskriminazioa jasatzen duten kaltetutako gizonzko ezkontuak emakumezko ezkontuak tratatzen diren bezalaxe tratatu behar dira eta eraentza berbera ezarri behar zaie. Beraz, gizonzkoen kaltean, diskriminazio zuzena ematen da.
1994ko irailaren 28ko EBJAE. MARIA NELLEKE GERDA van den AKKER eta beste batzuk, STICHTING SHELL PENSIOENFONDSaren aurka. 1993/C-28	Emakumeen aldetik erretiro-adina 55 urtetan mantentzeko posibilitatearen erreklamazioa.	EBJAK ukatu egiten du erreklamazio hori, Tratatuaren 119.art. ak arautzen duen ordainsari arloan, gizonzko eta emakumezkoen arteko diskriminazio debekuarien aurka doala kontsideratzen baitu.
1994ko urriaren 5eko EBJAE. J.M. VAN MUNSTER, RIJSDIENST voor PENSIOENEMaren aurka. 1991/C-165.	Bere erretiro-pentsioaren kopuruaren ezarpenaren inguruko demanda.	EBJAren ustez hemen ez da ematen inolako diskriminazio motarik, 79/7 Direktibak baimendu egiten baititu kide diren Estatuak, Direktiba honen ezarpen-eremutik at uzteko emaztearen eskubidetan oinarriturik dauden zahartzaro edo elbarritasun prestazioen ematea. (Bere pentsioaren kopurua murriztua izan zitzaionaren arrazoia).
1994ko abenduaren 6ko EBJAE. ELSIE RITA JOHNSON, CHIEF ADJUDICATION OFFICERaren aurka. 1992/C-410.	Gizonzko eta emakumezkoen arteko tratu-berdintasun neurri bat indarrean sartu baino lehenagoko denboraldiei dagokien ezigaitasun prestazio ez-zerpadun baten ordainketaren eskakera.	EBJAren ustez Johnson andereari ezin zitzaion ukatu bere tratu-berdintasunaren eskubidea alegatzeko aukera. 79/7 Direktibako 4. art. egokitutako ezarpen-neurrien ezean, diskriminazioa mantentzeagatik kaltetuak dauden emakumeak egoera berdinean dauden gizonak tratatuak diren bezalaxe tratatuak izateko eskubidea dute.

GIZARTE-SEGURANTZA ARLOAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

— EBJAk norabide jurisprudentzial berbera jarraitzen du enpresa pentsio-planetan tratu-berdintasun printzipioa berrezartzeko moduari dagokionez, 1990eko maiatzaren 17tik aurrera (Bar-

ber epaiaren data), kaltetutako pertsonen pribilegiatuta dauden pertsonen dituzten abantaila berberak emanez.

- EBJAren ustez 79/7 Direktibak (7.1.art.ak) baimena ematen die kide diren Estatuei, denboraldi batean, erretiroaren inguruan emakumeen emandako abantailak mantentzeko, euren erretiro-pentsio sistemak pixkanaka egokitzen joan daitezzen, beraien oreka ekonomiko konplexua hautsi gabe. Salbuespen honek denborazko izaera dauka eta ondorioz, inplizitoki, kide diren Estatuei euren pentsio-sistemak aldatzeko deialdia suposatzen du.
- EBJAren ustez Tratatuaren 119 art.ak, ordainsari arloan ematen den gizonezko eta emakumezkoen arteko edozein diskriminazio debekatzen du, edozein izanik ere desberdintasun hori zehazten duen mekanismoa edo prozedura.

B) Arriskuak

- Zeharkako diskriminazio posibleen onarpena badagoen arren, kasu gehienetan EBJAk erantsen du onarpen horrek ondorengo ñabardura galdatzen duela: “baldin eta ezin bada justifikatu sexuan oinarrituriko diskriminazioarekin zerikusirik ez duten faktore objektiboak daudela”.
- Gai honetan dagoen harmonizazio falta egiaztatzen da: alde batetik EBJAk, 79/7 Direktibaren barne dauden prestazioak tratu-berdintasuna galdatzen dutela adierazten du, beraz, debekatuta dago edozein tratamendu diskriminatzailea, baina bestaldek 79/7 Direktibaren barne ez dauden prestazioak, printzipioz, eta araudi komunitarioa onartu arte, kasuari ezargarria zaion nazioarteko eta barne-legerian oinarriturik arautu daitezkeela kontsideratzen du.

LANALDI PARTZIALEKO ENPLEGUA DUTEN EMAKUMEENGAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

2.6.5

EPAIEN INGURUKO AZTERGAIAREN MUGAKETA: AUZI NAGUSIA, JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA

2.14. TAULA. Lanaldi partzialeko enplegua duten emakumeengan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995)

EPAIA	AUZI NAGUSIA	JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA
1990eko ekainaren 27ko EBJAE. MARIA KOWALSKA, FREIE und HANSESTADT HAMBURGaren aurka. 1989/C-33	Bere erretiro garaian denborazko kalte-ordain baten, emakume batek egiten duen eskaera. Ukatu egin zitzaion lanaldi partzialean lan egin zuela argudiatuz.	EBJAK, denborazko kalte-ordain hau ukatzerakoan zeharkako diskriminazioa eman zela kontsideratzen du, frogatua geratzen baita lanaldi partzialeko enpleguetan kontratatuta dauden emakumezkoen kopurua, lan-kontratu mota berdinean kontratatutako gizonezkoena baina askoz ere handiagoa dela.

2.14. TAULA. Lanaldi partzialeko enplegua duten emakumeengan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995) (jarraipena)

EPAIA	AUZI NAGUSIA	JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA
1991eko otsailaren 7ko EBJAE. HELGA NIMZ, FREIE und HANSESTADT HAMBURGaren aurka. 1989/C-184	Emakume batek ordainsari maila altuago bat eskuratzeko egindako eskaera ukatu egiten dute, lanaldi partzialeko langileen antzintasunaren neurketa erdira murrizten dela argudiatuz.	EBJAren ustez sexuan oinarrituriko zeharkako diskriminazioa ematen zen eta, beraz, Tratatuaren 119. art.aren urrapena, frogatuta dagoenean lanaldi partzialeko enpleguetan kontratatuta dauden emakumezkoen kopurua, lan-kontratu mota berdinean kontratatutako gizona zekoa baino askoz ere handiagoa dela.
1992ko ekainaren 4ko EBJAE. ARBEITERWOHLFAHRT der STADT BERLIN e.V (AWSB), MONIKA BÖTELen aurka. 1990/C-360	Emakume batek, bere lan-orduetatik kanpo prestakuntza-kurtsotan erabilitako denbora, konpentsazio moduan ordaintzeko eskatu zuen. Ezezkoa eman zitzaion lanaldi partzialeko enplegu bat zeukalako.	EBJAren ustez diskriminazioa dago euren lan-orduetatik kanpo prestakuntza-kurtsoko desberdinetara joan diren lanaldi partzialeko langileei baimen modura edo dirutan emandako konpentsaziorik gabe uztean. Lanaldi partzialeko enplegua duten emakumeengan sexuan oinarrituriko zeharkako diskriminazioa dago, eurak askoz ere gehiago baitira baldintza berdinetan dauden gizona zekoa gonparatuz.
1993ko azaroaren 30eko EBJAE. KIRSAMMERHACK, NURHAN SIDALen aurka. 1991/C-189	Xedapen nazional (aleman) batean oinarrituz bidegabeko irazpenaren aurrean babesik gabe gertatzen diren, lanaldi partziala duten langileengan, diskriminazioa ematen den ala ez planteatzeko da.	EBJAren ustez, ez dago diskriminaziorik, errealitatean, arau nazional horrek ez baitu bereizketarik egiten lanaldi osoko eta lanaldi partzialeko langileen artean, baizik eta enpresa txikiak eta enpresa haundietako langileen artean, printzioz, sexu konkretu bateko taldean neurrigabeko ondorioz ematen ez delarik.
1994ko irailaren 28ko EBJAE. ANNA ADRIAANTJE VROEGE, NCIV INSTITUT voor VOLKSHUISVESTING BV eta STICHTING PENSIOENFONDS NCIVaren aurka. 1993/C-57	Pentsio-erreglamendu baten aurka, lanaldi partzialeko enplegua duen emakume batek egiten duen aurkapena, 119. art. an oinarrituta diskriminazio baten biktima sentitzen baita. Bere enpresako pentsio-Planean partehartzeko duen eskubidearen erreklamazioa.	EBJAren ustez, lanaldi partzialeko enplegua duten emakumezkoak bertan partehartzea eragozten duen pentsio-plan batek sexuan oinarrituriko diskriminazio bat suposatzen duela, Tratatuaren 119. art.aren aurkako diskriminazioa.
1994ko abenduaren 13ko EBJAE. RITA GRAUHUPKA, STADTGEMEINDE BREMENen aurka. 1993/C-297	Emakume batek egiten duen aurkapena, lanaldi partzialeko langileei erretiro-pentsioa murriztapenik gabe, osoa, jasotzea eragozten dien hitzarmen kolektibo baten artikulua kontra.	EBJAren ustez ez dago diskriminaziorik, lanaldi partzialeko emakumezko langile bati gizarte-babespen murriztagoa ematean, pentsio hori, seme-alaben heziketan eman duen denboragatik ordainsariaren murrizketa dela eta murriztu zaionean. Zeharkako diskriminaziorik ere ez dagoela kontsideratzen du, gehienbat emakumezkoak izatean seme-alabei heziketan igarotako urteengatik euren pentsioa murriztua ikusten dutenak. EBJAren ustez 79/7 Direktibak inoiz ere ez ditu kide diren Estatuak behartzen seme-alabetaz arduradun diren pertsonen zahartzaro-aseguruen arloak inolako abantailarik ematera, edota seme-alaben heziketa dela eta, jardueraren etenaldien ondorioz zenbait prestazio-eskubideak ezartzera.
1994ko abenduaren 15eko EBJAE. STADT Lengerich, ANGELIKA HELMIGen aurka. Metatutako auzigaiak: 1992/ C-399, 1992/C-409, 1992/C-425/, 1993/ C-34, 1993/C-50 eta 1993/C-78	Lanaldi partzialeko emakumezko langile batzuk euren lan-ordutegia gaituztu burutu dituzten aparteko orduengatik soldata-osagarrien ordainketa erreklamatzeko dute, ohizko lanaldia gaituztu lanaldi osoko langileek burutzen dituzten aparteko orduen ezartzen zaien portzentai berbera ezarri.	EBJAren ustez kasu honetan ez dago sexuan oinarrituriko diskriminaziorik, lanaldi partzialeko enplegua duten emakumezko langileek, lan egindako ordu berdinean kontutan hartuz, lanaldi osoko langileek jasotzen duten ordainsari osoa jasotzen baitute.

2.14. TAULA. Lanaldi partzialeko enplegua duten emakumeengan sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995) (jarraipena)

EPAIA	AUZI NAGUSIA	JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA
1995eko abenduaren 14ko EBJAE. NOLTE LANDESVERSICHERUNGSANSTADT HANNOVERen aurka. 1993/C-317	Erretiro-pentsioaren eta elbarritasun-pentsio baten eskaera —ukatua izan zen—. Alemaniako Zuzenbidean enplegu txikiak (astean 15 ordu baino gutxiagokoak) ez dira zahartzaro-asegurua legezko eraentzaren barne sartzen. Alde batera uzte honek, gizonezko baino emakumezkoen kopuru handiago batengan eragina daukan neurri bat da, printzipioz, sexuan oinarrituriko zeharkako diskriminazio kasu bat izan daitekeena.	Baztertzeko horrek 79/7 Direktibaren aurkako sexuan oinarrituriko diskriminazio bat suposatzen duen ala ez aztertu ondoren, EBJAk, sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ez zegoela adierazi zuen, nahiz eta neurriak gizonezko baino emakumezko gehiago ukitzen ditu. EBJAren ustez, eztabaidatutako neurria justifikatuta dago, nazioko legegileak arrazoizko argudioekin estima zezake-lako neurri hori beharrezkoa zela, sexuan oinarrituriko diskriminazioarekin zerikusirik ez duen bere gizarte-politikako helburua lortzeko. EBJAren arabera, kide diren Estatuak interpretazio marjen zabala dute, eta beraz, beren esku dago euren gizarte eta enplegu politikaren helburuak lortzeko behar diren neurriak aukeratzea.
1995eko abenduaren 14ko EBJAE. MEGNER eta SCHEFFEL, INNUNGSKRANKENKASSE VORDERPFALZaren aurka. 1993/C-444	Emakumezko langile batzuk, Gizarte-Segurantzako erakunde nazionalak, zahartzaro eta gaisotasun-asegurua eraentzetan afiliatzeko duen obligazioa eta, langabezi-asegurua legezko eraentzan kotizatzearen duen obligazioa onartu ditzen eskatu zuten. Eskaera gaitzetsia izan zen enplegu txikiak edota iraupen laburrekoak zirelako, aipatutako eraentzetan afiliatzeko eta kotizatzearen obligaziorik ez zutenak.	EBJAren ustez kasu honetan ez dago sexuan oinarrituriko diskriminaziorik, neurri horrek gizonezko baino emakumezkoen kopuru handiago batengan eragina eduki arren, nazioko legegileak arrazoizko argudioekin estima baitze-zaken neurri hori beharrezkoa zela, sexuan oinarrituriko diskriminazioarekin zerikusirik ez duen gizarte-politikako helburua lortzeko.

LANALDI PARTZIALEKO ENPLEGUA DUTEN EMAKUMEENGAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA

A) Aukerak

- EBJAk sexuan oinarrituriko zeharkako diskriminazioak ematen direla onartzen du frogatuta dagonen lanaldi partzialeko enpleguetan kontratatzen diren pertsona gehienak emakumezkoak direla.
- EBJAk kontsideratzen du, eta horrela beretsi du zenbait aldiz, gizonezko eta emakumezkoen arteko diskriminazioaren debekua ez zaiela soilik agintari publikoen egintzei ezartzen baizik eta, gizonezko eta emakumezkoen lan-baldintzak modu kolektibo batez arautzera zuzenduta dauden hitzarmen kolektibo guztiei ere zabaltzen zaiela.

B) Arriskuak

- 79/7 Direktibak inoiz ere ez ditu behartzen kide diren Estatuak, euren seme-alabetaz arduratu diren pertsonen gizarte-abantailak ematera edota seme-alaben heziketa dela eta jardueraren etenaldien ondorioz prestazio-eskubideak ezartzera.

- EBJAk onartzen du zeharkako diskriminazioak ematen direla baina oso ñabardura garrantzitsua egiten du, adieraziz, benetan emango direla, baldin eta enplegatzailerak ez badu frogatzen badaudela, sexuan oinarrituriko diskriminazioarekin zerikusirik ez duten, gizonezko eta emakumezkoen arteko desberdintasunak justifikatzen dituzten arrazoi objektiboak.
- EBJAk ez du norabide jurisprudenzial berbera jarraitzen gai honetan. Batzutan, zenbait neurri gizarte-politikako helburu gisa justifikatzen ditu, eta beste batzutan, onartu egiten du emakumeak direla nagusiki, kaltegarriak diren eraginak jasaten dituztenak eta sexuan oinarrituriko zeharkako diskriminazioak onartzen ditu.
- EBJAk ez du kontutan hartzen, seme-alaben heziketarako urteak dedikatzen dituztenak, euren bizitza profesionala alde batera utziaz denboraldi horretan, gehienbat emakumeak direla, printzipioz, lan merkatuan sartzeko, gizonezko eta emakumezkoen arteko baldintza-desberdintasun bat adierazten duelarik.

ITXURAZ EMAKUMEEN ALDEKOAK DIREN ARAUETAN GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

2.6.6

EPAIEN INGURUKO AZTERGAIAREN MUGAKETA: AUZI NAGUSIA, JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA

2.15. TAULA. Itxuraz emakumeen aldekoak diren arauetan gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAn emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995)

EPAIA	AUZI NAGUSIA	JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA
1991ko uztailaren 25eko EBJAE. MINISTÈRE PUBLIC, A.STOECKELen aurka. 1989/C-345	Stoeckel jaunaren aurkako prozesu penal bat da, gaueko lan batean 77 emakume enplegagatik, Lan-Kode frantsesak gaueko lanetan emakumeak kontratatzea debekatzen duenean.	EBJAren ustez, 207/76 Direktibak (5.art.ak) kide diren Estatuei emakumeen gaueko lanaren debekua legezko printzipio bat bezala ez planteatzeko obligazioa ezartzen die, obligazio honek salbuespen batzuk dituen arren, ez baitago gizonen gaueko lanaren inongo debekurik. Beraz, itxuraz emakumezko langileen babeserako arau bat da baina errealitatean, euren lan merkatuan sartzea, gizonezkoen baldintza berdinetan eman dadin oztopatzen duena.
1993ko abuztuaren 2ko EBJAE. MINISTÈRE PUBLIC e.a., JEAN-CLAUDE LEVYren aurka. 1991/C-153	Beste enplegatzailer baten aurkako prozesu penal bat da, xedapen nazional batean aurkutsitakoaren aurka joanez gaueko lan batean 23 emakume kontratzeagatik auzipetua.	Estatu berdinerako, nazioarteko obligazioen bateragarritasun arazo bat denez, EBJAk deklaratu zuen nazioko epaileek gizonezko eta emakumezkoen arteko tratu-berdintasuna bermatzeko obligazioa duela, hori komunitateko ordenamendu juridikoak onartutako oinarritzko eskubide bat baita; hala ere, denborazko izaerarekin, tratu-berdintasun printzipioaren salbuespen konkretu batzuk onartzen dira.

2.15. TAULA. Itxuraz emakumeen aldekoak diren arauetan gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAn emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995) (jarraipena)

EPAIA	AUZI NAGUSIA	JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA
1994ko otsailaren 3ko EBJAE. OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI (ONEM), MADELEINE MINNEren aurka. 1993/C-13	Langabezi prestazioen eskaera —ukatua izango dena—, famili alorreko arrazoiengatik gauez lan egitera prest ez zegoelarik bere lanpostura uko egin ondoren.	EBJAK neurri hau bidegabekoa dela uste du emakumeentzat diskriminatzailea delako. 76/207 Direktiba, bai gizonen bai emakumezkoen gaueko lana debekatzen duen kide den Estatu batek, salbuespen eraentza desberdinak ezartzearen aurka doala deklaratu zuen.
1994ko maiatzaren 5eko EBJAE. GABRIELE HABERMANN-BELTERMANN, ARBEITER-WOHLFAHRT, BEZIRKSVERBAND Ndb/Opf.e.v.aren aurka 1992/C-421	Legezko printzipio baten aurka lan-kontratu baten deuseztasuna edo deuseztagarritasuna. Zaharren egoitza batean gaueko zaintzaile bezala kontratatua izan zen emakume bat da, haurdun zegoelarik, berak hori jakin ez arren.	EBJAK kontsideratu zuen inguruabar horietan ematen den kontratuaren hausturak sexuan oinarrituriko diskriminazio zuzen bat suposatzen duela.

ITXURAZ EMAKUMEEN ALDEKOAK DIREN ARAUETAN GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA. EMAKUMEEI GAUEZ LAN EGITEKO EZARTZEN ZAIEN DEBEKUA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- EBJAk onartzen du, haurdunaldi eta amatasun kasuak salbu, emakumeak dituzten arriskuak ez direla, orokorrean, gizonetzkoak dituzten arriskuen izaera desberdinekoak.
- EBJAk 207/76 Direktibaren 5. art. nahikoa zehatza dela kontsideratzen du kide diren Estatuak, emakumeen gaueko lanaren debekua legezko printzipio bat bezala ez planteatzeko obligazioa ezarri ahal izateko, obligazio honek salbuespen batzuk badituen arren, gizonetzkoentzat ez baitago gaueko lana burutzeko inolako debekurik.

B) Arriskuak

- Oraindik ere, gaur egun, itxuraz emakumeen aldekoak diren arau asko dago (adibidez Lan Kode frantsesaren L213 art., belgikar Enplegu-Legearen 36 eta 37. art.ak, e.a.), jada bere izateko arrazoiak galdu dutenek eta indarrean dagoen europar araudiarekin bat ez datozenak. Nolabait, sexuan oinarrituriko gizarte-rolen ohizko banaketa iraunarazteko eta erreproduzitzeko joera dute, halaber eragozpen bat izanik emakumeak lan-merkatuan, gizonetzkoak dituzten baldintza berdinetan sartu ahal izateko.

**EPAIEN INGURUKO AZTERGAIAREN MUGAKETA:
AUZI NAGUSIA, JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK
ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA**

2.16. TAULA. Haurdunaldiagatiko diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995)

EPAIA	AUZI NAGUSIA	JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA
1990eko azaroaren 8ko EBJAE. E.J.P. DEKKER, STCHTING VORMINGS CENTRUM voor JONG VOLWASSENEN (VJV-centrum)aren aurka. 1988/C-117.	Enpresari baten ezezkua haurdun zegoen emakume bat hezitzaile bezala kontratatzeke adineko gazteen formakuntza-zentru batean.	EBJAren ustez, enpresari batek, jarduera zehatz bat egikaritzeko gai zela kontsideratu zuen emakumea, haurdun egoteagatik berarekin lan-kontratua ez burutzea erabakitzen badu, tratu-berdintasunaren printzipioa zuzenean urratzen da. Beraz, sexuan oinarrituriko diskriminazio zuzena dago.
1990eko azaroaren 8ko EBJAE. HANDEL-OGKONTORFUNKTIONAERERNES FORBUND i DANMARK, BIRTHE VIBEKE anderearen ordezkari gisa, DANSK ARBEJDSGIVERFORENING, ALDI MARKEDen ordezkari gisa dagoenaren aurka. 1988/C-179	Haurdunaldia eta ondorengo erditzearen ondorioz sortutako gaisotasun bat zela eta sarritan lanera ez-azaltzeagatik ematen den emakume baten irazpena.	Lehendabiziko arazoa, emakume bat gaisotasunagatik lanera ez-azaltzeagatik, gizona bat bidaliko litzatekeen bezalaxe bidalia izan den jakitean datza. Horrela izan bada, ez dago sexuan oinarrituriko diskriminazio zuzenik. EBJAren ustez, amatasun baimenaren epetik kanpo haurdunaldiagatik edo erditzeagatik sortutako gaisotasun baten ondorioz lanera ez-azaltzeagatik bidaltzen bada emakumezko langile bat, irazpen horrek ez du suposatzen sexuan oinarrituriko zuzeneko diskriminaziorik.
1994ko uztailaren 14ko EBJAE. CAROLE LOUISE WEBB, EMO Air Cargo (UK) Ltd.aren aurka. 1993/C-32	Haurdun zegoen langile bat ordezkatzan ari zen langile haurdun baten irazpena.	EBJAren ustez irazpen hori sexuan oinarrituriko diskriminazio zuzen bat suposatzen du. Gainera, 92/85 Direktiba ezarriaz, haurdunaldia hasten denetik amatasun-baimena bukatu bitartean langile baten irazpena debekatuta dago.

**HAURDUNALDIAGATIKO DISKRIMINAZIOAREKIN ERLAZIONATUTAKO
DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK**

A) Aukerak

- EBJAk espreski onartzen du, beste baten kontura dabilen langile bati haurdun egoteagatik, lan-kontratua iraungi egiten badiote edota kontratatzerak ukatzen badira, horrek soilik emakumeengan duela eragina, eta ondorioz, sexuan oinarrituriko diskriminazio zuzen bat ematen dela.
- Enpresari bat (normalean gizona) haurdun dagoen emakume bat kontratatzerak ukatzen bada, eta kontratatzeke ezezko hori haurdun dagoen emakumea kontratatzeak berari sortu dizkiokeen ondorio kaltegarrietan oinarritzen bada, EBJAk sexuan oinarrituriko diskriminazio bat dagoela onartzen du.
- EBJAren aldetik, erditu duen edota edoskitze denboraldian dagoen haurdun zegoen emakume baten lan-segurtasun eta lan-osasunaren hobekuntza bultzatzeko neurriak ezartzeari buruzko 1992ko urriaren 19an, kontseiluak onartutako 92/85 Direktibaren ezarpena. Direkti-

tiba honek emakumeen babes berezi bat suposatzen du, haurdunaldiarekin hasten den eta amatasun-baimenaren amaierarekin bukatzen den denboraldian iraizpen debekua ezartzen baitu.

B) Arriskuak

- Kide diren Estatuetan, sarritan, ez dira hartzen haurdunaldiagatik, edota egoera horrekin lotura duten arrazoiengatik, ematen diren iraizpenak edo kontratatzeke ezezkoak debekatzeko, beharrezkoak diren neurriak. Alderdi kontratatzaileak, askotan, arrazoi ekonomikoak ematen ditu, ondorio kaltegarriak, haurdun dagoen emakume bat kontratatuz gero.
- Erregulazio egokiak ez egoteak haurdun dauden emakumeen babesarik eza dakar. Zehapenezko prozedurak ez dira nahikoak sexuan oinarrituriko diskriminazioaren debekuaren helburua erabat lortu ahal izateko.

ORDAINSARIAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

2.6.8

EPAIEN INGURUKO AZTERGAIAREN MUGAKETA: AUZI NAGUSIA, JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA

2.17. TAULA. Ordainsarian sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995)

EPAIA	AUZI NAGUSIA	JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA
1993ko urriaren 27ko EBJAE. P.M. ENDERBY, FRENCHAY HEALTH AUTHORITY (FHA) eta beste batzuren aurka.1992/C-127	Logopeda bat, ordainsari arloan sexuan oinarrituriko diskriminazio baten biktima dela uste du, bere lanbidearen kideak, gehienbat emakumeek egikaritua, pareko lanbideetako kideak baino ordainsari baxuagoak dituztelako, beste horietan, gizonetakoak gehiengoak direlarik.	Printzipioz erreflexio honek sexuan oinarrituriko diskriminazio baten antzekoa dagoela adierazten du, aztertzen dituen eginkizunek balio berdina badute behintzat. EBJAk dio alderdi kontratatzaileari dagokiola desberdintasun hori justifikatzea, sexuan oinarrituriko diskriminazioarekin zerikusirik ez duten eta objetiboak diren faktoreen bidez. EBJAk igorpen bat egiten dio nazioko eskumenari erabaki dezan alderdi kontratatzaileak argudiatutako faktoreak objetiboki justifikatuak dauden arrazoiak diren edo ez, sexuan oinarrituriko diskriminazioarekin zerikusirik ez dutenak.
1995ko maiatzaren 30eko EBJAE. SPECIALARBEJDER-FOR-UNDDET i DANMARK, DANSK INDUSTRIren aurka	Auzigai honetan bi talde profesionalen arteko ordainsari-desberdintasuna aztertzen da, gehienbat emakumez osatua dagoena bat eta bestea, gehienbat gizonetaz. Lehenengoak nabarmen baxuagoak den ordainsaria jasotzen du.	EBJAren ustez, beharrezkoa da bi langile-taldeetaz batez besteko ordainsarien gonparazio egoki bat egitea, enpresaria izanik frogatu behar dituen dauden desberdintasunak ez direla sexuan oinarrituriko diskriminazio batetik ondorioztatzen. EBJAk adierazten du nazioko epaileak duela eskuduntza, ordainsarian eman daitezkeen desberdintasunak justifikatu ditzaketen irizpide objetiboak eta sexuan oinarrituriko diskriminazioarekin zerikusia ez dutenak, baloratzeko.

ORDAINSARIAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- EBJAk, ordainsari arloan sexuan oinarrituriko diskriminazioaren bat ematen zen egiaztatu ahal izateko, lehen lan berdinen azterketan oinarritzen zen kontzepzio formalista gainditu du, ordainsarian sexuan oinarrituriko diskriminazioa dagoen ala ez aztertzerakoan balio berdineko lanak egiaztatzen zuzenduta dagoen interpretazioa bereganatuz, nahiz eta lan horiek forma aldetik desberdinak izan.

B) Arriskuak

- EBJAk sarritan igorpen bat egiten du nazioetako eskumenezko organuetara, gizonezko eta emakumezkoen arteko ordainsari-desberdintasunak justifikatzeko arrazoi objektiboak badauden aztertzeko helburuarekin, kasu konkretu bakoitzaren inguruabarren eta egitateen balorapen bat burutzeko eskudunak beraiek direla adieraziz.
- Epaile nazionalak, batzutan funtzio desberdinak direla, kategori profesional desberdinak direla esatera mugatzen dira, eta azaleko azterketa baten bidez, sexuan oinarrituriko diskriminazio posible baten existentzia ukatzen dute.

LAN-PROMOZIO AUKERAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOA

2.6.9

EPAIEN INGURUKO AZTERGAIAREN MUGAKETA: AUZI NAGUSIA, JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA

2.18. TAULA. Lan-promozio aukeran sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioaren inguruan EBJAk emandako epaien oinarritzko alderdien sintesia (1990-1995)

EPAIA	AUZI NAGUSIA	JUDIZIO-AURRETIKO ARAZOAK ETA ERABAKIARI BURUZKO HURBILKETA
1995eko urriaren 17ko EBJAE. ECKHARD KALANKE, FREIE HANSESTADT BREMENen aurka. 1993/C-450.	Eztabaidatutako xedapena, ze-bait lanpostu edo ordainsari-maila betetzeko, gaitasun-berdintasun kasu batean, gizonezko hautagaia alde batera utzi eta emakumezkoa hartuko dela ezartzen duen ekintza positiboko neurri bat da.	EBJAren ustez (alemaniar) legearen ekintza positiboko neurria, 207/76 Direktibaren aurkakoa da, sexuan oinarrituriko diskriminazio bat suposatzen duelako, automatikoki lehentasuna ematen baitie emakumezko hautagaiei, hauek oso kopuru urritan dauden sektoreetan. Halaber, kontsideratzen du, igoera edo izendapen batean emakumezkoen lehentasun absolutua eta baldintzarik gabekoa bermatzen duen nazioko araudi bat, tratu-berdintasunaren sustapen neurri bat baino gehiago dela eta 207/76 Direktibaren 2.4. art. an ezarritako salbuespenaren mugak gainditu egiten dituela.

LAN-PROMOZIO AUKERAN SEXUAN OINARRITUTA GERTATZEN DEN DISKRIMINAZIOAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- EBJAk zilegitzat jotzen ditu ekintza positiboak. 207/76 Direktibaren 2.4. art.an oinarriturik adierazten du, itxuraz diskriminatzaileak izan arren, gizarte-bizitzaren errealitatean egon daitezken egitatezko desberdintasunak ezabatzen joatea helburua duten neurriak hartzeko baimena eman behar dela.
- EBJAren ustez Direktiba honek enplegura sartzeko arloan, eta baita lan-promozioan ere, karrera profesional bat gizonen baldintza berdinetan garatzeko posibilitateak emanez, lan-merkatuan lehiatzeko duten euren gaitasuna hobetzeko, emakumeen aldeko nazio-mailako neurriak hartzera eskuesten du.
- EBJAk ez du inoiz ere zalantzan jartzen ekintza positiboko neurrien zilegitasuna eta euren beharrezkotasuna benetako eta eraginkorra den berdintasuna lortu ahal izateko.

B) Arriskuak

- EBJAk, batzutan, zenbait ekintza positiboko neurri neurrigabekotzat jotzen ditu (adibidez, Bremeneko Landa batean (Alemania) hartutako neurri baten 4. art., lanpostuen hautaketa, hornidura eta promozioei buruzkoa). Sexuan oinarrituriko diskriminazio bat ematen dela ere kontsideratzen du, emakumezkoen kopurua oso urria den sektoreetako lan-promozio prozesuetan, emakumezko hautagaiei automatikoki lehentasuna ematen baitie.
- Badirudi EBJAk ahaztu egiten duela, urte askotan zehar emakumezko langileek jasan duten desabantaila eta gutxiagotasun egoera, Kalanke epaian bezala (urriaren 17ko EBJAE) igoera profesionalaren arloan aukera-berdintasuna sustatzea helburua duten ekintza positiboko neurriak diskriminatzaileak direla kontsideratzen duenean.

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

2.7

AZTERGAIAREN MUGAKETA OROKORRA: GAIK ETA HITZARMEN KOLEKTIBOAK

2.7.1

EAEko lan merkatuan emakumeek duten egoera negoziazio kolektiboaren ikuspegitik aztertu da. Helburu nagusia, EAEko soldatapeko emakumezkoen lan-baldintzetan eta lan-harremanean, hitzarmenezko araudiak nolako eragina izan dezaken ezagutzean datza; alderdi negoziatzaileak kontzienteak diren edo ez lan arloan emakumezkoen kolektiboak duen espezifikota-

sunaz eta, azken finean, zeintzuk diren azpimarratu beharreko alderdiak, lan merkatuan gizonezko eta emakumezkoen partehartze orekatu bat lortzen aurrerapausoak eman ahal izateko.

Lehen aipatutako xedeak lortu ahal izateko, probintzi-mailako, autonomi-mailako (EAE) eta zenbait enpresetako 55 hitzarmen kolektiboak aztertu ditugu, 1994 eta 1998 urteen bitarteko indarreangotasun denboraldiak dituztenak.

Zentzu honetan, negozioa kolektiboaren ikuspegitik EAEko lan merkatuan emakumeek duten partehartzeari buruzko ikuspegi orokor bat eduki ahal izateko, beharrezkoa zen, gutxienez, industria eta zerbitzuen sektoreetako konbenioen lagin bat edukitzea:

- feminizatutako sektoreetan (8) kokaturik daudenak, bai kualifikatutako emakumeekin bai kualifikatu gabekoekin;
- feminizaturik gabeko sektoreetan kokaturik daudenak, bertan lan egiten duten emakumeak gehienetan kualifikaziorik gabekoak (9) izaten direlarik.

Aztertutako hitzarmenak horrela sailka daitezke:

- ezartzen diren sektorearen feminizazio-mailaren arabera: feminizatutako sektoreak edo feminizatu gabeko sektoreak;
- soldatapeko emakumeen kualifikazio profesionalaren arabera: kualifikatutako emakumeak eta kualifikaziorik gabeko emakumeak;
- dagokien sektoreen arabera: funtsean, industria eta zerbitzuen sektorea.

Aipatu behar da hitzarmen kolektibo desberdinen azterketa ez dela egin testuan berau jasotzen den arau-atal guztiaren azterketa zehatza kontutan hartuz, baizik eta sei gai desberdinetara mugatzen dela, hipotetikoki, EAEko lan merkatuan emakumeek duten partehartzea esplikatzen duten arrazoiekin, oro har, eta hitzarmen kolektiboetan eman daitezken diskriminazio-egoerekin, zehazki, lotura eduki dezaketenak.

Gure azterketarako aukeratutako gaiak edo atalak ondorengo hauek dira:

1. Sexuan oinarrituriko diskriminazio ezaren klausula espezifikoa.
2. Lan-denbora: lanaldia.
3. Lan-prestakuntza eta lan-promozioa.
4. Lan-mailen sailkapena.
5. Ordainsariak.
6. Baimenak eta lan-utzialdiak.

(8) Hitzarmen kolektiboak feminizatutako edo feminizaturik gabeko sektoreetan sailkatzea, ez da sailkapen hertsia, soilik emakumezkoen edota gizonezkoen beteta egongo direlakoan. Hurbilketa bat besterik ez da, futsean emakumezkoen presentzia oinarrituta dagoena, hau urria edo deuseza izan daitekeelarik, edota, gutxi gora-behera gehiengoa.

(9) Emakumeak kualifikatu edo kualifikatu gabeak bezala sailkatzea oso gutxi gora-beherako moduan eginga dago, bereziki euren erantzukizun-maila eta prestakuntza-maila kontutan hartuz.

2.19. TAULA. Sektoreen arabera aztertutako EAEko hitzarmen kolektiboak

SEKTOREAK	INDUSTRIA	ZERBITZUAK
Feminizatuak Kualifikaziorik gabeko emakumeak	8. Arabako Ardogintza eta Merkataritza. 1995-1996. 32. "Editorial Iparraguirre S.A." 1995. 33. Iparraldeko Kafe-Industrien (EISA). Enpresa CAFINSA, S.A. Araba. 1995-1996.	1. Eraikin eta Lokalen Garbiketa 1995-1997. 3. Gipuzkoako Altzari Merkataritza. 1995. 9. Arabako Ehun-Merkataritza. 1995-1996. 10. Gipuzkoako Jostailu, Merkataritza Handizkariak eta Txikizkariak, 1995-1996. 11. Gipuzkoako Tindategien eta Arroparen Ikuzketa, Lisaketa eta Garbiketa. 1995-1996. 14. Elikadura Merkataritzaren Hitzarmen Kolektiboa. Araba 1995-1997. 16. Garbitasun sektorea 1995-1996. (Garbiker S.A.). 22. Gipuzkoako Hostalaritza (Zehaztugabeko iraupena). 23. Eraikin eta Lokalen Garbiketa. 1995-1996. 25. Bizkaiko Hostalaritza. 1995. 27. Arabako Okindegien Industria eta Merkataritza. 1995-1996. 28. Arabako Hostalaritza. 1995. 42. Gipuzkoako Okindegiak. 1996-1997. 51. Ehun-Merkataritza. Bizkaia 1994-1995.
Feminizatu gabeak Kualifikaziorik gabeko emakumeak	5. "Tubos Reunidos, S.A." enpresaren hitzarmen markoa. 1994-1996. 17. "Tole Manufakturuak, S.A.L." Bizkaia 1995. 19. "Tutueria Osagarrien Enpresa, S.A.". Araba 1996-1998. 20. "Mecaner, S.A." Bizkaia. 1995-1996. 21. Arabako Tubacex, S.A. T.T.I. S.A. eta Altzairutegia. 1995-1996. 24. "Discosa, S.A." Bizkaia. 1995. 37. "Iber-Ingenieria Informática, S.A." 1995. 43. Arte Grafikoak, paperaren manipuluak, e.a. 1996-1997. 46. Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoa. 1995-1996. 47. Bizkaiko Industria Siderometalurgikoa. 1995. 48. Arabako Industria Siderometalurgikoa. 1995. 49. S.A.F.E. Michelin Neumatikoak. 1995-1996. 53. Itsas-langilegoa, Repsol Untzi-enpresa Bizkaitarra, S.A. 1995. 54. Lur-langilegoa, Repsol Untzi-Enpresa Bizkaitarra, S.A. 1995. 55. Plastika eta Metalurgi Industrialia, S.A. LIPME-SA. Araba. 1995.	4. Gipuzkoako Aurrezki-Kutxa eta Bahietetxea. 1995-1996. 15. "Gureak, S.L." enpresako langilego profesionalarentzako hitzarmena. 1995-1997. 34. Metal-Merkataritza. 1995-1996. 36. "Eusko Trenbideak/Ferrocarriles Vascos". 1995. 41. "Transportes PESA, S.A." enpresaren hitzarmena. 1995-1996.

2.19. TAULA. Sektoreen arabera aztertutako EAEko hitzarmen kolektiboak (jarraipena)

SEKTOREAK

Feminizatuak Kua-
lifikatutako emaku-
meak

INDUSTRIA

ZERBITZUAK

2. Publikatutako ikastetxeetako lan-legepeko langilegoa. 1995-1997.
6. EAEko eta bere Erakunde Autonomoetako Administrazioaren zerbitzupeko funtzionariak. 1995.
7. Araba Klinika-Gasteizko Erakunde Medikua, S.L. 1995.
12. Bizkaiko Osasun Establezimendu Pribatuak. 1994-1996.
13. Bizkaiko Foru Aldundiko lan-legepeko langilegoa. 1995.
18. Soinketa Heziketarako Euskal Erakundeko lan-legepeko langilegoa (SHEE/IVEF). 1994-1995.
26. Gipuzkoako Bulego eta Despatxuak. 1996-1998.
29. Euskadiko Irakaskuntza Pribatua. 1994-1995.
30. EAEko unibertsitatekoa ez den irakaslego publikoa. 1995-1997.
31. Ikastoletako Lanitunpeko langileak. 1995.
35. Bilboko "Jesus Arambarri" Musikako Herri-Eskola. 1995-1997.
38. Eusko Jauriaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko lan-legepeko langilegoa. 1995-1997.
39. Hezkuntza Berezia. 1995-1996.
40. EAEko Justizia Administrazioako Lan-legepeko Langileak. 1995.
44. Ikastoletako Probintzi arteko Hitzarmena. 1995-1996.
45. "Egailan S.A."ren hitzarmen kolektiboa. 1995.
50. Botika-Zentroen Batasuna, S.A. (UNICEFAR). Bizkaia. 1994-1995.
52. "Virgen Blanca Klinika, S.A." 1995.

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN DIAGNOSTIKO OROKORRA

2.7.2

AUKERAK

- Negoziazio kolektiboa, batzutan, emakumeen lan-baldintzei buruzko aldarrikapenak gauzatu ahal izateko marku aproposa da.
- Negoziazio kolektiboak, soilik funtsezko oinarriak arautzen dituen, indarrean dagoen lan-arau-
diak ezarritako gutxiengoak handitzea ahalmentzen du.
- Zenbait kasutan, sexuan oinarrituriko emakumeen egoera diskriminatzaileei buruzko kon-
tzentziazio maila bat antzematen da negoziazio kolektiboaren eremuan.
- Hitzarmen kolektibo gutxi batzutan (aztertutako hitzarmen guztien % 3,6a), lan-prestakuntza
gaiaren inguruan sexuan oinarrituriko diskriminazio ezaren klausulak daude.

- Zenbait hitzarmen kolektibotan (aztertutako hitzarmen guztien % 7,2a) lan-mailaz igotzeko kasuen inguruan, sexuan oinarrituriko diskriminazio ezaren klausulak daude.
- Lan-erreformaren ondorioz, zenbait gai, esate baterako lan-mailen sailkapena edota soldataren egitura bera, estatu mailako arauaren gai eskusiboa izatetik hitzarmen kolektiboen bi-dez arautu daitekeen gaia izatera pasa da.
- Amatasunarekin eta seme-alaben zaintzarekin erlazionatutako baimenei dagokionez, aztertutako hitzarmen guztien % 25,5ean legezko gutxiengoaren areagotze bat antzematen da.
- EAEn ezartzen den amatasun-baimenari buruzko lan-araudia europar testuinguruan posizio aurreratu batean kokatuko litzateke, soilik hiru herrialdek ezartzen baitute baimenaren iraupena 16 aste baino gehiagotan —Erresuma Batuak (18), Italiak (20) eta Danimarkak (28)—, eta ordainsaria ere —oinarri erregulatzaileraren % 100a— altuenetako bat baita.

ARRISKUAK

- Alderdi negoziatzaileak askotan ez dira kontzienteak emakumezkoen kolektiboaren espezifiktasunaz lan arloan. Kontzientziazio falta.
- Soldatapeko emakumezkoen kolektiboaren aldarrikapenak ez dira erabat onartuak eta defendatuak izaten negoziatio kolektibotik.
- Badirudi, emakumeen aldarrikapen-gaitasuna gaur egun ez dela oso sendoa; euren eskubideei buruzko informazio falta dago. Askotan lan-kontratuak aldi baterakoak dira eta halako beldur bat dago edozein hobekuntza eskaera galdatu edo egiteko.
- Emakumeek ez dute lortu negoziatio kolektiboan, euren beharrak eta eskaerak aldarrikapen zehatzetan gauzatzea ahalmenduko lieketen partehartze-maila egoki bat.
- Emakumeek oso presentzia urria dute, batzorde parekidea edota batzorde negoziatzailea bezalako negoziatio kolektiboaren organu erabakitzaileetan.
- Badirudi praktika diskriminatzaileak egon daitezkeela, bai zuzenak baita zeharkakoak ere, hitzarmen kolektiboetan araututako lan-harremanetan.
- Hitzarmen kolektiboetan ia ez dira sartzen (soilik agertzen dira aztertutako hitzarmen guztien % 9,1ean) sexuan oinarrituriko diskriminazio ezaren klausula espezifikoak, horrek, nolabait, lan-harremanen eremuan emakumeen diskriminazio-egoeraren aurreko sentsibilizazio urria adierazten duelarik.
- EAE mailan ematen den negoziatio kolektiboaren praktikan, ez da jarraitzen lanaldiaren murrizketa politika bat, enpleguaren banaketa handiago bat, oro har eta emakumeen enpleguarena bereziki, errazten duena, ia legean ezarritako asteko lanaldi gehiengoa (40 ordu) mantentzen baita (39 ordu).
- Aztertutako hitzarmen gehienetan ia ez dira existitzen, prestakuntza kapituluetan, emakumei zuzendutako aipamen bereziak.
- Negoziatio kolektiboan ia ez dago sentsibilitaterik emakumeek, lan-prestakuntza arloan, jasandizaketen zailtasun espezifikoek buruz.
- Aztertutako hitzarmen gehienetan ia ez da existitzen emakumeen igoera profesionala eta euren zailtasun espezifikoek buruzko aipamen berezirik. Horrek, negoziatio kolektiboan gai honi dagokionez, dagoen sentsibilitate urria adierazten du.

- Hitzarmen kolektiboen testuetan oso sarritan, hizkera sexista erabiltzen da, hizkuntza berak termino neutroak edota maskulinoa-femeninoa erabiltzea ahalmentzen duenean, sexuan oinarrituriko diskriminazio posibleak ekiditeko. Nahi denean, egiten da desberdintasuna.
- Ordainsarian, sexuan oinarrituriko diskriminazio-probabilitate handi bat ematen da. (Adibidez: peoia-garbitzailea, azken honi gutxiago ordaintzen zaio).
- Amatasunarekin eta seme-alaben zaintzarekin erlazionatutako baimenei dagokienez, negozio kolektiboa askotan gutxieneko erregulazio bat izatera mugatzen da, soilik legeetan ezarritakoa jasotzen baitu. Soilik aztertutako hitzarmen guztien laurden batek jasotzen dituzte, legean ezarritako minimoak gainditzen dituzten, amatasun baimenei buruzko artikulak.
- Posible da, emakumezko langileek (eta gizonezko lagileek ere) ez ezagutzea euren lan-eskubideak, zein den ezargarri zaien hitzarmen kolektiboaren testua, e.a.

SEXUAN OINARRITURIKO DISKRIMINAZIORIK EZAREN KLAUSULA ESPEZIFIKOA

2.7.3

AZTERGAIAREN MUGAKETA: DEFINIZIOA

Aipatutako klausula, lan-harremanetan oro har, edota zenbait lan-baldintzetan bereziki, sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezaren printzipioa espreski jasotzen duen xedapen edo atal batean datza.

SEXUAN OINARRITURIKO DISKRIMINAZIORIK EZAREN KLAUSULA ESPEZIFIKOARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Aztertutako hitzarmen guztien % 9,1ean sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezaren klausula espezifikoa egoteak, printzipioz, negozioazio kolektiboaren eremuan, emakumezko langileen espezifikotasunari buruzko hasi berria den kontzientziazio baten presentzia adierazten du.

B) Arriskuak

- Aztertutako hitzarmenen % 90,9an ez da arautzen, gizonezko eta emakumezkoen arteko lan-harremanetan sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezaren klausula espezifikorik. Hitzarmen kolektiboetan ematen den mota honetako klausulen urritasunak, euren lan-harremanetan emakumezkoen diskriminazioari buruzko sentsibilitate handirik ez dagoela adierazten du.

AZTERGAIAREN MUGAKETA: DEFINIZIOA

Lanaldia, langileak bere lana egiten edo bere zerbitzuak betetzen irauten duen eguneroko lan-denbora da. Hala ere, bere arauzko erregulazioaren arabera, bi lanaldi mota bereiztu behar dira:

— **Legezko lanaldia:**

Lan-araudian ezartzen denaren arabera, langileak, egunean edo astean, bete beharreko lan-orduen gehieneko kopurua da. Langileen Estatutuak, bere 34.1.2. art.an, ohizko lanaldiaren gehieneko iraupena, urteko neurketa erabiliz, batzbestek astean lan eraginkorreko 40 ordutakoa izango dela ezartzen da. Halaber adierazten du bere 34.3.2. art.an egunean ezingo direla ohizko bederatzi ordu baino gehiago lan egin, ez baldin bada behintzat, hitzarmen kolektiboz, edo honen ezean, langileen ordezkarien eta enpresaren arteko akordioz, lan-denboraren beste banaketa bat egiten, beti ere lanaldien arteko atsedenaldia errespetatuz.

— **Hitzarmenezko lanaldia:**

Harreman juridiko-laboralaren alderdiek, indibidualki zein negoziozko kolektiboaren bidez itundutako lanaldia da, legean ezarritako muga gainditu ezin duelarik.

Gure azterketak azken lanaldi mota honetan jartzen du arreta nagusiki.

Aztertutako hitzarmen bakoitzean lanaldiaren azterketa egiterakoan kontutan eduki dira ondorengo alderdi hauek: neurketa, gehieneko lanaldia eta malgutasunaren aipamen berezia.

a) **Neurketa:**

Neurketa, kasu honetan, langile batek denboraldi zehatz batean egikaritu dezakeen lan eraginkorraren gehieneko denbora zehazteko kalkulu batean datza. Kalkulu hori izan daiteke:

- egunekoa: lana burutu daitekeen eguneko gehieneko ordu kopuru bat ezarritz;
- astekoa: horrela, aste batean burutu daitekeen lan eraginkorreko ohizko orduen gehieneko batezbestekoa lortzen da;
- urtekoa: kalkulu honen emaitza urtean burutu daitezkeen lan eraginkorreko ordu kopurua da.

Azken finean, neurketa, zenbait datuen kalkuluaren bitartez, benetako lan-denbora zeharka zehaztean datza.

b) **Gehieneko lanaldia:**

Urtean, astean edo egunean langile batek burutu dezakeen gehieneko lanaldia da. Ohizko lanaldiaren gehieneko iraupena lege ezarrita (L.E) edota negoziozko kolektiboan itunduta egon daiteke.

c) **Malgutasunaren aipamen berezia:**

Zenbait hitzarmen kolektibotan, urteko, asteko edo eguneko gehieneko lanaldi bat ezartzeaz gain, malgutasunari buruzko aipamen berezi bat egiten da, artikulua zehatz baten bidez zein gehieneko lanaldiaren kapituluaren barne sartuz. Aipamen honek lan ordutegia aldatzeko, lan eraginkorreko lanaldia murrizteko, atsedenaldiak metatzeko, e.a. balio du; azken

finean, onuragarriagoak diren itunak, indibidualak edo kolektiboak, ezartzeko aukera ematen du.

LANALDIAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Zenbait hitzarmen kolektibotan, zehatz mehatz aztertutakoen % 29,1ean, malgutasunari buruzko aipamen bereziak daude, onuragarriak diren itun indibidual edo kolektiboen bidez lan ordutegia aldatu ahal izateko, lan eraginkorreko lanaldia murriztu ahal izateko, atsedenaldiak lan eraginkorra bezala metatu ahal izateko, e.a.
- Lan-denboraren malgutasuna, ordutegi aldaketak, ordu-metaketa, e.a. ahalbidetuz, positiboa da lanaldiak eragin zuzena baitu bai langileen garapen profesionalean baita pertsonalean ere eta, malgutasun honek emakumezkoen diskriminazioa ezabatzen lagundu dezake, horretaz gain ordaindutako eta etxeko lanen antolaketa, lan-prestakuntza eta promozioa, disponibilitatea, e.a., gizonetzkoen baldintza berdinetan posibilitatzen baditu.

B) Arriskuak

- Estatu-mailako legeriak lan eraginkorreko asteko 40 ordutako gehieneko muga ezartzen du; negoziozko kolektiboak ia ordu kopuru berdina mantentzen du: asteko 39 ordu. Ez da jarraitzen lanaren banaketa errezten duen lan-denboraren murrizketa-politika bat, egungo enplegu krisi-egoera batean bezala interesgarria izan zitekeena.
- Zenbait hitzarmenetan, zehatz mehatz aztertutako % 5,4ean, oso luzea eta malgutasun aukerarik gabeko asteko neurketa erabiliz ezartzen da gehieneko lanaldia. Hau emakumezkoentzat diskriminazio faktore batean bihur daiteke, batez ere, famili erantzukizunen zati handi bat bere gain hartzen dituzten kasuetan.

LAN-PRESTAKUNTZA

2.7.5

AZTERGAIAREN MUGAKETA: DEFINIZIOA

Lan-prestakuntzarako eskubidea, Espainiar Konstituzioaren 40.2. art. an zein L.E. ko 23. art. arautzen dena, ikasketak burutzeko, betetzen duen lanpostuarekin erlazionatuta egon edo ez, azterketak egiteko, izaera desberdinetako ekintza kolektiboetara joateko, ikastaroak jasotzeko, e.a., beharrezkoak diren baimenetaz gozatzeko langile batek duen eskubidean datza.

Atal honen barne sartu ditugu ere euskararen birziklatze edo sakontze ikastaroak, lan-prestakuntzako ikastaroak izango balira bezala kontsideratuz.

LAN-PRESTAKUNTZAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Hitzarmen kolektibo askotan (aztertutako % 67,3an) arautzen da lan-prestakuntza. Zenbait ikasketa, azterketa, euskarazko ikastaroez, e.a. goatzeko eskubidean datza, langileari profesional-mailan segurtasun eta lehiakortasun handiagoa eskaintzen diolarik.
- Hitzarmen gutxi batzutan (zehazki aztertutako hitzarmen guztien % 3,6an) lan-prestakuntza arloan, sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezaren klausulak arautzen dira.

B) Arriskuak

- Aztertutako hiru hitzarmenetik batean ez dago lan-prestakuntzari buruzko aipamenik.
- Aztertutako hitzarmen guztietan ez dago emakumeei buruzko aipamen berezi bakar bat ere prestakuntza kapituluetan.
- Lan-prestakuntzari dagokionez, negoziazio kolektiboan ez dago, hitzarmenaren testuaren arau-atalean bertan, emakumeek lan-prestakuntzara heltzeko dituzten zailtasun bereziak isladatzeko adineko nahikoa garrantzitsua den sentsibilitaterik.
- Lan-prestakuntza emakumezko langileen eskura ez dagoen bitartean ezingo da aurrerapausorik eman emakumezko eta gizonezkoen arteko benetako eta eraginkorra den aukera-berdintasuna lortzeko.
- Emakumeek euren prestakuntzarako libre eduki dezaketen denbora askotan, ez da gizonezkoek dutenaren adina.

LAN-PROMOZIOA

2.7.6

AZTERGAIAREN MUGAKETA OROKORRA: DEFINIZIOA

EK.aren 35.1.art.an arautzen den lan-igoera (“lanaren bitarteko promozio eskubidea”) goragoko kategoria bateko lanpostu berrietara edota libre geratzen diren lanpostuetara igo ahal izateko eskubidea da.

Printzipio iradokitzaile bezala, pertsona eta lanpostuaren arteko egokitasuna dauka eta, bere ezarpenarako ukanbeharra bezala, plantilan bete gabeko lanpostu bat egotea.

Horregatik, hitzarmen kolektibo askotan ez da aipatzen promozio hitza gai honi buruzko atalaren izenburuan, baizik eta igoera hitza.

Lan-promozioak LEko 24.art.an daude araututa, bertan, lan-mailen sailkapenaren sistemaren barne, lan-igoerak hitzarmenean ezarritakoaren arabera edota, honen ezean, langileen ordezkariak eta enpresaren arteko itun kolektiboan ezarritakoaren arabera emango direla ezartzen delarik.

Beti ere, lan-igoerak langilearen prestakuntza, meritua, antzintasuna, eta enpresariaren antolakuntza-ahalmenak kontutan hartuz emango dira (LEko. 24.1.2.art.).

LEko. 24.2. art.an arlo honetako sexuan oinarrituriko diskriminazioaren debekua arautzen da. Enpresako igoera-irizpideak sexu bietako langileentzako arau amankomunetan oinarrituko direla adierazten du.

LAN-PROMOZIOAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Zenbait hitzarmen kolektibotan, igoera sistema edo promozioa oinarrituko den prozedura guztiak xehetasunez azaltzen dira.
- Dezente erabiltzen da lehiaketa-oposizio sistema, —goi-mailako karguetarako eta erantzukizun handiko kategorietarako ezezik—, printzipioz, enpresaren esleipen libreko sistemaren aurrean, diskriminazio formal ezaren berme bat suposatzen duelarik.
- Zenbait hitzarmen kolektibotan (zehatz mehatz % 7,2an) igoeren edo promozio profesionalaren unerako, sexuan oinarrituriko diskriminazio ezaren klausulak arautzen dira.

B) Arriskuak

- Lan-promozioari dagokionez negoziazio kolektiboan ez dirudi, hitzarmenaren testuaren arauatalean bertan, emakumeek igoera arloan dituzten zailtasun bereziak isladatzeko adineko sentsibilitatea dagoenik.
- Aztertutako hitzarmen kolektiboen erdiak baino gehixeagok (% 56,4ak) ez du lan-promozioari buruzko aipamenik egiten.
- Lan-promozioari buruzko artikulak badituzten zenbait kasutan, hurbileko etorkizun batean akordio bat negoziatzeko konpromezua hartzen da soilik.
- Aztertutako hitzarmen bakar batean ere ez da emakumeen enplegu sustatu eta erantzukizuneko lanpostuetara heldu daitezeen beharra.
- Lan-promozioa emakumezko langileen eskura ez dagoen bitartean, ezingo da aurrerapausorik eman gizonezko eta emakumezkoen arteko benetako eta eraginkorra den aukera-berdintasuna lortzeko bidean.
- Emakume asko erantzukizuneko lanpostuetara ez heltzeak sexuan oinarrituriko gizarte-rolen egozte desberdinaz baldintzatua egon daiteke.

LAN-MAILEN SAILKAPENA

2.7.7

AZTERGAIAREN MUGAKETA OROKORRA: DEFINIZIOAK

LEko 22.1. art.an ezartzen den bezala, negoziazio kolektiboaren bidez, eta honen ezean langileen ordezkariak eta enpresaren arteko akordioaren bidez, langileen lan-mailen sailkapena ezarriko da kategori edo talde profesionalak osatuz.

Talde profesionalak, modu bateratu batean, gaitasun profesionalak, titulazioak eta prestazioaren edukin orokorra biltzen ditu, eta bere barne kategoria profesional desberdinak zein espezialitate edo eginkizun profesional desberdinak egon daitezke.

Kategoria profesional bat beste baten baliokidea da lehenengoaren eginkizunak bete ahal izateko beharrezkoa den gaitasunak, bigarrenaren oinarritzko lan-prestazioak garatzea ahalbidetzen duenean; beharrezkoa den kasuetan, aldezturik prestakuntza edo egokitzapen prozesu sinpleetat baliatuz (LEko 22.3. art.).

Hau da, kategoria profesional bat, gaitasun profesional berbera galdatzen duen eginkizun multzo bat da, normalean guztiei ordainsari berdina dagokielarik, hau derrigorrezkoa edo beharrezkoa ez izan arren, eta ordainsari hau, soldata-kopuruaren zati bat edo osoa izanik ere.

LEaren aldaketa eman aurretik lan-mailen sailkapena ezartzeko prozedura hitzarmen kolektiboetara mugatzen zen, edo hauen ezean, Lan-Erreglamentazioetara, baino orain, LEko 22.1.art.ak adierazten du, kategori edo talde profesionalak osatuz egiten den langileen lan-mailen sailkapen-sistemaren ezarpena, negoziazio kolektiboari dagokiola, edo honen ezean, langileen ordezkariak eta enpresaren arteko akordioari, beti ere sexu bietako langileentzat irizpide amankomunak erabiliz (LEko 22.4.art.).

Kategoriaren eta talde profesionalen izendapena kontutan hartuz ondorengo sailkapena eman daiteke:

- maskulinoan izendapena: printzipoz, gizonezko langileak izendatzeko erabiliko litzateke. Hala ere, sarritan, emakumezko langileak eta gizonezko langileak hartzen ditu bere barne, nahiz eta hizkuntzak ahalbidetzen duen termino neutroak, edota maskulinoa eta femeninoa erabiltzea;
- femeninoan izendapena: emakumezko langileak izendatzeko erabiltzen da. Zenbait kategoria eta taldeak izendatzerakoan soilik genero gramatikal hau erabiltzeak pertsonaren sexua espezifikatzen dela esan nahi du, eta hori diskriminatzailea da;
- neutroan izendapenak: printzipioz, kategoria edo talde profesionala gizonezko eta emakumezkoen osatua egotearen posibilitatea adierazten du.

LAN-MAILEN SAILKAPENAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Lan-erreformen ondorioz, kategoria edo talde profesionalak osatuz egiten den langileen lan-mailen sailkapen-sistemaren ezarpena negoziazio kolektiboari dagokio, edo honen ezean, langileen ordezkariak eta enpresaren arteko akordioari. Honek printzipioz, sexuan oinarrituriko diskriminazio posibleak ekiditeko eta sexista ez den sailkapen bat errespetatzeko aukera handiagoak eskaintzen ditu.

B) Arriskuak

- Kategoria profesional desberdinak izendatzerakoan genero maskulinoa erabiltzen da sexu bietako langileak hartuz bere baitan. Horrek hizkuntzaren erabilera sexista bat adierazten du, kategoria bakoitzari esleitutako eginkizunak identifikatzeaz gain eginkizun horietan arituko

den pertsonaren sexua identifikatzen baita. Aztertutako hitzarmenen kategoria profesionalen izendapenen % 80,3a maskulinoak dira.

- Badira balio berdineko lanei dagozkien kategoria profesionalak, ia berdin-berdin izendatuak daudenak baina bat maskulinoan eta bestea femeninoan, eta jarduera feminizatuagoaren gizarte-gutxiespena dela eta, azken honek, ordainsari txikiago bat daukana. (Adibidez: pisuetako kamareroa-pisuetako kamarera, azken hau ordainsari txikiagoarekin).
- Emakumeez osaturik dauden kategoria profesionalak bat datoz oso feminizatuak dauden ogibide eta lanbideekin, laneku maskulinorik ia existitzen ez denetan eta askotan, etxeko lanekin koinziditzen dutenak, nolabait euren etxeko lanen luzapen batean bihurtzen direlarik (sukaldaria, garbitzailea, jostuna, lentzeri-egilea, lisatzailea, erizain laguntzailea, ea.).
- Askotan feminizatuagoak dauden kategoria profesionalak bat datoz kualifikazio profesional baxuko enpleguekin, ordainsari urrikoekin eta lan-prestakuntza eta lan-promozio aukera eskasekin. Azken finean, lan-baldintza hobeagoko eta kualifikazio altuagoko beste kategorietara heltzeko zailtasun handiak dituzte.

ORDAINSARIAK

2.7.8

AZTERGAIAREN MUGAKETA: DEFINIZIOA

Ordainsaria edo soldata, langileek, dirutan edo jenerotan, beste baten kontura burututako lan-zerbitzuen prestazio profesionalarengatik, edozein izanik ere ordaintzeko modua, benetako lanaren ordainez edo, lana bezala kontratzen diren atsedenaldien ordainez, jasotzen dituzten eskuratze-ekonomiko guztiak izango dira. Jenerotan emandako soldatak ezingo du gainditu inoiz ere, langilearen soldata-eskuratzeen % 30a (LEko 26.1. art.).

Langileak, kalte-ordain gisa edo bere lan-jardueraren ondorioz egindako gastuen ordain gisa jasotako kopuruek, Gizarte-Segurantzako kalte-ordain eta prestazioek eta, lekualdatze, esekitze edo iraizpenengatik jasotako kalte-ordainek, ez dute soldata izaera edukiko. (LEko 26.2. art.).

Ordainsarien azterketan, oinarritzko soldata zein soldata-osagarriak eduki dira kontuan.

- Oinarritzko soldata denbora-unitate baten arabera finkatutako langilearen ordainsariaren zati bat da, beste inguruabarrak kontutan eduki gabe, hau da, soilik zerbitzuaren iraupena hartuz kontutan.
- Soldata-osagarriak, ondorengo kontzeptuengatik oinarritzko soldatari, dagokion kasuan, erantsi beharreko kopuruak dira:
 - a) Pertsonalak:

Antzinatasuna, tituloen ezarpena, hizkuntzak edo ezagupen bereziak, edo antzeko izaera duen, langileen baldintza pertsonaletatik ondorioztatzen den eta oinarritzko soldata finkatzerakoan baloratua izan ez den, beste edozein.
 - b) Lanpostuarenak:

Nekagarritasunatik, toxikotasunagatik, arriskugarritasunagatik, zikinkeriatatik, makinan-

gatik, hegaldiegatik, nabigazioagatik, untziratzegatik, txandaengatik, gaueko lanengatik, edo langileak, bere lanpostuaren ezaugarriengatik edo, ohizko lanaren kontzeptualizazio desberdin bat daraman lan-jarduera burutzeko ezarengatik, jaso beharreko beste edozein osagarri. Osagarri hau izaera funtzionalekoa da eta berau jasotzeak esleitutako lanpostuan bere lan-jarduera egikaritzearen menpe dago, erabat, beraz ez du edukiko izaera finkorik.

c) Lanaren kalitatea edo kantitateagatik:

Sariak edo sustagarriak, jarduera-plusak, etortze edo jarraitasun plusak, aparteko orduak, edo langileak, errendimenduarengatik ezarritako ordainsari-sistema bati lotuak egon edo ez, bere lanaren kantitate areagotzeagatik edo kalitate areagotzeagatik jaso beharreko beste edozein.

d) Hilabetea gainditzen duen aldizkako epemugarenak:

Aparteko lansari edo eskupekoak edo mozkinetan partehartzea.

e) Jenerotan:

Mantenua, ostatu ematea, gela-etxebizitza edo beste edozein hornidura, etekin horiek oinarritzko soldatatik at daudenean.

f) Egoitzarenak:

Irlatar probintzietakoak eta Ceuta eta Melillako lanpostuetakoak.

ORDAINSARIEKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

— Aztertutako hitzarmen guztien % 52,7an itxuraz ez da ematen soldata-diskriminaziorik.

B) Arriskuak

— Zuzeneko diskriminazioak badaude baina baita antzematen oso zailak diren zeharkako eta ezkutuko diskriminazioak ere.

— Gizonezkoak, askotan, bere lana emakumezkoenaren balio berdina eduki arren, altuagoak diren kategoria profesionaletan kokatzen dira.

— Gizonezkoek burutzen duten lanak emakumezkoak burutzen dituzten eginkizunek baino gizarte-onarpen handiagoa izateko joera dauka, eta horretan justifikatzen da askotan soldata altuagoa.

— Gizonezkoek “famili buru” izatea esleitzeagatik, zenbait kasutan, kategoria berberaren barruan, euren soldata-maila emakumezkoena baino altuagoa da.

— Emakumezkoak erreproduzitzailerolekin identifikatzen direnez, sarritan emakumezkoen soldata, sozialki, laguntza-soldata bat bezala kontsideratzen da.

— Gizonezkoek burutu ohi dituzten lanetan, juridikoki horrela onartuak dauden arrisku-faktore multzo bat dago. Hau dela eta, eginkizun maskulinoek, normalean emakumezkoek burutzen dituzten jarduerak ez dituzten osagarri eta plus batzuk dituzte (Adb.: arriskugarritasuna, nekagarritasuna, toxikotasuna, e.a.).

- Nolabait, esan daiteke, aztertutako hitzarmen kolektiboetan arautzen diren hiru osagarrietatik bi “maskulinoak” direla eta emakumeekiko faktore diskriminatzaile bihurtzeko probabilitate handia dute. Horietatik, erdia, lanpostuen osagarriak dira.
- Feminizatuagoak dauden kategoriak gaizkien ordainduak izateko joera dute, hobekien ordaindutako kategoriak aldiz maskulinizatuenak izateko joera dute.
- Hitzarmen kolektiboetako soldata-etaulak aztertu ondoren, esan hitzarmenen heren batek baino gehixeagok (% 36,4ak) sexuan oinarrituriko diskriminazioa egoteko probabilitate handia azaltzen duela. Gehienetan, gaizkien ordaindutako kategoriak feminizatuenak dira, eta hobekien ordaindutakoak aldiz bat datoz, maskulinizatuenekin.

AMATASUNAREKIN ERLAZIONATUTAKO BAIMENAK ETA LAN-UTZIALDIAK

2.7.9

AZTERGAIAREN MUGAKETA: DEFINIZIOA

Amatasunarekin erlazionatutako baimenak eta lan-utzialdiak izendapenean amatasunarekin edota seme-alaben ardura desberdinekin lotura daukaten zioengatik eskatutako baimen nagusiak bildu dira.

EAEko lan merkatuan emakumeek duten partehartzean negoziazio kolektiboak duen eragina aztertzerakoan, nagusiki amatasunarekin erlazionatutako baimenak eta lan-utzialdiak aztertu dira, neurri hauek beti emakumeen lan-egoera errazten duten tresnak bezala planteatu baitira, erreproduktzio lana produktio lanarekin uztartzeko aukera emanez. Gaur egun aldiz, neurri horiek lanaren sexu-banaketa ez ote duten indartzen planteatzen da, emakumezkoak funtsean erreproduktzio rolaarekin identifikatzen duten neurritan bihurtuz, famili eta etxeko lanetan aitzak duen erantzukidetasuna kontutan hartu gabe.

Zehat mehatz sei dira aztertutako baimenak:

- a) Seme-alaben arduragatiko lan-utzialdia.
- b) Amatasun baimena.
- c) Aitatasun baimena.
- d) Edoskitze baimena.
- e) Lege-zaintzagatik eman daitekeen lanaldiaren murrizketa.
- f) Erditze-prestaketa kurtsoetara joateko baimena.

AMATASUNAREKIN ERLAZIONATUTAKO BAIMEN ETA LAN-UTZIALDIEI BURUZKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Aztertutako hitzarmen kolektibo guztien % 25,5ean, legeak finkatutako gutxienekoak gainditu egiten dira.
- Badirudi sektore publikoa, sektore pribatua baino kontzienteagoa dela emakumezko langileen espezifikotasunaz.
- Hitzarmen askotan, espreski onartzen da aitak baimen hauetaz gozatzeko duen aukera.

B) Arriskuak

- Amatasunaren erantzukizuna, eta honek seme-alaben zaintzarekin daramatzan erlazionatutako eginkizunak, emakumeei esleitu izan zaizkie batipat, gizonek neurri berdinean asumitu ez dutelarik.
- Amatasunarekin erlazionatutako baimenak eta lan-utzialdiei dagokienez, negoziazio kolektiboa, askotan gutxienekoen negoziazio bat izatera mugatzen da, legeetan ezarritakoa soilik jasotzen baitu. Aztertutako hitzarmenen laurdenak soilik jasotzen ditu legean ezarritako gutxienekoak gainditzen dituzten amatasun baimenei buruzko artikulak.
- Zenbait kasutan, gutxiagotu ere egiten dira amatasun baimenekin erlazionatutako legeko gutxienekoak.
- Seme-alaben eta etxearen zaintzarako denbora eskatzen duten bakarrak emakumeak badira, aldarrikapen hau emakumeen beraien diskriminazio batean bihur daiteke. Izan ere, beren protagonismoa arlo pribatuan nagusituz, lan-merkatutik at geratzen dira.

SEME-ALABEN ARDURAGATIKO LAN-UTZIALDIA

2.7.10

AZTERGAIAREN MUGAKETA: DEFINIZIOA

Seme-alaben arduragatiko borondatezko lan-utzialdia gehienez 3 urtez gozatu daiteke seme-alaba bakoitzeko (jaiotzaz edo adopzioz izan daitekeelarik). Lan-utzialdi batetaz gozatzen ari den bitartean beste bat hartzen bada, harek bere eraginkortasuna galtzen du.

LEko 46.3. art.ak ezartzen du, lan-utzialdiaren lehenengo urtean, borondatezko pertsona eszedenteak, ordurarte betetzen ari zen lanpostu berbera gordetzeko eskubidea duela. (Negoiazio kolektiboaren bidez eskubide hau urte gehiagotara luzatu daiteke).

Amari zein aitari eman dakioken lan-utzialdi bat da; biak lanean ari baldin badira, bietako batek soilik gozatu ahal izango du.

SEME-ALABEN ARDURAGATIKO LAN-UTZIALDIAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Zenbait hitzarmenetan (% 30,9) seme-alaben arduragatiko lan-utzialdia arautzen hasten da eta aita ere honen onuradun edo hartzaile bezala onartzen hasten da (% 58,8).

B) Arriskuak

- Aztertutako hitzarmen kolektiboen % 69,1ak ez du jasotzen seme-alaben arduragatiko lan-utzialdia bere arau-atalean.
- Bi hitzarmen kolektibotan (aztertutako hitzarmenen % 3,6an), ez dira errespetatzen ezta lehendabiziko urtean lanpostua gordetzeko eskubidearen inguruan legeak ezarritako gutxiengoak ere. Antzeko edo kategori berdineko hutsik dagoen lanpostu batetara itzultzeko lehentasun eskubidea onartzen da soil-soilik.

AMATASUN-BAIMENA

2.7.11

AZTERGAIAREN MUGAKETA: DEFINIZIOA

Etengabeko 16 asterako iraupena duen baimen bat da, anizkoitz erditzearen kasuan 18 astetara luzatu daitekeena. Aipatu denboraldia interesatuaren arabera banatu daiteke beti ere, 6 aste erditzearen hurrengoak izan behar dutelarik. Ama hil izanez gero, seme-alabaren zaintzarako aste hauek aitzak har ditzake.

Adopzio kasuan, haurra 9 hilabete baino gutxiago baditu, lan etenaldiak 16 astetako gehienezko iraupena edukiko du. Langileak aukeratu ahal izango du baimena hartzearen erabaki administrazioa edo judiziala ematen denetik edo adopzioa eratzen den judiziozko erabakia hartzen denetik kontatzen hasten den. Adoptatutako haurrak 9 hilabete baino gehiago eta 5 urte baino gutxiago baditu etenaldiak gehienez 6 astetako iraupena edukiko du. Aitzak eta amak, biek, lan egiten badute bietako batek soilik egikaritu ahal izango du eskubide hau.

AMATASUN-BAIMENAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Zenbait hitzarmenetan (% 30,9) amatasun-baimena arautzen hasten da; horietako % 64,7ak aita aipatzen dute baimenaren onuradun edo hartzaile posible bezala.
- Aztertutako hitzarmen kolektibo guztien % 20ak legean araututako baimen honen iraupena (16 aste) areagotu egiten du. Horrek esan nahi du, baimen hau jasotzen duten hitzarmenen ia bi herenek (% 64,7) legeak arautzen duena baino iraupen luzeagoa ematen dutela amatasun-baimenarengatik, jaiotzagatik (ez adopzioagatik).

- EAEan ezartzen den amatasun-baimenari buruzko lan-legeria posizio onean kokatuko litza-teke europar estatu desberdinen legeriaren testuinguruan, hiru herrialdek gainditzen baitute soilik EAEan baimen honen gozamenerako ezarritako iraupena. Erresuma Batuak (18 aste), Italiak (20 aste) eta Danimarkak (28 aste).

B) Arriskuak

- Aztertutako hitzarmen kolektiboen % 67,3ak ez du jasotzen amatasun-baimena.
- Baimen honetaz aitak gozatu dezan, beharrezkoa da, baimen honetaz amak gozatzen due-nean galdatzen ez diren baldintza batzuk ematea, esate baterako amaren heriotza edo biek lan egitea eta amak berehala lanean hastea erabakitzea.
- Sozialki emakumeak bere “erreproduzio rol sozialarekin” identifikatzeko joera dago eta ez da eztabaidatzen benetan baimen honetaz gozatzeak emakumeentzat lagungarria den edo, zeharka, ez ote den euren rol femeninoen elementu indartzaile bat. Izan ere, emakumea lan-merkatutik aldendu arazteko eta aita, modu eraginkor batez, famili eginkizunen erantzuki-detasunean ez inplikatzeko arriskua badu.

AITATASUN-BAIMENA

2.7.12

AZTERGAIAREN MUGAKETA: DEFINIZIOA

Seme edo alaba baten jaiotza dela eta, langile batek zenbait egunetako har dezakeen baimen batean datza. Arrazoi honengatik langileak bidairen bat egin beharko balu, epe hori luzatu egin-go litzateke.

AITATASUN-BAIMENAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK

A) Aukerak

- Baimen hau aztertutako hitzarmen kolektiboen % 85,4ak onartzen du.

B) Arriskuak

- Baimen honen izendapenean erabilitako hizkuntzari dagokionez, —“emazteak erditzeaga-tik”— adierazi ez dela egokienetzat, nolabait, konnotazio sexistak baititu. Izan ere, aitaren irudia amatasun egitatetik erabat at geratzen da, aitatasunaren aurrean bere ezkontide po-sizioa (emaztea) azpimarratzen delarik. Honek, aldi berean, egitatezko bikote bat osatzen dutenentzat diskriminazio bat suposatzen du.

AZTERGAIAREN MUGAKETA: DEFINIZIOA

Bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba txiki baten edoskitzea dela eta, emakumezko langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, bi zatitan banatu dezaketena. Emakumeak, bere borondatez, eskubide hau, xede berdinarekin, ohizko lanaldia ordu erdi bateko murrizteaz ordezkatu dezake (LEko 37.4 art.)

Edoskitze artifizialaren kasuan baimen hau, inongo bereizketarik gabe, aitak edo amak gozatu dezake (martxoaren 3ko 1989/3 Legea).

**EDOSKITZE-BAIMENAREKIN ERLAZIONATUTAKO
DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK****A) Aukerak**

- Edoskitze-baimena hitzarmen kolektiboetan arautua izaten hasi da (zehazki haztertutako hitzarmen kolektiboen % 43,6an), eta horietako % 62,5ak, espreski onartzen du edoskitze artifizialaren baimenaz aitak gozatu ahal izateko aukera.
- Zenbait hitzarmenetan, asko ez diren arren, baimen honetaz aitak gozatzeko duen eskubidea onartzen da, inolako baldintzarik ezarri gabe, amak eta aitak, aldi berean gozatzeko ezinez-kotasuna salbu. (Aztertutako hitzarmen guztien % 9,1a osatzen dute).

B) Arriskuak

- Aztertutako hitzarmenen erdiak baino gehiagok, % 56,4ak, ez du jasotzen bere arau-atalean edoskitze-baimena.
- Aztertutako hitzarmen guztien % 27,3ak soilik onartzen du espreski baimen honetaz gozatzeko aitak duen aukera. Horrek esan nahi du, baimen honi dagokionez, negoziazio kolektiboak ez duela kontutan hartzen rol aldaketa baten posibilitatea eta, orokorrean, emakumeak protagonista bakarrak eduki dituzten baimenetaz gozatzeko aukera aitari zabaltzen dion araudi berria (martxoaren 3ko 1989/3 Legea).
- Zenbait hitzarmenetan legean jasotzen ez diren bidegabeko eskubide murrizketa suposatzen duten baldintza batzuk ezartzen dira aitak eskubide honetaz gozatu ahal izateko; esate baterako “amaren langile egoera eta baimen honetaz gozatzeko duen ezintasuna edo baime-nari uko egitea frogatzen duten aitaren aurretiazko eskaera eta justifikazioa”.
- Edoskitze-artifizialaren baimenaz gozatzeko zenbait baldintza ezartzeak, nolabait, gizarte-ro-len aldaketari oztupoak jartzea suposa dezake, gizonezkoak erreprodukzio-rolarekin identifi-katzen hasteari, hain zuzen ere.

**LEGE-ZAINTZAGATIK
EMAN DAITEKEEN
LANALDIAREN MURRIZKETA**

2.7.14

AZTERGAIAREN MUGAKETA: DEFINIZIOA

Lege-zaintza arrazoiengatik 6 urte baino gutxiagoko adin txikiko bat edota beste ordaindutako jarduerarik burutzen ez duen minusbalitu fisiko bat bere ardurapean duenak, lanaldia murrizteko eskubidea izango du, gutxienez heren bat eta gehienez lanaldiaren erdia bitartekoa, soldata proportzionalki murriztuko litzatekeelarik.

**LEGE-ZAINTZAGATIK EMAN DAITEKEEN
LANALDIAREN MURRIZKETARI BURUZKO
DIAGNOSTIKOA: AUKERAK ETA ARRISKUAK**

A) Aukerak

- Hitzarmenetan lege-zaintzagatik eman daitekeen lanaldiaren murrizketa arautzen hasten da; zehazki, aztertutako hitzarmen kolektiboen % 27,3an jasotzen da.

B) Arriskuak

- Aztertutako hitzarmenen % 72,7an ez da jasotzen lege-zaintzagatik eman daitekeen lanaldiaren murrizketa eskubidea.
- Baimen honen onuradun posibleak izendatzerakoan hizkuntzaren erabilpen sexista igartzen da, kasu askotan (eskubide hau jasotzen duten hitzarmen kolektiboen % 46,7an) gizonezko zein emakumezko langileak izendatzeko maskulinoa erabiltzen baita soilik.

**ERDITZE-PRESTAKETA
IKASTAROETARA JOATEA**

2.7.15

AZTERGAIAREN MUGAKETA: DEFINIZIOA

Erditze-prestaketa teknikak ikasteko ikastaroetara joateko, gehienez astean 4 orduko baimen bat da. Beti justifikatu behar da lanaldiaren barne burutzearen beharra, asistentzia behar bezala frogatuz.

Langileen Estatutuak aipatu baimenei buruzko legezko gutxienekoak ezartzen ditu, baina negozioiazio kolektiboaren bidez, eta zehatzago, hitzarmen kolektiboetan, autonomia kolektiboan oinarrituz eraentza zabalagoak itundu daitezke.

**ERDITZE-PRESTAKETA IKASTAROETARA JOATEKO
BAIMENAREKIN ERLAZIONATUTAKO DIAGNOSTIKOA:
AUKERAK ETA ARRISKUAK**

A) Aukerak

- Hitzarmen kolektiboetan erditze-prestaketa ikastaroetara joateko baimen jasotzen hasten da, (zehazki aztertutako hitzarmen kolektiboen % 7,3).

B) Arriskuak

- Hitzarmen gehienek ez dute jasotzen baimen hau, zehatz mehatz ez du jasotzen aztertutako hitzarmenen % 92,7ak.

3

EAEko LAN MERKATUAN EMAKUMEEN PARTEHARTZEA BALDINTZATZEN DUTEN ZENBAIT FAKTOREKIN ERLAZIONATUTAKO PROPOSAMENAK

**AZKEN LAN
ERREFORMEK
LAN-KONTRATU
MOTA DESBERDINETAN
ERAGINDAKO ALDAKETA
NAGUSIEN INGURUKO
PROPOSAMENAK**

3.1

**PROPOSAMEN
OROKORRAK**

3.1.1

- Lan-kontratazioetan malgutasuna egotea onuragarria izan daiteke baldin eta aldi berean batetik lan-harremanetan ematen den edozein diskriminazio mota ezabatzeko neurriak hartzen badira eta bestetik langile guzti-guztiei eskubide berberak onartzen bazaizkie. Malgutasuna enpresek kontratatzeke duten askatasunean baino agertzen ez bada eta ez langileek kontratu motarekiko duten aukera-gaitasunean, kontrakoa eta diskriminatzailea den faktore batean bihur daiteke.
- Gaur egun denentzako enpleguaz eta lan iraunkorraz mintzatzea oso zaila denez, komenigarria izango litzateke, arauzko xedapenen bidez, laneratzeko zailtasunak dituzten emakumeen kontratazioagatik enpresei zuzendutako sustapen neurriak arautzea, burututako lan-kontratu mota, edozein izanik ere, hau da, ez soilik mugagabeko kontratazioagatik, non emakumezkoak gutxiengoa diren, baita aldi baterako lan-kontratuengatik ere, non emakumezkoak sarritan izaten diren kontratatuak.
- Gizonezkoak eta emakumezkoak, lan merkatuaren maila guztietan, berdintasunezko baldintzetan sar daitezen, beharrezkoa da gizonezkoek erantzukidetasun handiagoa hartzea etxeko lanetan.
- Gizonezkoak, feminizatuak dauden adar profesionaletan, eta emakumezkoak maskulinizatuak dauden adarretan sartzen joan ahal izateko, beharrezkoa da rol sozialen hauste edo urratze bat.
- Lan-eremuan nagusi diren jenero estereotipoak hautsi egin behar dira, bai emakumeen aldetik, lanbide heziketa jasoaz, baita enpresen aldetik ere, ondoren lanbide gaitasun egokiak dituzten neskak, gaitasun berberak dituzten mutilen baldintza berdinetan onartuz.
- Lan erreforma bat gertatzen den bakoitzean kontraesanak, inkongruentziak, anbiguotasunak eta baita lege-hutsuneak ere sortzen dira, eta horien aurrean lan-auzitegiek zeregin garrantzitsu bat bete beharko lukete egoera guzti horiek argitzeko.

**MUGAGABEKO
LAN-KONTRATUAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.1.2

- Printzipioz, mugagabeko kontratazioa bultzatzea, onuragarria da lan egonkortasuna eskaintzen baitu.
- Enpresek oso kontutan hartu beharko lituzkete emakumezkoen arazoak laneratze prozesuan eta ekintza positiboko neurriak hartu beharko lituzkete euren plantilan lan finkoa duten emakume eta gizonen kopurua berdintzeko asmoz, emakumeekin burututako kontratu mugagabeak handituz. Aldi berean, emakumeei erantzukizuneko lanpostuetara iristeko aukerak erraztu behar zaizkie.

**MUGAGABEKO
KONTRATAZIOA SUSTATZEKO
LAN-KONTRATUAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.1.3

- Garrantzitsua da enpresak ez hastea gaur egungo mugagabeko kontratazioa —hau da, enplegu finkoak— kontratu mota berri honekin ordezkatzeko.
- Interesgarria izango litzateke kontratu mota berri hau zein kolektibori zuzendua dagoen birzehaztea, emakumezkoen arteko enpleguaren sustapenaren espezifikotasuna eta garrantzia azpimarratuz.
- Emakumeek aldi baterako kontratazioen hein handi bat betetzen dutenez, interesgarria izango litzateke, kontratu mota berri hau, aipatu kontratu horiek mugagabeko kontratuetan bihurtzeko erabiltzea.

**EZ-JARRAIA IZAERAKO
KONTRATU FINKOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.1.4

- Komenigarria izango litzateke kontratu hauen iragankortasuna ez erabiltzea, aldi baterako langileei, langile finkoei baino ordainsari murrizagoak justifikatzeko, jakinaz bestalde, ezohizkoak eta laburrak diren lanaldietan emakumezkoak gehiengoa direla.
- Beharrezkoa da kontratu mota hau duten langileei, beste edozein kontratu mota duten langileen eskubide berberak bermatzea.

**PRAKTIKETAN EMATEN
DEN LAN-KONTRATUAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.1.5

- Garrantzitsua da neska gazteek lortutako ikasketa-maila sozialki aintzat hartzea, horrela lan-esperientzia edota enpresa-praktika egoki bat eskuratzeko dituzten aukerak murriztuta gera ez daitezen, adibidez praktikan ematen den lan-kontratu baten bitartez.
- Beharrezkoa da emakumeen lan egoeran eragin kaltegarria duten praktikazko lan-kontratuak ekiditzea, batez ere lanaldi partzialeko kontratuak direnean, kasu askotan ohizkoa den baino ordainsari nabarmenki txikiagoa eta kategoria profesional oso baxuak baidituzte, eta azken finean, praktika horiekin lortutako esperientzia ez delako hain eraginkorra izango eta lan merkatuan sartzeko aukerak dezente murriztuko direlako.
- Praktikan kontratatzen den pertsona batek burutuko duen lanak, beti eman behar dio aukera berak lortutako ezagupenekin bat datorren praktika profesionala burutzeko. Ezagutza hori, kasuan kasuko titulazio gaitzailearen bidez gauzatuko da.

**PRESTAKUNTZARAKO
LAN-KONTRATUAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK (PARTZIALKI
IKASKUNTZA-KONTRATUA
ORDEZKATZEN DUENA)**

3.1.6

- Garrantzitsua da gazteak ohizko rol sozialak hausten has daitezen kontzientziatzea, eta prestakuntza kontratua, mutilak maskulinizatutako adar profesionalean, eta neskak feminizatutako adarretan sar ez daitezen erabiltzea.
- Garrantzitsua da gazteek beraien eskubideak ezagutzea, eta kontratazio momentuan, legean ezarritakoarekin bat datozen, eta era berean lan-harremanen arlo guzti-guztietan aukera berdintasuna bermatzen dituzten lan-baldintzak aldarrikatzea.
- Oso interesgarria izango litzateke prestakuntza enpresa berak ematea, horretarako lanbide-heziketa zentro bat edukiz edo ikaskuntzarako gelak prestatuz enpresan bertan.
- Komenigarria izango litzateke prestakuntza-kontratuaren erregulazioaren gehiegizko malgutasuna gehiago kontrolatzea eta bere funtzio hezitzailea bereziki azpimarratzea.
- Kontratagileak, kontratatuko dituen hautagaiak baloratzeko garaian, euren kalitate profesionalean baino ez da oinarritu behar, pertsonaren sexua kontutan hartu gabe. Hori da, kualifikaziorik gabeko neska-gazteak, tradizionalki gizonezkoek bete dituzten profesio eta ogibideetan sartu ahal izateko modu bakarra.

**IRAUPEN MUGATUKO
KONTRATUEKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.1.7

- Emakumeak, gehienbat gizonezkoek bete dituzten enpleguetan, baldintza berdinetan sartu ahal izateko, adibidez iraupen mugatuko kontratuetan, obra edo zerbitzu zehatzeko kontratua edota kontratu ebentuala, beharrezkoa da, betidanik maskulinoak edo femeninoak kontsideratu diren lanei egotzitako tradiziozko jenero estereotipoak desagertzen joatea.

**OBRA EDO ZERBITZU
ZEHATZEKO
KONTRATUAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.1.8

- Garrantzitsua da emakumeek, tradizionalki presentzia oso urria izan duten adarretan sartzea, adibidez, oso maskulinizatuta dauden sektore profesionaletan aurkitzen den obra edo zerbitzu zehatzeko kontratuaren bidez.

**ALDI BATERAKO
LAN-KONTRATU
EBENTUALAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.1.9

- Langileek, onargarriak diren gutxienezko lan-baldintza batzuk edukitzeko dituzten eskubideak nagusitu beharko lirateke, benetako lan merkaturatze bat ahalbidetuz eta kontratu mota honen ezaugarri den gehiegizko iragankortasuna ekidituz.
- Nahitaezkoa da lan esparrua oso mundu maskulinizatua dela kontutan edukitzea. Horregatik, garrantzi handia du enpresariak bere plantilan emakumeak onartzeak, kontratu horiek oso maskulinizatuta dauden jarduera-adarretan egon arren; adibidez, oso maskulinizatuta dauden sektore profesionaletan aurkitzen den kontratu ebentuala.

**BEHIN BEHINEKOTASUN
KONTRATUAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.1.10

- Egia da Herri-Administrazioetan emakumezko asko dagoela, baina euren laneratzea, lan, gizarte eta ekonomi egonkortasun handiagoa ematen duten, kontratazioen bidez ahalbidetu

beharko litzateke; eta baita euren promozioaren bidez ere, ertain eta goi-karguetara, eta erantzukizuneko lanpostuetara iristeko.

**LANALDI PARTZIALEKO
KONTRATUAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.1.11

- Lanaldi partzialeko kontratazioak lanaldi osoko kontratazioak dituen eskubide berberak eduki beharko lituzke, ordainsaria salbu hau, burututako lan-ordu errealean proportziokoa izango baita.
- Lanaldi osoko eta partzialeko enpleguetan prestakuntza edota promozio aukera berdinek egon beharko lukete, baita eskubide sindikal eta gizarte babespen berberaz gozatu eta oro har, lan baldintza berberak eduki.
- Garrantzitsua da errealitatean, benetako erantzukidetasuna ematea famili edota etxeko lanetan, horrela emakumeak ez lirateke “behartuak” egongo, batez ere, lanaldi partzialeko kontratuak onartzera.
- Garrantzitsua da lanaldi partzialeko emakumezko langileak eskuratutako ordainsaria sozialki ez gutxiestea (normalean baxua izan arren) ezta bigarren mailakotzat, edota gizonaren (senarra, mutil-laguna...) ordainsariaren laguntza soil bat bezala kontsideratzea ere, oraindik azken hau famili-ekonomiaren diru-ekarpen nagusitzat hartzen baita.

**LAN-KONTRATAZIOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
EKINTZA POSITIBO
ZEHATZAK: “EMAKUMEEN
ETA GIZONEN
AUKERA-BERDINTASUNERAKO
LANKIDETZA
ERAKUNDEA”**

3.1.12

Enpresak, funtsezko alderdi bat dira, lan-kontratazio prozesuan, horregatik oso inportantea da, EAEko lan merkatuan emakumeek duten partehartzearen aurrean, hartzen duten jarrera; eta baita euren esparru zehatzean, emakumeen eta gizonezkoen arteko aukera-berdintasunaren aurrean hartzen dutena ere.

Gaur egun “Optima” deituriko europar programa bat dago, Enpleguko eta Giza Baliabideen Garapeneko Ekimen Komunitarioan barruan kokaturik, NOW kapituluaren barne, EMAKUNDE bertako partaidea delarik.

“Optima” programaren helburua lan-kontratazioari dagokionez, aukera berdintasunerako plan bat abiarazi nahi duten enpresei nondik-nora jo dezaketen erakustea eta aholkuak ematea da. Plan horien helburu nagusiak ondorengo hauek dira:

- bere langileen (gizonezko eta emakumezko) arteko aukera berdintasuna ahalbidetu;
- bere enpresa-antolaketaren eguneroko praktikan, aukera berdintasuna eragotzi dezaketen oztopo guztiak kendu.

Lan-kontratazioarekin erlazioa duten ondorengo ekintza positiboak, “Optima” programatik eskuratu dira. Interesgarri jotzen da emakumezko eta gizonezkoen arteko aukera berdintasuna lortzeko prozesuan aurrerapauso modura, kontratazio momentuan eragina izan dezaketen proposamen zehatzak bezala sartzea.

PLANTILAREN EZAUGARRIEI BURUZKO DATUAK BILDU

- Enpresako emakumezko eta gizonezkoen arteko aukera-berdintasunari buruzko analisia egi-teko, plantilaren inguruko informazio estatistikoa bildu beharko litzateke:
 - plantilaren banaketa adin eta sexuaren arabera;
 - kontratu motak;
 - emakumezkoak famili egoeraren eta euren ardurapeko pertsona-kopuruaren arabera.
 - e.a.

ENPRESAREN ENPLEGU-POLITIKA ETA JOKABIDEEI BURUZKO INFORMAZIOA BILDU

- Ekintza honen helburua erakunde barruan emakume eta gizonen arteko berdintasun osoa eragozten duten oztopoak detektatzea da. Horretarako, langileen kontratazio prozedurak aztertuko lirateke baldintza sexistak edo, itxuraz neutroak izan arren sexu arrazoiengatiko diskriminazioak sortarazi litzaketen baldintzak ba ote dauden ikusteko.

LANAREN ETA BIZITZA PRIBATUAREN ARTEKO BATERAGARRITASUN BEHARREI BURUZKO INFORMAZIOA BILDU

- Enpresako langileek lanaren eta bizitza pribatuaren (familia, aisia, prestakuntza, e.a.) arteko bateragarritasuna lortu ahal izateko, dauzkaten arazoei eta beharrei buruzko informazioa bil-du beharko litzateke:
- Informazio horren artean honako hau ager liteke:
 - seme-alaben eskola-ordutegiak;
 - norberaren ardurapeko pertsona nagusiak;
 - euren kualifikazioa hobetzeko ikastaroak egiteko gogoak;
 - lanaz kanpoko interesak;
 - e.a.

ENPLEGU ESKAINTZETAN DISKRIMINAZIOAK EKIDIN

- Lan eskaintzetan sexu baten edo bestearen aldeko baldintza edo lehentasunak agertzen ez dituzten enplegu-iragarkiak eta eskariak prestatu.
- Iragarkietan, emakumezkoak eskainitako lanpostura aurkeztera animatu, horretarako mezu eta esaldiak argitaratuz.
- Iragarkiak bai emakumeengana eta bai gizonengana iritsiko direla bermatu.
- Mintzaira sexistarik ez erabili eta bietako sexu baten aldeko betekizun edo ukanbeharririk ez eskatu.
- Enplegu-eskabideetan garrantzitsua da xehetasun pertsonalak, hala nola, egoera zibila, seme-alaben kopurua, etab., ekiditzea, delako lanpostuan jarduteko hautagaiaren kualitate profesionalak zehazterakoan garrantzirik gabeko gaiak baitira.
- Lanpostuak deskribatu edota baloratzeko erabiltzen diren hitz eta kontzeptuetan, forma neutroak edo femenino-maskulino tankerakoak erabili.
- Funtsean eginkizun berberak dagozkien edo balio berbera duten, emakumezkoek eta gizonezkoak egiten dituzten lanei izen desberdinak ematea ekidin.
- Tradizioz bi sexuetako bati soilik atxiki ohi zaizkion kualitateak izendatzea eta azpimarratzea ekidin, adibidez, indar fisikoa, saltzeko estilo “erasokorra”, e.a.
- Emakumeek izan ohi dituzten kualitate profesionalak baloratu: seriotasuna, negoziazio eta elkarriketa gaitasuna, talde-lana...

LANGILE-AUKERAKETAN AUKERA-BERDINTASUNA ESKAINI

- Baldintza-berdintasunean, emakumezkoen kontratazioari lehentasuna eman, plantilan gizonezko eta emakumezkoen arteko oreka lortu arte.
- Emakumezkoen presentzia nabarmenki urria den postu eta kategorietan (zuzendaritza-postuetan eta erantzukizun handikoetan, batez ere) emakumezkoen kontratazioa bultzatu.
- Emakumezkoen presentzia nabarmenki urria den lanbideetan emakumezkoak kontratatzeke Herri Administrazioek ematen dituzten laguntzak aztertu eta kudeatu.
- Emakumezkoak hautatzeko eta kontratatzeke gutxieneko kuotak ezartzeko aukera kontutan hartu.

LANALDIAREN ANTOLAKETAN BERDINTASUNA LORTZEKO BITARTEKOAK JARRI

- Lan-baldintzetan eta lan-ordutegietan malgutasun handiagoarekin jokatzeko aukera ematea izango litzateke, modu horretan, bai emakumeek eta bai gizonek, lanbidea eta familiarekiko arreta bateratu ahal izateko. Hori honako hauen bidez lor daiteke:
 - famili arrazoiengatikoa baimenak langile guztiei emanez;

- plantila osoari familiarekiko arretaren eta lanaren arteko bateragarritasunerako aukera ematen dioten neurriak hartuz (esate baterako: familiaren beharrianetara egokituriko ordutegiak, lan banatua, lan-ordu metatuak jaiegun bilakatzeko aukera, etab.);
- enpresako gela bat haurtzaindegi moduan erabiltzeko aukera emanez, dagokion arretarekin, urte osoan zehar edo bestela, udan, eskola-oporraldietan, e.a.

EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO AUKERA BERDINTASUNAREN DEFENTSARAKO BITARTEKOAK JARRI

- Kontratazioetan aukera-berdintasunaren printzipioaren aurka ematen diren egoerak eta jokabideak salatzeko egokiak izan daitezkeen mekanismoak jartzea izango litzateke.
- Mekanismo horietako bat Enpresetako Giza-Baliabideen Sailean integratuko litzatekeen Berdintasunerako Agente bat izendatzea izango litzake.

LANA SUSTATZEKO NEURRIEKIN ERLAZIONATUTAKO PROPOSAMENAK

3.2

- Beharrezkoa da emakumeen enplegua sustatzera zuzendutako ekintza positiboko neurrien ezarpena.
- Interesgarria izango litzateke, lan araudian emakumeek lan merkatuan sartzeko dituzten arazoak, kontutan hartzea.
- Interesgarria izango litzateke, lana sustatzeko arauzko xedapenak idazterakoan, sentsibiltate handiagoa egotea.

LANGABEZIAREN BABESERAKO NEURRIEKIN ERLAZIONATUTAKO PROPOSAMENAK

3.3

- Langabeziaren babeserako neurrietan emakume langabeen kolektiboari eta euren babesik ezari buruzko aipamenak egin beharko lirateke.
- Araudi zehatz bat lantzerakoan gomendagarria izango litzateke emakume langabeen egoeraren berezitasuna kontutan edukitzea.
- Langabeziaren babeserako neurrien artean, emakumeen aldeko ekintza positiboko neurriek egon beharko lukete, gaur egun daukatena baino gizarte babespen handiago bat eskainiz.

**EKINTZA
POSITIBOekin
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.4

- Gizon eta emakumeen arteko benetako eta eraginkorra den aukera berdintasuna lortu ahal izateko ezinbestekoa da ekintza positiboko neurrien ezarpena. Ekintza positiboko neurriek beti emakumezkoen kolektiboaren alde jokatu behar dute, eta inoiz ere ez euren kalterako.
- Aukera berdintasunak, tradizioz gizonezkoei eta emakumezkoei esleitutako rol sozialetan oinarrituriko gutxiagotasun eta desberdintasun egoera guztien ezabapena dakar, eta horretarako oso beharrezkotzat jotzen dira ekintza positiboko neurriak.
- Euren finkatze ondorioari eta lan merkatuko abiatze egoera diskriminatzaileari begira, garrantzitsua da emakumeen babes-arau guztiak berrikustea.
- Garrantzitsua da ekintza positiboko neurrien iragankortasuna kontutan edukitzea, hauek ez baitira mugagabeko epe baterako ezartzen.
- Lan merkatuko gizarte eragile edo agenteek, tratatu eta aukera berdintasuna negoziazio kolektiboaren osagarrietako bat bezala kontsideratu behar dute, enpresetan —maila guztietan— ekintza positiboko programak barneratuz.

**LAN-HARREMANETAN
SEXUAN OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOARI
BURUZKO AUZITEGI
KONSTITUZIONALAREN
JURISPRUDENTZIAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.5

**PROPOSAMEN
OROKORRAK**

3.5.1

- Gomendagarria izango litzateke Auzitegi Konstituzionalak (AK) norabide jurisprudential bateratu eta koherentea eskaintzea sexuan oinarrituriko diskriminazioaren debekuari dagokionez.
- Komenigarria izango litzateke AKak zeharkako diskriminazioa gertatzen dela onartzea eta, itxuraz neutroak izan arren, sexuan oinarrituriko diskriminazioak ezkututzen dituzten kasu guztiak sakonki aztertzea.

- Komenigarria izango litzateke AKak ezkutuko eta zeharkako diskriminazioen debekua onartzea eta epaileratzea.
- Gomendagarria izango litzateke AKak ekintza positiboko neurrien ezarpena onartzea, historikoki emakumeak, lan arloan, gutxiagotasun egoera batean egon baitira eta zilegi jo daitezke marjinazio hori gainditzera zuzendutako ezberdintasunak, beti ere kolektibo honek pairatu duen diskriminazioa ezabatzeko helburuarekin.

**EZKONTZAGATIKO
LAN-UTZIALDIAN
SEXUAN OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.5.2

- Denboraren poderioz edota gizartea beraren eta lan-araudiaren (kasu honetan ezkontzagatiko lan-utzialdiari dagokiona) bilakaeraren ondorioz, AKak bere oinarriak okerrak edota bere ondorioak desegokiak direla uste badu, gomendagarria izango litzateke bere norabide jurisprudentziala aldatzea, irmoki finkatuta dagoen arren.
- Interesgarria izango litzateke AKak arreta berezi bat jartzea emakumeen babes-neurriak oinarritzerakoan, sarritan, denboraren poderioz, beren izateko arrazoia galtzen baitute. Garrantzitsua da, neurri hauek gutxiagotasun fisikoan edo etxeko lanekiko bokazioan oinarritzen diren aurriritzietatik abiatuz emakumeen gutxiagotasun egoera iraunarazi eta errepikarazi ez izatea, ezkontzagatiko lan-utzialdiari buruzko arau zaharretan gertatzen den bezala (Adib.: 1960ko Lan Erreglamentazio Nazionala, 87.1. artikulua).

**ORDAINSARIAN
SEXUAN OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.5.3

- Interesgarria izango litzateke AKak ordainsarian sexuan oinarrituta gertatzen den diskriminazioari dagokionez honako jurisprudentzia-norabide hau jarraitzea:
 - diskriminazio zuzenen existentziaren onarpena;
 - zeharkako diskriminazioen onarpena;
 - benetan betetako lana bakarrik hartu kontutan eta beronen inguruan, pertsonaren sexuarekin zuzenean edo zeharka zerikusirik ez duten objektiboki frogatutako inguruabarrak hartu kontuan;

- gehienbat emakumeek betetzen dituzten kategoria edo jardueren gutxiespenaren, eta beren ordainsari txikiagoa dela onartu, edo beste kategoria edo jarduera maskulinizatuekiko balorapen desberdin bat mantentzeko arrazoi objetiborik ez dagoenean.
- Interesgarria izango litzateke AKak emakumeak sustapen-sisteman (osagarriak eta plusak) sartzeko beharra espreski onartzea.

**LAN MERKATUAN
SARTZERA KOAN
SEXUAN OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.5.4

- Beharrezkoa izango litzateke, hasiera batean iradoki zuten babespen-desioak jada bere izatezko arrazoia galtzen dutenean, enpleguaren sarbiderako tratu eta aukera berdintasunaren printzipioaren aurkako legezko, arauzko eta xedapen administratiboak berrikustea.
- Zeharkako diskriminazioak ezabatzea zuzendutako neurriak positiboki baloratzeko beharra. Ekintza positiboko neurriak modu berezi batez azpimarratu beharko lirateke eta oso maskulinizatuak kontsideratzeagatik, sartzeko zailtasun handiak dituzten jarduera eta adar profesionaletan emakumeen laneratzea ahalbidetu beharko litzateke.

**KATEGORIA PROFESIONALEN
INGURUAN SEXUAN
OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.5.5

- Gomendagarria izango litzateke AKak diskriminazioa dagoen edo ez egiaztatzeko xedearekin, bi edo kategoria profesional gehiago gonparatzen dituenean, zenbait alderdi objetibo aztertzea:
 - kategori desberdinetara gizonezkoek eta emakumezkoek, modu bananduan iristea;
 - kategori zehatz batzutan emakumerik ez egotea;
 - langileek egokitutako betebeharrak betetzeko modua.
- Lan arloan gizonezkoen eta emakumezkoen partehartze orekatuaren lorpenean aurrera egin ahal izateko interesgarria litzateke AKak kategoria profesionalei dagokienez, norabide jurisprudentzial bateratu bat ezartzea, hein handi batean ordainsariengan baitute eragina.

**GIZARTE-SEGURANTZA
ARLOAN SEXUAN
OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.5.6

- Komenigarria izango litzateke AKak, Gizarte Segurantzaren arloan norabide jurisprudentzial uniforme bat eskaintzea, zuzenbidezko ziurtasunik eza ez eragiteko eta, praktikan, Gizarte-Segurantzaren esparruan gizonezkoen eta emakumezkoen artean aukera berdintasunaren printzipioaren eraso-egoera iraun eta berritu dadin ekiditzeko.
- Komenigarria izango litzateke, batez ere eta neurri handi batean emakumeengan zeharkako eragina duten arauen indargabetzea, hauek zeharkako diskriminazioa suposatzen baitute, desberdintasunak pertsonaren sexuan oinarritzen baitira. (Adb. jada indargabetua izan den apirilak 12ko, 1996/1120 Dekretua).
- Gomendagarria izango litzateke AKak, emakumezkoek gizonekiko berdintasun eraginkor bat lortu ahal izateko, Gizarte-Segurantzaren arloan ematen diren ezkutuko diskriminazioak onartzea eta epaileratzea.

**AITAREN
EDOSKITZE-BAIMENAREN
INGURUAN SEXUAN
OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.5.7

- Komenigarria izango litzateke AKak, gizonezko eta emakumezkoen arteko aukera berdintasun erreala eta eraginkor bat lortzeko benetan positiboa den rol edo eginkizunen aldaketaren aldeko joerari (aita baimen honetaz gozatzen hastea) oztupoak ez jartzen saiatzea.
- Komenigarria izango litzateke AKak, baimen hau emakumeei emateak soilik praktikan sexuan oinarrituriko diskriminazio bat dakarrela onartzea, eta beraz Langileen Estatutuko 37.4. artikulua jada ez luke izateko arrazoirik izango.
- Interesgarria izango litzateke AKak, ahal duen neurrian, emakumeak lan merkatutik urruntzea laguntzen duten faktoreak desagertarazten eta etxeko lanetatik euren emantzipazioa lor dezaten laguntzen ahalegintzea. Hori, edoskitze artifizialaren baimenaren gozamenaz aitek duten eskubidea argi eta espreski onartuz eman zezakeen, gozamen horretarako inolako baldintzarik ezarri gabe.
- Gomendagarria izango litzateke AKak, beste lehenagoko instantzietako inolako argudiorik ez onartzea, baldin eta hauek arrazoi fisiologikoetan, bokazio edo zaletasun naturalean edota

etxeko lanekiko bokazio handiago batean oinarrituta badaude, praktikan emakumeen gizarte-gutxiagotasun egoera iraunarazi eta berritu egiten baitute.

- Komenigarria izango litzateke AKak onartzea, juridikoki garrantzitsua den inolako argudiorik ez dela existitzen (fisiologikoa, soziala, medikuntzakoa, e.a.), edoskitze-baimenaren gozamenean gizonezko eta emakumezkoen arteko tratamendu desberdin bat mantentzeko.

HAURDUNALDIAGATIKO DISKRIMINAZIOARI BURUZKO PROPOSAMENAK

3.5.8

- Gomendagarria izango litzateke AKak bere gaur egungo jurisprudentzia-norabidea jarraitzea, haurdunaldiagatik ematen den diskriminazioa espreski onartuz.
- Interesgarria izango litzateke AKak, itxuraz objetiboak eta, iraizpen eta kontratazio ukapenen justifikatzaileak diren faktoreak aztertzen saiatzea, askotan sexuan oinarrituriko diskriminazioak ezkututzen baitituzte, kasu honetan, haurdunaldiagatik ematen direnak.
- Interesgarria izango litzateke AKak, bere epaien bitartez, haurdun dauden emakumeak iraizteko edota lan-kontratuak berritzeko enpresak duten askatasuna mugatzea, askatasun hori ez dezaten ondorio diskriminatzaileekin erabili.

EMAKUMEEN ALDEKO EKINTZA POSITIBOEN KONSTITUZIONALITASUN- AREKIN ERLAZIONATUTAKO PROPOSAMENAK

3.5.9

- Ekintza positiboko neurriek erabilpen handiagoa eduki beharko lukete epaitegietara eramandako kasuetan.
- Komenigarria izango litzateke AKak lan arloan gizonezko eta emakumezkoen arteko parte-hartze orekatu bat lortzeko, ekintza positiboko neurrien ezarpen eraginkor baten beharra espreski onartzea, epai kopuru handiago batean.
- Beharrezkoa da, jurisprudentzia mailan, ekintza positiboko neurrien kontzeptuzko zehaztapen egoki bat lortzea.

**LAN-KONTRATUAREN
IRAUNGIPENEAN SEXUAN
OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.5.10

- Zeharkako diskriminazioak onartuz AKak bete dezakeen papera oso garrantzitsua da, hauek gero eta sarriago eman arren aztertzeko eta frogatzeko zailagoak baitira.
- Gomendagarria izango litzateke AK gehiago inplikatzeko iraizpenak bezalako enpresa-jokabideak aztertzerakoan, itxuraz neutroak izan arren sexuan oinarritutako ezkutuko diskriminazioak izan daitezkeelako.
- Komenigarria izango litzateke AKak kontratuaren iraungipenaren momentuan eman daitezkeen ezkutuko diskriminazio-egoerataz erreflexionatzea eta beren debekua epaileratzea.
- Interesgarria izango litzateke AKak, neurri ezberdinen bidez, emakumezko langileen aldeko diskriminazio kontrako babes edo tutela baten ezarpena bultzatzea.

**ETXEKO ENPLEGATUEN
KOLEKTIBOAN
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.5.11

- Interesgarria izango litzateke AKak, etxeko enplegatu bezala lan egiten duten emakume askoren lan-egoera, eta bere egoera soziala eta ekonomikoa, askotan, beste adar profesionaletako lankide askorena baino okerragoak direla onartzea bere epaietan.
- Gomendagarria izango litzateke AKak, emakumezko etxeko enplegatuentzat onuragarriak diren neurrien ezarpena bultzatzea, euren eskubideak eta gainontzeko langileen eskubideen arteko parekotasun erreala eta eraginkorra lortu arte.
- Komenigarria izango litzateke AKak, etxeko enplegatu askoren lan-egoeran, sexuan oinarrituriko zeharkako diskriminazioak ematen direla onartzea.

**LAN-HARREMANETAN
SEXUAN OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOARI
BURUZKO EUROPAR
BATASUNeko JUSTIZIA
AUZITEGIAREN
JURISPRUDENTZIAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.6

**PROPOSAMEN
OROKORRAK**

3.6.1

- Garrantzitsua izango litzateke Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak —aurrerantzean EBJA— norabide jurisprudentzial uniforme, zehatza eta koherenteta jarraitzea. Bere jurisprudentziak uniformea izan behar du lan-harremanen aspektu edo alderdi guztiekiko, ordain-sariak, gizarte-segurantzak, lanaldia, kontratuaren iraungipena, e.a.
- Interesgarria izango litzateke EBJAk, zeharkako diskriminazioaren kontzeptua bereizten duten osagarriak zehazten edo mugatzen jarraitzea, askotan aztertze eta frogatzeko oso zailak baitira.
- Komenigarria izango litzateke EBJAk beti kontutan hartzea, zein den, lan arloan, emakumezkoen benetako egoera, frogatuta gelditzen baita neurri edo arauzko xedapen zehatz batzuk oso modu desberdinean eragiten dietela gizonei eta emakumeei, lan merkatuan duten partehartze maila desbedina dela eta.
- Komenigarria izango litzateke EBJAk kontuan edukitzea emakumeek, urte askotan zehar, lan arloan pairatu duten gutxiagotasun eta desabantaila egoera; egitatezko desberdintasunak ematen baitira eta ez delako ematen gizon eta emakumezkoen arteko partehartze orekatu bat lan esparruko maila guztietan.
- Garrantzitsua da kide diren Estatuak, lan-harremanetan ematen den sexuan oinarrituriko diskriminazioaren debekuari buruzko judizio-aurretiko arazoak, edota beste auzi motak, planteatzea, zenbat eta kasu gehiago epailatu, orduan eta handiagoa izango baita europar erakunde honek kide diren Estatu guztiei egin diezaiekeen “presioa”, hauek euren legeriak, gizonetzko eta emakumezkoen arteko benetazko eta eraginkorra den aukera-berdintasun bat lortzera zuzenduaz, moldatu edota egokitu ditzaten.

**GIZARTE-SEGURANTZA
ARLOAN SEXUAN
OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.6.2

- Komenigarria izango litzateke EBJAk, bere epaien bidez, eskumeneko nazio-organuei, barne Zuzenbidea 79/7 Direktibaren 4.1. artikulura moldatzeko neurri egokirik ezean, euren zuzenbidezko ordenamenduko prozedura desberdinen artean, emakumeentzat, egoera berdinean aurkitzen diren gizonezkoei ezargarri zaien eraentza berberaz gozatzea bermatzen duten prozedura ezar ditzaten gomendatzea.
- Garrantzitsua da EBJAk jurisprudenzia-norabide uniforme bat jarraitzea Gizarte-Segurantzaren arloan, bere doktrinak biziki eragiten baitu zuzenbidezko komunitate-ordenamenduan eta, bereziki, zuzenbidezko nazio-ordenamenduetan.

**LANALDI PARTZIALEKO
KONTRATUA DUTEN
EMAKUMEENGAN SEXUAN
OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.6.3

- Komenigarria izango litzateke EBJAk, bere epaien bidez, gomendatzea, nazio-epaileei (bere eskuduntza eremuan Komunitate-Zuzenbideko xedapenak ezartzeko arduradunak) ahal duten guztia egin dezaten gizonezko eta emakumezkoen arteko desberdintasunari buruzko komunitate-arauen eraginkortasun osoa eragotzi dezaketen hitzarmen kolektiboetako xedapenak ezabatzeko, eta hori egin dezakete, ezabapena, bide legislatibotik edo beste edozein konstituzio-prozeduratik gerta daitekeen eskatu edo itxaron gabe.
- Gomendagarria izango litzateke EBJAk, bere epaien bidez, kide diren Estatuei, beren seme-alabetaz arduratu diren pertsonen gizarte-abantailak eta gizarte-babespen handiago bat sustatzea edo seme-alaben heziketa dela eta lan-jardueran etetze denboraldiengatik prestazio eskubideak ezartzea.
- Garrantzitsua da EBJAk jurisprudenzia-norabide berbera mantentzea lanaldi partzialeko kontratua duten emakumeengan ematen den sexuan oinarrituriko diskriminazioaren gaian sexuan oinarrituriko diskriminazioarekin zerikusirik ez duten faktore objektibo bezala planteatzen diren irizpideen balorazio objektibo bat burutuz.

**ITXURAZ EMAKUMEEN
BABESERAKO DIREN
NEURRIETAN
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOARI
BURUZKO PROPOSAMENAK.
GAUEKO LANAREN
DEBEKUA EMAKUMEENTZAT**

3.6.4

- Interesgarria izango litzateke, EBJAk, itxuraz alokairupeko emakumeen babeserako diren arau guztien ezabapena sustatzea askotan euren lan merkaturatzean oztopo bat suposatzen baitute eta tradiziozko genero estereotipoak iraunarazteko joera dutelako, emakumeak erreprodukzioan duten rol sozialarekin identifikatuz, produkzio-lanetik urrun. (Adb. Lan Kode Frantsesaren L213. artikulua).

**HAURDUNALDIAGATIKO
DISKRIMINAZIOARI
BURUZKO
PROPOSAMENAK**

3.6.5

- Gomendagarria izango litzateke kide diren Estatuak, EBJAren jurisprudentzia jarraituz, haurdunaldiarekin hasi eta amatasun baimenaren gozamenarekin amaitzen den denboraldian zehar, beren egoerari datxekizkion arrazoiengatik, emakumeen irazpena debekatzeko, eta kontratua burutu edota berritzearen ukapena debekatzeko, beharrezkoak diren neurriak hartzea.

**ORDAINSARIAN
SEXUAN OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOAREKIN
ERLACIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.6.6

- Komenigarria izango litzateke EBJAk, ordainsarian ematen diren sexuan oinarrituriko diskriminazioekiko eskumeneko nazio-organuek duten kontrol edo egiaztapen betebeharra azpimarratzea. Hau da, beharrezkoa da nazio-epaileek aztertzea, ez soilik izan litezkeen diskriminazio zuzenak baizik eta baita sexuan oinarrituriko zeharkako diskriminazioak ere. Horretarako, eginkizun desberdinak balio berdineko edo desberdineko lanak diren baloratu behar da, sexuan oinarrituriko edozein diskriminazio motarekin zerikusirik ez duten irizpide neutro eta objetiboak erabili behar dira eta, ezkutuko edo zeharkako diskriminazio bat dagoela baieztatzen denean, bere existentzia adierazi behar da eta bere erabilera espreski debekatu.
- Garrantzitsua da EBJAk erabakiak ematea eta bere epaien bidez jakinaraztea —are gehiago bere jarrerak argiak eta koherenteak badira— ordainsariaren arloan indarrean dagoen zuzen-

bidezko araudia, oso beharrezkoa izan arren, ez dela nahikoa lan arloan gizonezko eta emakumezkoen arteko benetako eta eraginkorra den berdintasuna lortzeko.

**LAN-PROMOZIOAN
SEXUAN OINARRITUTA
GERTATZEN DEN
DISKRIMINAZIOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.6.7

- Komenigarria izango litzateke EBJAk kontutan edukitzea zeharkako diskriminazioaren kontzeptua, diskriminazio zuzenekora mugatu gabe, non gizabanakoaren eskubidea nagusitzen da, izaera zabalagoa duen eskubide kolektiboaren gainetik. Bere erabakietan funtsezko berdintasuna mantendu behar du, emakumeek erantzukizun postuetan, kualifikatutako kategorietan e.a., sartzeko izan ohi dituzten zailtasunak, ez baitira gainditzen printzipioen deklarazio soilekin.
- Oso interesgarria izango litzateke EBJAk ekintza positiboen ezarpena sustatzea beren zilegitasuna espreski onartuz.
- Interesgarria izango litzateke EBJAk, bere epaien bidez, igoera profesionaleko sistemen prozedurak kontrolatu eta egiaztatzeko mekanismoen ezarpena sustatzea. Baieztatu beharko litzateke hautagai posibleen gaitasuna zehazteko lanbidearen eskakizunak edo kualitate profesionalak soilik, hartzen diren kontuan, edota sexuan oinarrituriko diskriminazioak sortarazi ditzaketen kualitate pertsonalak ere galdatzen diren; emakumeek presentzia urria duten sektore edo jarduera-adar batetaz ari baldin bagara euren sarbidea bultzatu beharko litzateke ekintza positiboko neurrien bidez, e.a.

**NEGOZIAZIO
KOLEKTIBOAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.7

**PROPOSAMEN
OROKORRAK**

3.7.1

- Negoziazio kolektiboak, orokorrean, estatu mailako lan-araudian ezarritako gutxieneko eta oinarritzko eskubideak handitzeko tresna bezala balio beharko luke.
- Negoziazio kolektiboa, emakumeek pairatzen dituzten diskriminazioen ezabatzea errazteko eta gizonekiko aukera berdintasuna bermatzeko, marku egoki batean era zitekeen.

- Garrantzitsua da negoziazio kolektiboan aldaketak egitea, ez soilik lan-baldintza mailan (ordainsari igoerak, emakumeak sustapen-sisteman sartu, erantzukizuneko postuetara eta zuzendaritza karguetara emakumeak sartu, e.a.) baizik eta baita balore mailan ere (gizonezkoak etxeko lanetan erantzukidetu, baimenetaz goatzeko garaian rolak aldatu, e.a.).
- Funtsezkoa da organu erabakitzaileetara, mahai negoziatzaileera, emakumeen sarbidea erraztea, bertan adosten baitira gerora langileen lan-baldintzak, hau da, lan-harremanak arautuko dituzten aspektu edo alderdi guztiak.
- Interesgarria izango litzateke emakumeak, eurak, jarrera aktiboagoa hartzea aldarrikapen zehatzak planteatzeko garaian.
- Soldatapeko emakumezko langileen aldarrikapen orokorrak, aldi berean, gizarte osoan hezkuntza eta kultura aldetik aldaketa bat ematea galdatzen du. Zentzu honetan, garrantzitsua da:
 - eremu probatuarekin zerikusia duten iharduera guztiak sozialki gutxiesteari uztea;
 - gizonezkoak eta emakumezkoak, emakumezko rol sozialarekin eta gizonezko rol sozialarekin identifikatzea.
- Negoziazio kolektiboaren bidez, lan-baldintza eta lan-harremanen barnean sartzen diren gai edo arlo guztietan, ekintza positiboko neurriak ezarri beharko lirateke.
- Garrantzitsua da langile guztiak, bai emakumezkoak baita gizonezkoak ere, hitzarmen kolektiboetan ezarritako arauak legezko gutxienezkoak errespetatzen dituztela egiaztatzea, eta klausula diskriminatzaileak edota sexuan oinarrituriko diskriminazioa ezkuta dezakeen desberdintasunik ez dagoela.
- Interesgarria izango litzateke, negoziazio kolektiboaren bidez, famili erantzukizunen arloan rol aldaketa bat sustatzea, dagokion baimenak langileen sexua kontutan hartu gabe emanez.

SEXUAN OINARRITURIKO DISKRIMINAZIORIK EZAREN KLAUSULA ESPEZIFIKOAREKIN ERLAZIONATUTAKO PROPOSAMENAK

3.7.2

- Hitzarmen kolektibo guztietan, lan-harremanetan, oro har, sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezaren klausula espezifikoa bat jasoko lukeen artikulua bat egon beharko luke gutxienez. Sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezaren printzipioa beti present edukitzeko modua bat izan daiteke.

LANALDIAREKIN ERLAZIONATUTAKO PROPOSAMENAK

3.7.3

- Negoziazio kolektiboan, lan-baldintzak ituntzeko orduan kontuan eduki behar den faktore garrantzitsu bat lanaldiari buruzko malgutasunarena da. Honek, soldatapeko lana eta etxeko

lanak hobeto antolatzea laguntzen du: malgutasunak ez luke eragina emakumeengan soilik izan behar, beraiek baitira famili erantzukizunen ardura nagusia hartzen dutenak, baizik eta baita gizonengan ere, etxeko lanetan bere erantzukidetasun osoa onartu beharko luketenak.

- Garrantzitsua da etxeko eremuarekin, eremu pribatuarekin, zerikusia duten jarduera multzo guztia gutxiesten uztea. Beharrezkoa da eta oso garrantzitsua, bai gizonezkoak eta bai emakumezkoak ere emakumezko rol soziala eta gizonezko rol sozialarekin erabat identifikatzea. Horrela, emakumeek ez dute askotan lanaldi partzialeko enplegu batean kokatzea behartzen duten, “lanaldi bikoitza” deitzen dena jasaten jarraitu behar izango.
- Gomendagarria izango litzateke hitzarmen kolektibo guztietan artikulatu bat edo gutxienez artikulatu baten atal bat egotea, lanaldiaren malgutasuna ahalbidetzen duena, gehieneko lanaldiaren murrizketen bidez, atsedenaldien metaketaren bidez, orduen metaketa eta jai-egunak edukitzeko aukeraren bidez, e.a.
- Horretarako formularik egokiena urteko neurketa erabiltzea da, malgutasun handiago bat eta, ordutegiak, bakoitzaren, bai gizon eta bai emakumeen, behar profesional eta pertsonaletara egokitzeak aukera handiagoak ematen baititu.
- Gomendagarria izango litzateke hitzarmen kolektibo guztietan ondorengo urteetarako orduen murrizketa progresibo bat arautzea; hauek bai maila ekonomikoan eta baita aukera-berdintasun mailan ere ondorio positiboak edukiko litzuke.

LAN-PRESTAKUNTZAREKIN ERLAZIONATUTAKO PROPOSAMENAK

3.7.4

- Garrantzitsua da hitzarmen kolektiboari atxikitako enpresak burututako prestakuntza kurtso guztietara, emakumeak joaten direla ziurtatzea, bereziki emakumeek presentzia urria duten lanbideekin eta erantzukizun lanpostuekin erlazionatutako kurtsoetara.
- Beharrezkoa da langile guztien prestakuntza bermatzea, edozein izanik ere bere sexua.
- Interesgarria izango litzateke, amatasunagatik edota seme-alaben arduragatik denboraldi batean lana utzi egin behar izan duten emakumeei, birziklapen prestakuntza eskaintzea, euren integrazioa eta garapen profesionala errazteko.
- Garrantzitsua da, emakumezkoek prestakuntzari heltzeko aukera izan dezaten, ahalik eta zerbitzurik egokienak eta erraztasunik handienak eskaintzea (urrutiko ikastaroak; lan orduetan emandako prestakuntza, ea).
- Interesgarria izango litzateke, emakumeen presentzia murrizta den okupazioetan (lanbideak edota kategoriak) emakumei soilik zuzendutako prestakuntza sustatzea, adar profesional guztietan —bereziki tradizioz emakumeentzat ez direnetan— eta, maila eta kategoria profesional guztietan —bereziki erdi eta goi mailako karguetan, eta erantzukizuneko lanpostuetan— gizonezko eta emakumezkoen arteko partehartze orekatu bat lortu arte.
- Komenigarria izango litzateke negoziazio kolektiboaren bidez mota guztietako ekintza positiboko neurriak ezartzea, sektore edo jarduera-adar bakoitzean emakumeen prestakuntza beharrak aztertuz eta prestakuntza programa desberdinak eskainiz, etab.

- Garrantzitsua da, prestakuntza ereduak etengabe zaintzea eta baloratzea, erabilitako irizpideak berdintasun irizpideak izan daitezen eta ez, irizpide diskriminatzaileak.

LAN-PROMOZIOAREKIN ERLAZIONATUTAKO PROPOSAMENAK

3.7.5

- Negoziazio kolektiboak, enpresetan sustapen profesionalarekin erlazionatutako ekintza positiboko neurrien ezarpenerako balio beharko luke.
- Garrantzitsua da aginteko lanpostuak betetzen dituzten pertsonak sentsibilizatzea, erdi-mailako erantzukizuneko lan-taldeetan emakumezkoak jar ditzaten eta, euren kualifikazioa hobetzeko xedearekin, zuzendaritzakoei zuzenduriko prestakuntza ikastaroetan parte hartzera bultzatzea.
- Garrantzitsua da igoera profesional arloan, emakumeen gaitasun potentziala kontutan hartzea ahalbidetzen duten balorapen irizpideak egotea, igoera eta arrakasta profesionalak eskaini ahal izateko.
- Garrantzitsua da lanpostu erabakitzaileetan emakumeen presentzia areagotzea, igoera sistema egokiak ezarriz eta zenbait lanpostu eta kategorietara emakumeak heltzea eragozten duten oztopo guztiak ezabatuz.
- Interesgarria izango litzateke hitzarmen kolektiboetan emakumeen promoziorako merezimendu eta gaitasun berdinak eskaintza positiboko neurriak ezartzea, enpresan gizonezko eta emakumezkoen arteko oreka lortu arte.

LAN-MAILEN SAILKAPENAREKIN ERLAZIONATUTAKO PROPOSAMENAK

3.7.6

- Hizkuntzak, kategorია profesionalak izendatzerakoan, hitz neutroak edota maskulinoa-femeninoa erabiltzea, beraz, soilik maskulinoa erabiltzeko aukera ematen du eta beraz maskulinoa soilik erabiltzea ekiditu behar da. Kategoría profesional desberdinak izendatzerakoan, egotzitako eginkizuna edo eginkizunak identifikatu behar dira soilik, pertsonen sexua identifikatu gabe.
- Komenigarria izango litzateke negoziatio kolektiboaren bidez, kategoría profesional zaharrak, talde profesional gutxi batzuekin ordezkatzeko. Azken hauek askoz ere malguagoak dira, eta aldaketa honek, beste gauzen artean, sexu-segregazio bertikalaren ezabatzea, edo behintzat gutxitzea, ekarriko luke.
- Garrantzitsua da hitzarmen kolektiboetan, lanpostuen balorapena lanaren ebaluaketan eta dakartzan eginkizunetan soilik oinarritu behar dela azpimarratzea, sexuan oinarrituriko dis-

kriminazioa suposa dezakeen edozein balorapen irizpide baztertuz, esate baterako, kulturalki maskulinoak kontsidera daitezkeen balore guztiak: indar fisikoa, oldarkortasuna, lehiakortasuna, indibidualismoa...

- Garrantzitsua da emakumeen presentzia eskasa den lanpostu eta kategorietan, bere kontratazioa sustatzea.
- Garrantzitsua da langileak hautatzeko taldeetan eta langileen jarduna ebaluatzeaz arduratzen diren taldeetan emakumezkoak sartzea.
- Interesgarria izango litzateke jakitea nola dagoen banatua plantila sexua eta lan-maila edo kategoria profesionalen arabera, eta gizonezko eta emakumezkoen arteko partehartze orekatu bat bultzatzea. Beharrezkoa izanez gero, emakumeen presentzia eta partehartzea handituko da.
- Garrantzitsua da feminizatuagoak kontsideratutako kategorien gutxiespen soziala baztertzea, onarpen sozial handiago bat emanez.

ORDAINSARIEI BURUZKO PROPOSAMENAK

3.7.7

- Interesgarria izango litzateke hitzarmen kolektiboetako soldata-taulak berrikustea eta lanpostu edo lanbide-maila berberean ari diren edo balio berbereko lanetan diharduten emakumeen eta gizonezkoen soldatetan dauden aldeak ezabatzea.
- Beharrezkoa da, femeninotzat jotzen diren balore kulturekin edo arrisku-faktore bezala kontsideratzen ez diren arazoak sortarazten dituzten lanekin erlazioa duten faktoreak arrisku-faktore edota osagarri merezigarri bezala kontsideratzea. (Adibideak: begitako lesioak, bizkarreko lesioak, e.a.).
- Beharrezkoa da emakumeak pizgarri-sisteman sartzea, ordainketa-mailan berdintasuna lortu eta haien motibazioa areagotzeko.
- Kategoría profesionalak edo lanbide-mailak esleitzerakoan garrantzitsua da bete beharreko lana edo eginkizuna zehaztea soilik, pertsonaren sexuari inolako aipamenik egin gabe, ez zuzena ezta zeharkakoa ere, eta, balio berdineko lanak direnean, soldata-desberdintasunik egin gabe.
- Garrantzitsua da soldatak esleitzerakoan lanpostuen balorazioa kontuan hartzea, nagusiki femeninoak diren lanbide-mailak —sozialki gutxietsiak— edota nagusiki maskulinoak —onarpen sozial handiagoarekin— badirela kontuan izan gabe.
- Garrantzitsua da emakumeak nagusiki biltzen dituzten iharduera feminizatuagoek onarpen sozial handiagoak edukitzea. (Adibideak: idazkaritza, ileapaintzea, etxe-zerbitzueta enpleguak, lehen mailako irakaskuntza, O.L.T. (Osasun Laguntzaile Taldea) eta laguntzaileak, e.a.).

**PRAKTIKAN, GIZONEZKO
ETA EMAKUMEZKO
LANGILEEN ARTEAN
DESBERDINTASUN
DISKRIMINATZAILEAK
EZKUTA DITZAKETEN
KLAUSULA EZBERDINEKIN
ERLAZIONATUTAKO
PROPOSAMENAK**

3.7.8

- Langile guztiek ezagutu beharko lukete zein den benetan beraiei dagokien hitzarmen kolektiboaren edukina eta arduratu beharko lirateke, praktikan, gizonezko eta emakumezko langileen artean desberdintasun diskriminatzaileak ezkuta ditzaketen klausula guztiak behar bezala egikaritzeaz:
 - baldintza onuragarriagoak;
 - lan-antolakuntza;
 - konpentsazioa eta zurgapena (absortzioa);
 - lan-gatazka kolektiboak.

**BATZORDE PAREKIDEARI
BURUZKO
PROPOSAMENAK**

3.7.9

- Interesgarria izango litzateke, batzorde parekidea bezalako organuetan, emakumeek parte hartze aktiboagoa izan dezaten eragin dezaketen neurriak hartzea.
- Batzorde parekidean gizonezkoek eta emakumezkoek berdina parte har dezaten hitzarmen kolektiboan bertan ezarri daiteke, bai enpresaren aldetik baita alderdi sozialean ere, gizonezko eta emakumezkoen kopuru berdina egotea galdatuz.
- Garrantzitsua da langileen ordezkarien jarrera-aldaketa bultzatzea lan esparruko aukera berdintasunari dagokionez.

**BATZORDE
NEGOZIATZAILEARI
BURUZKO
PROPOSAMENAK**

3.7.10

- Beharrezkoa da emakumeen partehartzea bultzatzea batzorde negoziatzailea bezalako organu erabakitzaileetan.

- Batzorde negoziatzailean gizonezkoek eta emakumezkoek berdin parte har dezaten hitzarmen kolektiboan bertan ezarri daiteke, bi alderdi negoziatzailean gizonezko eta emakumezkoen kopuru berdina egotea galdatuz.
- Negoziazio kolektiboaren organu erabakitzaileetan bedintasunezko partehartze bat lortu ahal izateko, garrantzitsua da, lan merkatuan partehartzen duten agente sozial guztien kontzientziazioa gizonezko eta emakumezkoen arteko benetako eta eraginkorra den aukera-berdintasunari dagokionez.

**ORO HAR
AMATASUNAREKIN
ERLAZIONATUTAKO
BAIMENEI ETA
LAN-UTZIALDIEI
BURUZKO
PROPOSAMENAK**

3.7.11

- Komenigarria izango litzateke hitzarmen kolektiboetan amatasunarekin erlazionatutako baimen eta lan-utzialdiak arautzea.
- Hitzarmen kolektiboetako testuan mintzaira ez-sexista bat erabili beharko litzateke baimen hauen hartzaile eta onuradunak izendatzerakoan, hitz neutroak edota maskulino-femeninoa batera erabiliz.
- Baimenak ituntzeko orduan eta gero hitzarmenaren arau-atalean, dagokion kasuetan aita kontuan eduki behar da, amatasunarekin erlazionatutako baimenez gozatu ahal izateko, gizonezko eta emakumezkoen arteko benetako eta eraginkorra den aukera berdintasuna lortzeko hain beharrezkoa den rol sozialen aldaketarako, praktikan oztopoak izan daitezkeen inolako baldintza edo ukanbeharririk ezarri gabe.
- Garrantzitsua da amatasunarekin lotura duten famili erantzukizunen arloan rol aldaketa bat bultzatzea. Horretarako garrantzitsua da baimenak langile guztiei emateko aukera izatea.
- Negoziazio kolektiboan, baimen hauek direla eta euren lana denboraldi batean utzi egin behar izan duten emakumeen prestakuntza eguneratzeko, benetako konpromezua hartzea komenigarria izango litzateke.
- Interesgarria izango litzateke negoziazio kolektiboaren bidez, enpresen aldetik ahalik eta zerbitzurik egokienak eta erraztasunik handienak eskaintzeko (haurtzaindegi-zerbitzua, ibilaldi eta txangoen antolaketa, jangela-zerbitzua, e.a.), benetako konpromezua hartzea, famili erantzukizunak eta lana uztartzea errazagoa gerta dadin. Erraztasun hauek aitei ere zuzendu behar zaizkie, ez amei soilik.

**SEME-ALABAK
ZAI NTZEKO
LAN-UTZIALDIARI
BURUZKO
PROPOSAMENAK**

3.7.12

- Hitzarmen kolektibo guztiek arautu beharko lukete, ahal izanez gero legean ezarritako gutxienekoak handituz, haurrak zaintzeko lan-utzialdia. Hitzarmen kolektiboren batek legeko gutxieneko ukanbeharrak ez balitu beteko, aurkitu egin beharko litzateke.
- Baimen hau hitzarmen kolektiboetako testuan idazterakoan, espresio neutroak edota maskulinoa-fameninoa erabili beharko lirateke (adb.: seme-alabak), eta bai gizonezko eta bai emakumezko langileei zuzendua egon beharko luke (kasu gehienetan horrela adierazten da: “emakumezkoek.... gozatu dezakete”).

**AMATASUN-BAIMENARI
BURUZKO
PROPOSAMENAK**

3.7.13

- Baimen honetaz gozatzeko, amak edo aitak aukera berdina edukitu beharko lukete, biak lanean arituz gero soilik bietako batek har dezakeela kontutan hartuz. Hau da, aitari, amari galdatzen ez zaizkion baldintza edo ukanbehar espezifikorik ezarri gabe.
- Garrantzitsua da emakumeengan, seme-alabekiko duten erantzukizuna “naturazko bokazioztat” onartzeari uzteko jarrera aldaketa bat bultzatzea. Gizonengan, amatasun baimenari dagokionez, famili eginkizunetan erantzunkizun osoa hartzeko ere eragin beharko litzateke.
- Baimen hau hitzarmen kolektiboetako testuetan idazterakoan, alde batetik, espresio neutroak edo maskulinoa-fameninoa batera erabili beharko lirateke (aita-ama, ea.), eta bestalde, gizonezko eta emakumezko langileei zuzendua egon beharko luke.

**AITATASUN-BAIMENARI
BURUZKO
PROPOSAMENAK**

3.7.14

- Baimen hau hitzarmen kolektiboetako testuetan idazterakoan konnotazio sexistarik ez daramaten espresioak erabili beharko lirateke. Horrez gain, bai gizonezko bai emakumezko langileei zuzendua egon beharko luke.

**EDOSKITZE-BAIMENARI
BURUZKO
PROPOSAMENAK**

3.7.15

- Negoziazio kolektiboa estatu mailako legeetan jasotakoak baino eskubide zabalagoak lortzeko marko egoki bezala eratu beharko litzateke, beraz hitzarmen kolektibo guztiek jaso be-

harko lukete edoskitze-baimena. Gainera, espreski onartu beharko lukete, aitek, amei baimen honetaz gozatzeko zehazten ez zaizkien baldintza espezifikorik gabe baimen honetaz gozatzeko duten aukera.

- Garrantzitsua da rol sozialen aldaketa bultzatzea, gizonezko eta emakumezkoen arteko benetako eta eraginkorra den aukera berdintasun bat lortzeko oztopo bihur daitekeen edozein neurri ekidituz.
- Edoskitze baimena hitzarmen kolektibo guztietan arautu beharko litzateke.
- Baimen hau hitzarmen kolektiboetako testuetan idazterakoan, alde batetik, espresio neutroak edo maskulinoa-femeninoa batera erabili beharko lirateke eta, bestaldetik, bai amari bai aitari zuzendua egon beharko luke.

**LEGE-ZAINTZAGATIK
EMATEN DEN
LANALDIAREN
MURRIZKETARI
BURUZKO
PROPOSAMENAK**

3.7.16

- Famili erantzukizunekin lotura duten baimenak, lege-zaintzagatik ematen den lanaldiaren murrizketaren aukera kasu, hitzarmen kolektibo guztietan jaso beharko lirateke, aita edota ama, berdin-berdin, onuradun bezala ezarritik.
- Baimen hau hitzarmen kolektiboetako testuetan idazterakoan, alde batetik, hitz neutroak edota maskulinoa-femeninoa batera erabili beharko lirateke eta, bestaldetik, bai ama eta bai aitari zuzendua egon beharko luke.

**ERDITZE-PRESTAKETARAKO
TEKNIKAK IKASTEKO
BAIMENARI BURUZKO
PROPOSAMENAK**

3.7.17

- Interesgarria izango litzateke hitzarmen kolektibo guztiek espreski jasotzea haurdun dauden emakumeei erditze-prestaketarako kurtsoetara joateko baimenak emateko aukera.
- Baimen hau hitzarmen kolektiboetako testuetan idazterakoan kontuan eduki beharko litzateke aitek ere gozatu dezaketela erditze-prestaketarako teknikak ikasteko baimen honetaz. Komenigarria izango litzateke aitek, amatasunarekin zerikusia duen guztiarekin, zehazki, eta erreproduktzio-lanarekin, oro har, modu zuzenago eta aktiboago batean inplikatzeko.

**HITZARMEN
KOLEKTIBOETAN,
GIZONEZKO ETA
EMAKUMEZKO
LANGILEEN ARTEKO
AUKERA-BERDINTASUNA
LORTZEKO
LAGUNGARRIAK
DIREN ZENBAIT
ASPEKTU SARTZEKO
PROPOSAMENAK**

3.8

- Sexuan oinarrituriko diskriminaziorik ezaren klausula espezifiko bat jaso hitzarmen kolekti-
boen gutxieneko edukina bezala.
- Lanaldiaren atalburuan, gehieneko lanaldiaren murrizketen bidez, atsedenaaldien metaketa-
ren bidez, orduen metaketa eta jaiegunak edukitzeko aukeraren bidez, e.a., lanaldiaren mal-
gutasunaren aukera jasotzea.
- Urteko neurketa sartu, bakarrik edo beste batzurekin batera, langile bakoitzak bete beharre-
ko benetako gehieneko lan-orduak neurtzeko tresna bezala.
- Datozen urteetarako orduen murrizketa progresibo bat jaso.
- Emakumeen lanbide-prestakuntzari buruzko atalburu edo artikulua espezifiko bat jaso, euren
prestakuntza beharrak adieraziz eta eskusiboki eta espezifikoki emakumeentzako presta-
kuntza bat eskainiz.
- Emakumeen igoera profesionalaren beharrari buruzko atalburu edo artikulua espezifiko bat
jaso, eta emakumezkoentzat eskusiboak diren lanbide-igoera bideak eskaini, bereziki tra-
dizioz oso maskulinizatuak dauden adarretan eta, zuzendaritza karguetan eta erantzukizun
lanpostuetan.
- Lanbide-kategoria zaharrak, lanbide-kategoria eta talde gutxi batzurekin ordezkatu, mugikor-
tasun funtzionalari begira askoz ere malguagoak.
- Lanbide-kategoria ezberdinak hitz neutroak edota maskulinoa-femeninoa batera erabiliz izen-
datu, konnotazio sexistak ekidituz eta esleitutako eginkizuna edo eginkizunak identifikatzera
mugatuz, pertsonen sexua identifikatu gabe.
- Lanpostu desberdinak, lanbide-kategoria zehatz batean kokatzeko, dagokion ordainsari-mai-
larekin baloratzeko orduan, balorazio irizpide objektiboak erabili, sexuan oinarrituriko diskri-
minaziorik gabekoak.
- Soldata-taulak berrikusi eta balio berdineko lanak burutzen dituzten edota, lanbide-kategoria
edo lanpostu berbera betetzen dituzten gizon eta emakumezkoen arteko soldata-desberdin-
tasunak ezabatu.
- Emakumezkoak pizgarri-sisteman sartu, emakumezkoek nagusiki betetzen dituzten lan edo
eginkizunetan eman ohi diren egoerak arrisku-faktore edo osagarrien merezigarri bezala
onartuz.

- Amatasunarekin eta seme-alaben ardurarekin zerikusia duten baimen guztiak arautu, bere kasuan amari galdatzen ez zaizkion baldintza edo ukanbehar espezifikorik ezarri gabe, baimen honetaz, dagokionean, aitzak gozatzeko duen aukera espreski onartuz.
- Amatasunarekin lotura duten baimenen onuradunak izendatzerakoan ez erabili mintzaira sexistarik.
- Batzorde parekidean gizonezko eta emakumezkoen berdintasunezko partaidetza ezarri, nahiz alderdi ekonomikoan nahiz alderdi sozialean gizonezko eta emakumezkoen kopuru berdina lortzen saiatuz.
- Batzorde negoziatzailean gizonezko eta emakumezkoen berdintasunezko partaidetza ezarri, alderdi negoziatzaile desberdinetan gizonezko eta emakumezkoen kopuru berdina lortzen saiatuz.