

10/19

irizpena

Familia eta lana bateragarri egiteko
laguntzei buruzko

Dekretu Proiektuari buruzkoa

Bilbon, 2019ko uztailaren 19an



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

I.- SARRERA

Uztailaren 10ean Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren idazkia sartu zen eta irizpena eskatu zuen “*familia- eta lan-bizia bateragarri izateko laguntzen inguruko dekretu-proiektuari*” buruz, 8/2012 Legeak, maiatzaren 17koak, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeari buruzkoak, 3. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Arauren xedea 177/2010 Dekretuak, ekainaren 29koak, familia- eta lan-bizia bateragarri egiteko laguntzei buruzkoak, araututako laguntzak hobetu eta zabaltzea da. Beraz, hori ordezkatu du, erantzukizun partekatu nahiz bateratze-lanetarako laguntza ekonomikoak, zerga-pizgarriak eta neurriak hobetzeari begira, gizonen eta emakumeen artean etxeko eta zaintzako zereginak banatzeko sentsibilizazio- eta prestakuntza-neurriak sustatzeaz gain. Hala, XI. Legealdirako Gobernu Programan eta Familia eta Haurren aldeko Euskal Itunean onartutako konpromisoak beteko dira.

Berehala agiriaren kopia Batzordearen Osoko Bilkurako kide guztiei bidali zitzairen, proposamenak eta iritziak igorri eta guztiak lan batzordeari helarazteko, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen funtzionamenduari buruzko araudiak xedatutakoari jarraiki. Gizarte Garapeneko Batzordea 2019ko uztailaren 17an bildu ostean, hartutako erabakietatik abiatuta, irizpen-proiektu hau egin da Batzordearen Osoko Bilkurak lan dezan. Bertan uztailaren 19an aho batez onartu da.

II.- EDUKIA

“*Familia- eta lan-bizia bateragarri egiteko laguntzei buruzko dekretu-proiektuak*” zioen azalpena, 6 kapitulutan banatuta 65 artikulua, bi xedapen iragankor, indargabetzaile bat eta bi azken xedapen ditu.

Zioen azalpenak adierazitakoaren arabera, 2003. urtean bateratzeko lehenengo laguntzak arautu zirenetik, ondoz ondoko dekretuetan familia- eta lan-bizia bateragarri izan dadin sustatzeko estaldura zabalduz eta diruz lagun daitezkeen ekintzen araudia hobetuz joan da. XI. legealdi honetan, Eusko Jaurlaritzaren ustez, familia- eta lan-bizia bateratzea lehentasuna da eta modu horretan islatua gelditu da gobernu-programan.

Gaur egun, gizarte-eragile guztiak (enpresak eta administrazio publikoak, nagusiki) barneratzen

ari dira arazoa eskusiboki eremu pertsonal eta familiarra ez dela mugatzen eta ildo horretatik onartzen dute bateratzea ez sustatzea gizarte- eta ekonomia-kostu handia duela: gaixotasunak, estresa, eskola-porrota, haurren babesgabetasuna, etekin urria eta lanera ez agertzea, enpleguan txandakatze handia, etab. Gizarteak gero eta barneratuagoa du gurasoek beren familiei arreta handiagoa eskaintzen badiete, euren, familiarren eta lanaren biziaren arteko oreka handiagoa badago, eremu guztietan prebentzio-ondoreak dituela. Gainera, frogatuta dago positiboa dela motibazio nahiz produktibitateko eta enplegua gutxiago txandakatzen dela, langileak gozatzen duten bizi-kalitatearekin aseagoak baitaude.

Dekretu honek zabaldu eta hobetzen dituen familia- eta lan-bizia bateragarri egiteko laguntzekin, Eusko Jaurlaritzak lan-harremanen kontzeptu berrirantz prozesua bultzatuko du eta familia- nahiz lan-bizia orekatuko dira eta, bide batez, familiek nahiz enpresek zuzenean eta, zeharka, gure gizartearen garapenak onura aterako dute. Helburua lortuz gero, Europar Batasuneko gizarte aurreratuenekin bat egingo da.

Dekretu honen bidez XI. Legealdirako Gobernu Programaren 139 konpromisoari dagozkion 4. eta 5. ekimenak garatzen dira: Erantzukizun partekatuko eta bateratze-lanerako laguntza-ekonomiko, zerga-pizgarri eta neurri eraginkorren sistema hobetzea, bai lanaren eremuan, baita zaintzen arloan ere; aldi berean, gizon eta emakumeen artean etxeko eta zaintzako zereginak banatzeko sentsibilizazio- eta prestakuntza-neurriak sustatzea eta bateratzeko nahiz adingabeak zaintzeko beste laguntza-sistema batzuk aztertzea.

EAEen Familiei Laguntzeko Erakundearen arteko III. Plana (2011-2015) ebaluatu ostean, lan- eta familia-bizia bateragarri egiteko prestazioen eredia hobetu behar da eta egoera kaltebera berezian dauden familiei babes handiagoa eskaini behar zaie.

2018ko urtarrilean, Eusko Jaurlaritzak, Foru Aldundiek eta Eudelek Familia eta Haurren aldeko Euskadiko Ituna sinatu zuten eta bere tresna nagusia Familiei Laguntzeko Erakundearen arteko IV. Plana (2018-2022) da. 2. ardatzean xedatutako helburuarekin bat, gurasoek beren seme-alabei beharrezko denbora guztia eskainiko diete eta, ondorioz, familien beharrei begira eta erantzukizun partekatuko gizarte-antolaketa bultzatzeko gizartean denbora modu egokian egituratzea sustatuko da. Ildo horretatik, neurri bat litzateke beren seme-alabak zaintzeko lan-utzialdiaren eta lanaldi murriztuaren egoeran dauden langileentzat egungo laguntzak berriz bideratzea.

Hortaz, jarduera-lerro berria garatu behar da, hain zuzen ere, lan-utzialdiaren egoeran dauden langileen laguntzak arautzen dituen, gurasoek jaiotzarengatik eta eta urtebetera arteko adingabea zaintzeagatik gozatzen duten ordaindutakoaren arabera prestazioen-denboraldian berdintzeko. Halaber, 177/2010 Dekretuak, ekainaren 29koak, familia- eta lan-bizia bateragarri egiteko laguntzei buruzkoak, araututako laguntzetan hainbat aldaketa izan dira. Horietan guztietan oinarrituta dekretu berria egin behar da.

Bestalde, 6/2019 Errege Dekretu Legeak, martxoaren 1ekoak, emakumeen eta gizonen artean enpleguan eta lanbidean tratu eta aukera berdina bermatzeko premia buruzkoak, jaiotzengatik eta zaintzeagatik haurdun ez dagoenari baimena zabaltzeko behin-behineko prozesua hasi zuen eta 2021eko urtarrilaren 1ean ama biologikoaren baimenarekin oso-osorik berdinduko da. Horrek hausnarketa ekarri du eta Familiei Laguntzeko IV. Planaren garapena egokitu behar izan da. Horregatik, dekretu hau indarrean sartzen denetik, gurasoen seme-alaba guztiei aplikatuko zaie, laguntzaren onuradun izan badaitezke. Nolanahi ere, plangintzarekin bat, laguntza bigarren eta ondorengo seme-alabak zituztenei eman behar zitzaien eta bigarren fasean, lehenengo seme-alaben gurasoei zabalduko zitzaien.

Dekretu berriaren II. kapitulua seme-alabak zaintzeko lan-utzialdiaren edo lanaldi murriztuaren egoeran dauden pertsonen laguntzari buruzkoa da eta bi jarduera-lerro ditu: Lan-utzialdiaren egoeran dauden langileentzako laguntzak; 3 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko lan-utzialdiaren egoera eta 12 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko lanaldiaren murrizketaren egoera gurasoek jaiotzarengatik eta urtebetera arteko adingabea zaintzeagatik ordaindutakoaren araberako prestazioen denboraldiekin berdinduko dira.

Lehenengo lerroari esker, jada familiei laguntzeko aurreko planak eta egungo nahiz aurreko EAEko berdintasun planek adierazitako nahia gauzatuko da. Hala, zaintzean erantzukizun partekatuen eta berdintasunaren europar gizarteen abangoardiara hurbilduko gara.

Gizarte Segurantzaren eremuan adingabea jaio eta zaintzeagatik ordainketaren araberako prestazioa ez da Euskal Autonomia Erkidegoaren aginpidea; horregatik, diruz laguntzen den modu juridikoa biziaren lehenengo urtean seme-alabak zaintzeko lan-utzialdiarena da. Seme-alaba iritsi ostean, gurasoek jaiotza eta zaintzagatik ordaindutakoaren araberako sorospentetan gozatutako denboraldiak berdintzea du helburu. Hala, iraupena berdina izango da, hau da, 16 astekoa, besterenezina, ordaindua eta denboran bat ez datorrena.

Horrekin, zaintzari dagokion emakumearen rola hautsi nahi da, baita aitei zaintzaren zereginetan nahastea ere eta gurasoekin seme-alabaren lotura indartzea, zientzia-ikerketaren arabera, frogatuta baitago biziaren lehenengo hilabeteetan ezartzen diren loturak hurrengo hazte-etapatan mantendu eta luzatzen direla. Izan ere, arrisku-egoeren aurrean babes- eta sendotasun-faktorea da. Horrez gain, emakumeek enplegua lortzean eta lan-karrera garatzean duten zigorra murrizten du neurri honek.

Laguntza hau beste baten kontura lanean diharduten langileentzat, sozietate kooperatiben langile bazkideentzat edo lan-bazkideentzat eta norberaren kontura aritzen direnentzat edo autonomoentzat da. Azkeneko taldeak laguntza lortzeko, ezinbestekoa da diruz lagun daitekeen jarduera-denboraldian langilea kontratatzea, Gizarte Segurantzaren eremuan langile autonomoentzat familia- eta lan-bizia bateragarri egiteko neurriak garatzearen ildotik.

Laguntza-lerro berriaren zenbatekoa diruz-lagundutako jarduera hasi aurreko hilabetea erreferentziatzat hartuta, horretan izandako kotizazio-oinarriaren % 100 da. Gainera, laguntzaren araudiak kooperatibetako langile bazkideak kontuan hartzen ditu, bere kargura edo autonomo modura diharduten langileen araubide berezian badaude. Sistema publikoa osatzeko, gizarte-prestazioetarako kooperatiben arteko sistema dute. Nolanahi ere, talde hori oso garrantzitsua da EAEn. Halakoetan, laguntzaren zenbatekoa Gizarte Segurantzako kotizazio-oinarria eta kooperatiben arteko sistemari dagokiona batu ostean, kopuru horren % 100 da.

Laguntzen arauketak guraso bakarreko familien egoerari erreparatzen dio, bi kideek erantzukizun partekatua izan ezin dezaketen familia horien seme-alabek desberdintasunik ez antzemateko.

Ondoren, seme-alabak edo mendekotasunak dituzten senitartekoak, baita oso osasun-egoera larrian daudenak ere zaintzeko lan-utzialdiaren edo lanaldi murriztuaren egoeran dauden langileentzako laguntzak arautzen dira.

Aurreko araudiarekin alderatuz gero, lan-harreman bereziak dituzten langileak baztertzea deuseztatu da, etxeko langileak baztertzea ez baitago justifikatua eta, ondorioz, lan-utzialdiengatik eta lanaldi murriztuengatik laguntzak izan ditzakete, bai seme-alabak, bai mendekotasunak dituzten senitartekoak, bai oso osasun-egoera larrian daudenak zaintzeko.

Talde kalteberenak bereziki babesteko, honako ustezkoetan laguntzen zenbatekoa gehitu da: guraso bakarreko familiak, familia ugariak, familia-unitateak mendekotasun zorrotza edo mendekotasun handia duen kideren bat badute edo desgaitasuna % 50etik gorakoa bada eta familia-unitateak, kideren bat genero-indarkeriaren biktima izanez gero. Era berean, diskriminazio positiboa sartu da, eskatzailea gizona denerako eta laguntzez gozatzeko gehieneko denbora-mugak gehitu dira.

Azkenik, seme-alabak, mendekotasunak dituzten senitartekoak eta oso osasun-egoera larrian daudenak zaintzeko lan-utzialdia edo lanaldi murriztua duen pertsona ordezkatzeari begira, laguntzak kudeatzeko orduan eguneratu eta hobekuntzak sartzeko aukera aprobetxatu da. Gauza bera gertatu da seme-alabak zaintzeko langileen kontratazioarengatik laguntzetan.

III.- GOGOETA OROKORRAK

III.1. Sarrera

Gure iritzia eman dezagun, "*familia- eta lan-bizia bateragarri egiteko laguntzei buruzko dekretu-proiektua*" aurkeztu zaigu. Bere helburua lan-utzialdiaren egoeran dauden langileentzat laguntza-lerro berria sartzea da, gurasoek adingabeak jaio eta urtebetera arte zaintzeagatik ordaindutakoaren arabera prestazio-denboraldiekin berdintzeko eta ekainaren 29ko 177/2010 Dekretuaren laguntza-lerroak zabaltzeko, indargabetzea proiektatuta baitago. Horrez gain, laguntzak hobe funtzionatu eta kudeatzeko zenbait aldaketa sartu dira.

Zioen azalpenean adierazitakoari jarraiki, hori guztia egin da familia- eta lan-bizia orekatuko duen lan-harremanen kontzeptu berrirantz aurrerapausoak emateko. Hala, zuzeneko onura izango dute familiek eta enpresek eta zeharkakoa gure gizartearen garapenak. Izan ere, helburu horiek partekatu eta oso positiboki balioztatzen ditugu.

Irizpen honetan, lehenik eta behin, araua izapidetzeari buruz aurretiazko alderdiak landuko dira, araututako arloa gainditu arren. Gero, edukiaren inguruan, gogoeta orokorren multzoari eutsiko zaio.

Ondoren, gogoeta berezietan, kontsultatu zaigun dekretu-proiektuaren artikulua hobetzeko proposamenak aipatuko ditugu.

III.2. Aurretiazko alderdiak

- **Prozedurari buruz**

Hasteko, harrigarria da familia- eta lan-bizia bateragarri egiteko laguntzei buruzko dekretu-proiektua Batzordeari zer azkar bidali zaion premiaren bidetik irizpena eskatzeko. Ildo horri eutsiz, epe guztiak erdira laburtzen dira.

Eraitza praktikoa ondorengoa da: hedapena eta garrantzia kontuan hartuta, irizpena egiteari begira, eztabaidatzeko eta dekretuaren artikuluei buruzko proposamen sakonagoak aurkezteko denbora luzeagoak beharko liratekeela.

Gainera, premiaren ondorioz epeak laburtzearen prozedura ez da komenigarria, kasu honetan bezala, EGABren kide gehienek beste eztabaida-gune batzuetan araudi-ekimena ezagutu ez dutenean.

- **Hobekuntza-proposamenei erantzuna**

Frustragarriak dira Familia Politika eta Dibertsitateko Zuzendaritzaren argudioak dekretu-proiektuaren zenbait hobekuntza-zuzenketa ez onartzeko. Horiek kontsulta izapidetu den bitartean eta nahitaezko txostenetan jaso dira. Batzuk irizpen honetan ageri dira, esaterako, lanaldi osoan kontratatzearen eskakizuna edo eguneko zentroak erabiltzeko mugak.

Erakunde desberdinei (ikus, adibide modura, Emakunde eta Unicefi emandako erantzunak) argudiatu zaie “une honetan” proposamena ezin dela onartu edo langileen kopurua gehitzeko aurreikuspenik ez dagoela ala erantzun negatiboak emanaz gero, hobekuntza-proposamenekin “laguntzen zuzendaritza kudeatzailean gestioak gehituko liratekeela eta ezingo lituzkeela onartu”.

Atsegin handiz ikusten dugu sailak proposamenak balioztatzea eta arrazoizkotzat nahiz positibotzat jotzen dira, baina, gainera, koherentziaz, iradokizunak gauzatzeko Eusko Jaurlaritzak ahalegin gehiago egitea beharrezkoa litzateke.

- **Neurri ekonomikoetatik urrunago**

Euskadiko familien lan eta euren bizia bateragarri egiteko orduan hobetzeari begira, laguntza ekonomikoak arautzen dituen arauaren irizpena egin baino lehen, helburuan laguntzeko zerbitzu eta ekipamenduen eskaintza nahikoa eta zabala izatearen garrantzia azpimarratu nahi dugu, diru-laguntzak beharrezkoak baitira, baina ez nahikoak.

Ildo horri jarraiki, berriz nabarmentzen dugu 4/2018 Irizpenean, martxoaren 9koan, “*ardurapean seme-alabak dituzten familientzako laguntza ekonomikoen dekretuaren aldaketa-proiektuari buruzkoan,*” azalduakoa. Batzordeak “*laguntza ekonomikoen zeregin garrantzitsua*” balioztatzen zuen, baina, horrez gain, hausnarketa modura, adierazten zuen “*prestazio ekonomiko nahikoekin batera, funtsezkoa dela zerbitzu eta ekipamenduen eskaintza zabala finkatzea, familiek nahi dituzten seme-alabak izan eta biziaren eremu desberdinak behar bezala bateragarri egiteko*”. Irizpen honetan hausnarketa bera erabil daiteke.

III.3. Araua balioztatzea

Batzordeak positiboki balioztatzen du dekretu-proiektua, ikuspegia eta ikuspuntua, batik bat, Familia eta Haurren aldeko Euskal Itunean sinatutako helburuekin lerrokatuta baitago: Bateratzean erantzukizun partekatua (eta, ondorioz, familia eta lanaren eremuan tratamendu berdina hobetzea) eta laguntzak unibertsal bihurtzea (eta, beraz, familia-proiektuaren garapena erraztea eta nahi diren seme-alabak izatea, baita familia-desberdintasuna murriztea ere).

Ikuspegi honekin bat gatoz eta gure iritziz dokumentuak ikuspegi bikoitz hori itunaren filosofiarekin koherentziaz jasotzen du: “*Gizarte-politikez gain, demografia-politikak garatzea, gizarte-zahartzeari eta jaiotzen tasa sustatzeari aurre egiteko*”.

Dekretu-proiektuak bere artikuluetan ahalegina erakusten duten hainbat adibide ditu eta batzuk ondoren azpimarratuko ditugu. Hala eta guztiz ere, zenbait gai ebatzi gabe daude edo, behintzat, hobekuntza tartea dute.

- **Familia eta lanaren eremuan erantzukizun partekatua bateragarri egitea:**

Erantzukizun partekatua bateragarri egitearen aldeko kultura bultzatzearen ahalegina eta tratu berdina zenbait laguntza-lerrotan jasotzen diren berrikuntzetan ikusten dugu:

a) Bateratzeko laguntza-lerro berria sartzea (1. eta 3. artikulua): lan-utzialdiaren egoeran dauden langileentzako laguntzak, gurasoek adingabea jaio eta urtebetea izan arte zaintzeagatik gozatzen dituzten ordainduaren arabera prestazioen denboraldiak berdintzeko.

Horri eutsiz, balioztatzen dugu Eusko Jaurlaritzak denborei aurreratu nahi izana eta 6/2019 Errege Dekretu Lege berriak, berdintasunari buruzkoak, aitatasunaren baimenatarako zehaztutako behin-behineko tartea bizkortzea.

b) Eskatzailea gizona denean, seme-alabak, mendekotasunak dituzten senitartekoak eta oso osasun-egoera larrian daudenak zaintzeko lanaldi murriztu edo lan-utzialdiekiko laguntzez gozatzeko gehieneko denborak gehitu ditu. Modu horretan, eskatzaile gizonak bikoteak duen diru-laguntzaren denbora-kreditu osoa erabil dezake (1., 18. eta 29. artikulua)

c) Laguntzaren gehieneko iraupena zabaldu da, ordezkaturako pertsona gizona denean eta ordezkatzeko emakumea kontratatzen denean, emakumeen enplegarritasuna bultzatzeari begira (40. artikulua).

Proiektuak jasotzen duen ideiarekin ados gaude, hau da, arauketak (zehazki, zehazten diren artikuluek) *“zaintza-lanek emakumeak enplegua lortzean edo bere lan-karrera garatzean izan ditzakeen zehapenak”* murrizten lagun dezake.

Dena den, erantzukizun partekatuan aurrerapausoak emateko gizonen diskriminazio positiboaren neurriei dagokienez, halako ekintza positiboak sustatzearen alde gaude, baina ez ditugu ulertzen hedapenari eta eraginkortasunari lotuta gehiago lagundu gabe, gobernu programan onartutako konpromisoen ildotik, nahiz eta dekretu honen zioen azalpenak aipatzen dituen (*“gizonen eta emakumeen artean etxeko eta zaintzeko zereginak banatzeari begira, sentsibilizazio- eta prestakuntza-neurriak sustatzea eta bateratu nahiz adingabeak zaintzeko beste laguntza-sistema batzuk aztertzea”*).

Orain arte lortutako emaitzen balorazio kritikoa faltan botatzen dugu, gozamen-egunak gehituzetik urrunago, onura ateratzeko baldintza batzuk egiaz genero-desberdintasunak zuzentzeko elementuak al diren edo ez al dituzten betikotzen balioztatu beharko litzateke.

Gure iritziz, gizonak gehiago nahasteko bitarteko modura ez litzateke baztertu behar prestazioen pizgarri ekonomikoa. Dagoeneko aipatu dugun bezala, ados gaude dekretuak erantzukizun partekatua sustatzearekin eta, horretarako, laguntza zehatzez gozatzeko gehieneko denbora gehitzearekin, baina oraindik modu irmoagoan bultza daiteke eskatzaile gizonari beste erakargarri bat erantsita: ekonomikoa, alegia; betiere neurri horiek sentsibilizazio-kanpainaz lagunduak badoaz, azaldu dugunari jarraiki.

Bestalde, besteak dekretuaren II. kapituluan arautzen diren laguntzak lortzeko adingabearen guraso batek lanaldi osoko lan-kontratua izatearen eskakizunak (4. artikulua) emakumeekiko diskriminazioa dakarrela ohartarazi nahi dugu (lanaldi partzalean kontratazio-tasa altuaz jakitun gara eta gure lan-merkatuan batez ere emakumeak daude egoera horretan; gainera, tradizioz emakumeenak diren sektore zehatzetan egoera areagotzen da). Erantzukizun partekatua aurkako neurria da eta oso eragin negatiboa du emakumeen lan-karrera garatzean; gehienetan gizonak lanaldi osoko enplegua dutenez, emakumeek jarraituko dituzte laguntzak eskatzen eta, ondorioz, familietan zaintza-zereginak beren gain hartuko dituzte.

Aurrekoari eutsiz, gure iritziz, 4.3. artikuluan aurrez ikusitako baldintza (lanaldi osoa) izan dezakeen genero-eraginaren ikuspegitik arreta handiz aztertu beharko litzateke. Azterketa bera komenigarria litzateke 14. artikuluari dagokionez. Nolanahi ere, gogoeta berezietan izango dugu aztergai.

- **Laguntzak unibertsal bihurtzea eta familia behartsuenei laguntzea**

Dekretu-proiektuan hainbat artikulua daude, laguntzak unibertsal bihurtu eta Euskadiko familia-

kopuru handienari hedatzeko. Ikuspegi hori egokia da, gure iritziz, halako laguntzek, funtsean, bi helburu konbinatu behar dituztelako: batetik, familia-proiektua garatu eta nahi diren seme-alabak izatea eta, bestetik, gizarte-konpromisoa betetzea (familia behartsuenei laguntzea).

Lehenik eta behin, hurrengo artikuluek laguntzak unibertsal bihurtzen laguntzen dute:

a) Seme-alabak, mendekotasunak dituzten senitartekoak eta oso osasun-egoera larrian daudenak zaintzeko lan-utzialdiei eta lanaldi murriztuei buruzko laguntzen lerroan, lan-harreman bereziak dituzten langileak, 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak, martxoaren 24koak, langileen estatutuari buruzko legearen testu bategina onartzen duenak, 2.1. artikuluko b) atalean sartutakoak, hau da, etxeko langileak baztertzea deuseztatu da

b) Familiako 20.000 euroko familia-errenta estandarra finkatu da, baldintza ekonomiko eta fiskal zorrotzagoak zehaztu gabe laguntza horiek familia gutxi batzuei emateko (zehazki, behartsuenei).

20.000 euron kokatutako baremo bakarrarekin eta orain arte laguntzetatik baztertua zegoen langileen multzoari zabaldua, gure iritziz laguntzak barneratzaileagoak dira, Euskadin familia gehiagori iristen baitzaizkio.

Bigarrenez, dekretuaren gizarte-helburua talde zehatzetarako laguntzak gehitzera bideratutako artikuluen bidez lortzen da, beraz, oso aproposa iruditzen zaigu (17. eta 30. artikulua, seme-alabak, mendekotasunak dituzten senitartekoak eta oso osasun-egoera larrian daudenak zaintzeko lan-utzialdiei eta lanaldi murriztuei buruzko laguntzen zenbatekoa arautzen dutenak; % 30 gehitu beharko dira, guraso bakarreko familien, familia ugarien eta familia-unitateen kasuan, azkenekoek mendekotasun zorrotz edo mendekotasun handiarekin kideren bat badute edo kidearen desgaitasuna % 50ekoa edo hortik gorakoa bada. Halaber, genero-indarkeriaren biktimaren bat duten familia-unitateak sartuko dira).

Modu horretan, Arartekoak *“Euskadin familiei laguntzeko politiken inguruan”* 2014ko txostenean egindako gomendioari erreparatu zaio. Horren arabera, inbertsio publiko handiagoa egin behar zen babesgabetasun egoeran dauden edo zailtasun objektibo erantsiak dituzten familien kostuak orekatzeko.

Ekimena balioztatuz gero, oraindik hobekuntza-tartea dago bateratzeko familiek aurre egin behar dituzten egoera bereziak estaltzeko orduan. Adibide modura, I. mailako desgaitasuna duten pertsonen arreta-beharrak kontuan hartu beharko lirатеke, bereziki, adingabeak badira, familiek gaindizko ahalegina egin behar baitute. Gaur egungo dekretuaren idazkerarekin, laguntza batzuetatik kanpo (24. artikulua) gelditzen dira edo talde zehatzentzat definitutako beste laguntza batzuk ezin dituzte gehitu (30. artikulua). Gogoeta berezietan berriz eutsiko diogun arren, beste egoera berezi bat litzateke mendekotasun-egoeran kide bat baino gehiago dituen familien kasua.

Honako egoeraren batean dauden pertsonekin zer egin balioztatzeke geldituko litzateke: gizarteak baztertzeko arriskua dutenak, lan ezegonkorrak dituztenak (etorkinak, ia beti emakumeak), gaixo mentalak, babesgabetasun arriskua duten seme-alabak, etab. Horiek zaila da dekretuak adierazitako baldintzak betetzea, beraz, aplikazio-eremutik kanpo geldituko lirатеke, bateratzeko beharrak izan ditzaketenean eta, noski, horiei erantzun behar zaie.

- **Laguntzak izapidetzea**

Laguntzak eskatu eta kudeatzean izapideak arindu, erraztu eta sinplifikatu nahi dira eta egokia iruditzen zaigu. Arintze hori bilatzen duten artikulua batzuk honako hauek dira:

- a) Seme-alabak, mendekotasunak dituzten senitartekoak eta oso osasun-egoera larrian daudenak zaintzeko lan-utzialdian eta lanaldi murriztuan dauden langileak ordezkatzeko laguntzetan eskaerak elektronikoki aurkeztea, 39/2015 Legeak, urriaren 1ekoak, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkideari buruzkoak, 14. artikuluan xedatutakoa aplikatuz (56. artikulua).
- b) Seme-alabak, mendekotasunak dituzten senitartekoak eta oso osasun-egoera larrian daudenak zaintzeko lan-utzialdiei eta lanaldi murriztuei buruzko laguntzetan diruz lagun daitezkeen jarduerak eteteko aukerari beste salbuespen bat erantsiko zaio: eskatzaileak soldatarik gabeko baimena eskatzen duenean (16. eta 26. artikulua).
Batetik, lan-utzialdia edo lanaldi murriztua egiaztatzeko dokumentazioa sinplifikatu da. Indarrean dagoen laguntza-dekretuak kotizazioan baja edo aldaketa egiaztatzeko Gizarte Segurantzaren agiria eta enpresaren ziurtagiria aurkeztea eskatzen du. Laguntzen zuzendaritza kudeatzailearen ustez, Gizarte Segurantzaren dokumentazioa nahikoa da diruz lagun daitezkeen jarduera egiaztatzeko eta hala islatzen du arau berrian (21. artikulua).
- c) Hasierakoaren jarraipena diren gozamen-aldiak eskabide sinplifikatuetan eskatuko dira eta arestian egiaztatutako egoerarekiko edozein aldaketaren dokumentazioarekin batera, bakarrik artikulua honen 1. zenbakiko d), e) eta f) ataletan izendatutako dokumentazioa aurkeztu beharko da (21. artikulua).

Hala eta guztiz ere, laguntzak emateko epeari buruz, hurrengoa azaldu nahi dugu:

Dekretu honek araututako laguntza guztiak diruz lagun daitezkeen jarduera amaitutakoan eskatu behar dira eta ordainketa bakarrean ordainduko dira, espedientea izapidetu ostean, ebazpena berariaz edo isiltasunez ematen denean. Horrez gain, 59. artikulua xedatutakoaren arabera, eskaerak ebatzi eta jakinarazteko 6 hilabete daude, eskaera sartzen den datatik zenbatzen hasita.

Araua izapidetzen ari den bitartean jada zalantzan jarri da laguntzak ondoren lortzea eta eskaerak ebazteko epea murriztea. Bitartekorik ez daudenez erantzuna ezezkoa izan da.

Baina gure buruari galdetzen diogu: eta zer gertatzen da ordainketaren epearekin? Kasu guztietan ordainketa bakarra dela adierazten da, baina ordaintzeko gehieneko eperik ez da definitzen. Berez laguntza ekonomikoa diruz lagundutako epea amaitutakoan jasotzea eztabaidagarria bada eta espedienteak gehienez sei hilabete iraungo dituela mugiezina bada, gutxienez, ordainketa-epea zehaztu beharko litzatekeelakoan gaude. Zati batean, laguntzaren eskatzaileen segurtasunik eza arinduko luke.

Azkenik, Eusko Jaurlaritzatik datorren edozein dokumentutan bezala, mintzaira irisgarria eta ez-sexista indartu behar da. Ildo horretatik ahalegina balioztatzen dugun arren, dekretu honetan mintzaira ez barneratzailearen adibideak aurkitzen jarraitzen ditugu eta testu batzuetan edukiak ulermena zailtzen du.

IV.- GOGOETA BEREZIAK

I. kapitulua. Xedapen orokorrak

1. artikulua. Xedea

Eusko Jaurlaritzako sailen izenak aldatzen direnez, artikulua honen **lehenengo idatz-zatian** hurrengoa **gehitzea** gomendatzen da:

*“Dekretu honen xedea da, familia- eta lan-bizia bateragarri egiteko politiken esparruan, Eusko Jaurlaritzak **arloan sail eskudunaren** Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren bidez ematen dituen laguntzak arautzea, hurrengo tipologiaren arabera: ...”*

II. kapitulua. I. Atala. lan-utzialdiaren egoeran dauden langileentzako laguntzak, gurasoek adingabea jaio eta urtebetea izan arte zaintzeagatik gozaten dituzten ordainduaren arabera prestazioen denboraldiak berdintzeko.

4. artikulua. Diruz lagun daitezkeen jarduerak

Artikulu honen **3. atalak** hala dio: *“atal honetan diruz lagundutako lan-utzialdia beste gurasoa, eskatzailea ez dena, hala badago, lan-jardueran hasi izanaren eta jarduera garatzen duen sektorean lanaldi osoan alta egoeran egotearen arabera da...”*

Idazkera honek lanaldi partziala (eta hori gehiago erabiltzen dutenez, emakumeak) diskriminatzen du, beraz, bestelako legeek ezartzen ez duten muga sartzen du, alde batera utzita 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak, urriaren 23koak, langileen estatutuari buruzko legearen testuategina onartzen duenak, xedatutakoa. Nolanahi ere, 46.3. artikuluan azaldutakoarekin bat, seme-alabak zaintzeko lan-utzialdia *“langileen banako eskubidea da”*.

Horregatik, gogoeta orokorrean adierazitakoa errepikatuz, azpimarratutako testua ezabatzearen aldekoak gara, emakumeak diskriminatzen dituelako eta erantzukizun partekatuen aurkakoa delako.

6. artikulua. Pertsona onuradunen baldintzak

Artikulu honen **5. atalak** hala dio: *“eskatzaiaren familia-unitateak etxeko langilerik ezingo du kontratatua izan”.*

Artikuluak ezartzen duen baztertzearekin ez gaude ados, etxeko langileak dagoeneko familia-unitatean egiten zituen eginkizunak baliteke adingabeen zaintzarekin zerikusirik ez izatea eta azken horiek dira neurri honen xedea. Gainera, muga horrek etxeko langilearen lan-baldintzetan oso eragin negatiboa izan dezake, ezkutuko ekonomian sar baitaiteke.

Nolanahi ere, baldintza gisa sar daiteke etxeko langilea jada jaiotza baino lehen kontratatua egotea eta, ondoren, lanaldia ez gehitzea.

11. artikulua. Laguntzak lortzeko baldintzak egiaztatzen dituen dokumentazioa

Lehenik eta behin, artikulu honetako **1.a) atalaren** idazkera hurrengo moduan aldatzea gomendatzen da:

“1. Laguntzak lortzeko baldintzak hurrengo dokumentazioaren bitartez egiaztatu daitezke:
a) *Familia-unitatea osatzen duten gurasoen nortasuna egiaztatzea. Europar Batasuneko beste estatu kide batzuetako nazionalak edo Europar Ekonomia Guneari buruzko Hitzarmenaren barruko estatu kideko nazionalak direnean, nortasuna pasaportearen edo nortasun-agiri baliokidearen bidez ziurtatuko da eta titularraren herritartasunak azaldu behar du. Gainerako herrialdeetako nazionalak direnean, atzerritarren identifikazio zenbakiarekin (AIZ) edo pasaportearekin egiaztatuko da ala, bidezkoa denean, **egoitza-baimenarekin**.*
b)...”

Egungo idazkerak egoitza-baimen desberdinak ez ditu kontuan hartzen, eksklusiboki iraunkorrera mugatzen baita. Egoera bera errepikatzen da arauaren beste atal batzuetan, beraz, ikuskatzea gomendatzen da.

Bestalde, ez dira nahasi behar AIZ eta ANT (Atzerritarren Nortasun Txartela).

Bigarrenez, lanaldi partziala zehatzeari buruz emandako argudioari eutsiz, **1.e) atalean** azpimarratutako testua **deuseztatzea** gomendatzen da:

“e) Gizarte Segurantzaren agiria, guraso kidea (eskatzailea ez dena) diruz lagun daitezkeen jarduera guztian zehar alta emanda dagoela eta jardueraren sektorean lanaldi osoa egiten duela ziurtatzen duena”.

Bestalde, artikuluko **1.f) atalean** ezarritako baldintzarekin ez gaude ados; horrek xedatutakoaren arabera, laguntza eskatzeko, *“lan-utzialdiaren xede den seme-alaba haur hezkuntzako ikastetxe publiko edo pribatuan matrikulatua ez dagoela”* ziurtatu behar da.

Gure iritziz, adingabea adibidez haurreskolan eskolatua egoteak ez luke bateratzean laguntza neurri hori baliogabetu behar. Ildo horri eutsiz, ohikoa da lan-utzialdiaren azkeneko denboraldia seme-alaben eskola-biziaren hasierarekin bat etortzea eta gurasoaren aldetik prestutasun berezia eskatzen du, joate irregular eta mailakatuekin moldapena egin behar baita.

Azkenik, **idazkera hobetzeko**, artikuluko **5. atalean** letra lodiz nabarmendutako aldaketa egitea gomendatzen da:

*“5. Atzerriko agiri oro ofizialki euskarara edo gaztelaniara itzulia egongo da. Gainera, atzerriko agiri publikoak **behar bezala legeztatuko dira**”.*

II. kapitulua. II. atala. Hiru urtetik beherako adingabea zaintzeko lan-utzialdian edo hamabi urtetik beherako adingabea zaintzeko lanaldi murriztuan dauden langileentzako laguntzak.

14. artikulua. Diruz lagun daitezkeen jarduerak

Artikulu honen **1.b) atalak** xedatutakoaren arabera, langileei diruz lagunduko zaie *“hamabi urtetik beherako adingabeak zaintzeko gutxienez % 33ko lanaldi murriztua badute”.*

Gure iritziz, laguntzak lortzeko lanaldia gutxienez % 33 murriztu behar izanak genero-eragin garrantzitsua dakar, berriz ere emakumeen kalterako eta, gainera, erantzukizun partekatuen aurka doa.

Baloratu beharko litzateke gurasoek lan murrizketak batu ahal izatea, bien artean gutxieneko murrizketara (% 33) iritsi eta laguntza lortzeko. Modu horretan, zaintza-zeregin partekatuekin, erantzukizun partekatua egiazkoa litzateke eta, aldi berean, emakumeen lanbide-karreretan kalteak murriztuko lirateke. Bestela, ziurrenik, horiek eskatu beharko lukete lanaldi osoa murriztea (une honetan artikuluko honetan genero-eraginaren ebaluazioaren beharrari buruzko gogoeta orokorre eutsi nahi diegu).

21. artikulua. Laguntzak lortzeko baldintzak egiaztatzen dituen dokumentazioa

Artikulu honetan 11. artikuluari buruzko gogoetan azaldutakoa errepikatzen dugu, atzerritarrek

nortasuna egiaztatzeari dagokionean.

III. kapitulua. Mendekotasun egoeran dauden senitartekoak edo oso osasun-arazo larria dutenak zaintzeko lan-utzialdi edo lanaldi murriztuan dauden pertsonentzako laguntzak

24. artikulua. Diruz lagun daitezkeen jarduerak

Artikulu honen **1.a) atalak** xedatutakoarekin bat, diruz lagunduko zaie langileei *“mendekotasun egoeran dauden senitartekoak zaintzeko lan-utzialdian badaude. Horretarako, mendekotasun zorrotza (II. maila) edo mendekotasun handia (III. maila) ala osasun-arazo larria izan beharko dute”*.

Beraz, I. mailako mendetasuna¹ edo neurrizko mendekotasuna baztertuta dago. Hori ez zaigu bidezkoa iruditzen, halako mendekotasuna duen pertsonak arreta eska baitezake, jada gogoeta orokorretan aipatu dugun bezala.

Nolanahi ere, **32.3. artikuluan** aurrez ikusten da (laguntzen kopurua mugatzea), ondorengo aipatzen duenean: *“mendekotasun egoeran dagoen senitartekoak, laguntza eskatzeko eskubidea ematen duenak, neurrizko mendekotasuna (I. maila) onartua badu, pertsona berekiko hainbat pertsonak laguntzez aldi berean gozatzea ezinezkoa da”*.

27. artikulua. Mendekotasun egoeran dagoen senitartekoaren baldintzak

Artikulu honetako **3. atalak** xedatutakoaren arabera, *“lan-utzialdirako laguntzen kasuan, mendekotasun egoeran dagoen senitartekoak ez ditu gizarte-zerbitzuen eguneko zentroak erabiliko”*.

Ustezko hori baztertzearekin ez gaude ados, nahiz eta halako zerbitzu-mota erabili, zaintzak beharko dituelako.

Nolanahi ere, laguntzaren zenbatekoa modula daiteke, arreta-orduen arabera, baina bateragarri eginez laguntza-jasotzea eta eguneko zentroko erabiltzailea izatea.

30. artikulua. Mendekotasun egoeran dauden senitartekoak zaintzeko laguntzen zenbatekoa

Artikulu honen **4. atalean** esandakoari jarraiki, laguntzen zenbatekoa % 30 gehituko da, besteak beste, pertsona eskatzailearen familia-unitateak *“mendekotasun egoera zorrotz edo mendekotasun handian ala % 50eko desgaitasun edo hortik gorakoarekin bi kide baditu”*.

Arestian dagoeneko aipatu dugu mendekotasun-mailaren bat duten pertsona guztiei dagokienez, kontuan hartu beharko litzatekeela une zehatzetan beharrezko arreta eta I. mailakoa (eta, modu baliokidean, % 50etik beherako desgaitasuna onartua dutenena) ere sartu beharko litzatekeela eta adierazitako argudioetan oinarritzen gara laugarren atal honetan azpimarratua dagoen testua **ezabatzea** gomendatzeko (ikus 24. artikulua, 1.a) atalari buruzko gogoeta).

V. kapitulua. Seme-alaba adingabeak zaintzeko langileak kontratatzeagatik laguntzak

46. artikulua. Diruz lagun daitezkeen jarduerak

1. I. mailako mendekotasuna: Neurrizko mendekotasuna. Pertsonal aldi baterako norbait behar duenean, gutxienez egunean behin, bere eguneroko biziko jarduerak gauzatzeko.

Artikulu honek xedatutakoaren arabera, *“seme-alaba adingabeak etxean zaintzeko gizarte-segurantzaren araubide orokorrean sartuta, etxeko langileentzako sistema berezian alta emandako pertsonen kontratazioa diruz lagunduko da”*.

Etxeko langileen araubide sistema berezian alta emanda dauden pertsonak kontratatzeko muga justifikatzen duten arrazoiak ez ditugu ulertzen. Nolanahi ere, Gizarte Segurantzaren araubide orokorrean alta emanak egon daitezkeen langileen bestelako kontratazio-formulak baztertzeko dira.

48. artikulua. Baldintzak

Lehenik eta behin, **1.c) atalak** dekretu honen V. kapituluaren aurrez ikusitako laguntzak lortzeko baldintzen artean jartzen du *“familia-unitatearen kide diren gurasoak beste baten edo norberaren kontura jarduera ordainduan aritzea edo lanerako ezintasun iraunkor absolutua izatea”*.

Kasu askotan, ordea, erabateko ezintasun iraunkorra duten pertsonak ez dute lan-jarduerarik, beraz, pertsona horiek zuzenean laguntzetatik ez baztertzeko gomendatzen dugu. Aurrekoari eutsiz, balioztatu beharko litzateke baldintzek seme-alabak zaintzearen zeregina ahalbidetzen al duten.

Horregatik, letra lodiz nabarmendutako aldaketa gomendatzen da:

*“c) Familia-unitatearen kide diren gurasoak beste baten edo norberaren kontura jarduera ordainduan arituko dira edo **erabateko ezintasun iraunkorra izango dute, betiere lan-jarduerarik ez badute eta beren baldintzek zaintza-zereginak onartzea ahalbidetzen ez badute”***

Bigarrenez, **1.d) artikulua** berriz ere lanaldi partzialak zigortzen ditu, hurrengo xedatzen baita: *“familia-unitateko kide diren gurasoen lanaldiak jardueraren sektorean lanaldi osoak izango dira”*. Hala, ordu osagarrien itunak egon daitezkeela ez da kontuan hartzen.

Jada lehen aipatutakoa azpimarratu nahi dugu eta atal hori ezabatzea gomendatu ere bai.

49. artikulua. Laguntzaren zenbatekoa

Batetik, artikulu honen **1. atalak** hala dio: *“laguntzak seme-alaba adingabeak zaintzeko kontratazioarengatik Gizarte Segurantzaren sistema orokorraren barruan etxeko langileentzako sistema bereziari enplegu-emaileak ordaindutako zenbatekoa hartuko du erreferentzia modura”*.

Eta, ondoren, **2. atalean** hurrengo xedatzen du: *“laguntzaren zenbatekoa familia-errenta estandarren arabera zehaztuko da. Hori kalkulatzeko, 154/2012 Dekretuak, uztailaren 24koak, familia-politiken esparruan familia-errentaren estandarizazio sistemari buruzkoak, ematen dien irismenarekin erreparatuko zaie familia-unitatearen konposizioari, familia-errentaren mailari eta familia-unitatearen baliokidetasun-koefizienteari”*.

Gure iritziz, artikulu hori argiago idatzi beharko litzateke, “erreferentziari” eta laguntzen “zenbatekoari” aipamenek zalantzak sortzen baitituzte eta kontraesanak egon baitaitezke.

53. artikulua. Laguntzak lortzeko baldintzak egiaztatzen dituen dokumentazioa

Artikulu honen **1. atalean** letra lodiz nabarmendutakoa **gehitzea** gomendatzen da:

“1. Laguntzak lortzeko baldintzak hurrengo dokumentazioaren bitartez egiazta daitezke:

...

d) Izatezko bikoteak badira eta Eusko Jaurlaritzaren erregistroan inskribatuak ez badaude, egoera ziurtatu beharko da **froga-bitartekoaren bidez**

...

j) Familia-unitatea osatzen duen guraso batek lanerako ezintasun absolutua badu **edo erabatekoa izanik, lanik egiten ez badu eta bere baldintzen arabera zaintza-zereginak onartzea ezinezkoa bada**, egoera hori ziurtatzen duen dokumentua...”

Lehenengoa gehitzearen arrazoia honakoa da: egungo idazkeran aukerarako tarte handia dagoela.

Bigarren kasuan, justifikazioa arestian aipatu da, hain zuzen ere, 48. artikuluari buruzko gogoetan.

VI. kapitulua. Xedapen erkideak

58. artikulua. Familia-errentaren maila kalkulatzea

Diru-sarrerak bermatzeko errentaren onuradunak ez baztertzeko, artikuluko honen **1. ataleko** bigarren idatz-zatian letra lodiz nabarmendutakoa **gehitzea** gomendatzen da:

“Familia-unitateko gurasoek PFEZren aitopenean egin ez dutenean, familia-errentaren maila zerga-administrazioak edo zerga-administrazioek, **baita Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuak ere** eskaintako informazioan oinarrituta zehaztuko da. Bitarteko elektronikoen bidez zerga helburua ez duten xedeetarako informazio-horniduraren arloan lankidetzaren hitzarmenen babesean eskuratuko da.

62. artikulua. Baliabide ekonomikoak

Artikulu hau irakurri ostean ondoriozta daiteke aurrekontua agortuz gero, eskaerei erantzutea bermatua ez dagoela.

Horregatik, **3. atalean** letra lodiz nabarmendutako **aldaketa** egitea proposatzen dugu, eskatzaile guztiek eskubide hori estalia izan dezaten:

“3. Aurrekontu-ekitaldi batean diruz lagun daitezkeen egoeretarako laguntza-eskaerak egonik, ekitaldiko aurrekontu-kredituekin ezin bazaie erantzun, hurrengo ekitaldikoari **egotziko** zaizkio, eskaera berriz aurkeztu behar izan gabe, betiere laguntzak lortzeko egoerek dekretuan xedatutako baldintzak betetzen badituzte”.

Xedapen iragankor bat eranstea

2010eko bateratzeko laguntzei buruzko dekretuan gertatutakoaren aldean, harrigarria da dekretu-proiektu honek seme-alabak eta mendekotasun-egoeran dauden senitartekoak zaintzeko laguntzen zenbatekoak jasotzea (17. eta 30. artikulua).

Gure iritziz halako dekretua iraunkortasun zaletasunarekin eratu da. Arautzen diren laguntzen zenbatekoak, ordea, aurrekontu-alderdien arabera izan daitezke eta baliteke aldizka eguneratu behar izatea. Horregatik, balioztatu beharko litzateke xedapen iragankor berria sartzea, juridikoki dekretua aldatzea baino formula arinagoaren bitartez zenbatekoak eguneratu

ahal izateko.

V.- ONDORIOA

Euskadiko EGABren iritziz egokia da “*familia- eta lan-bizia bateragarri egiteko laguntzei buruzko dekretu-proiektua*” izapidetzea, kontsulta-organo honek egin dituen gogoetekin.

Bilbon, 2019ko uztailaren 19an

O.E. Batzordeburua

Emilia M. Málaga Pérez

Idazkari nagusia

Idazkari nagusia