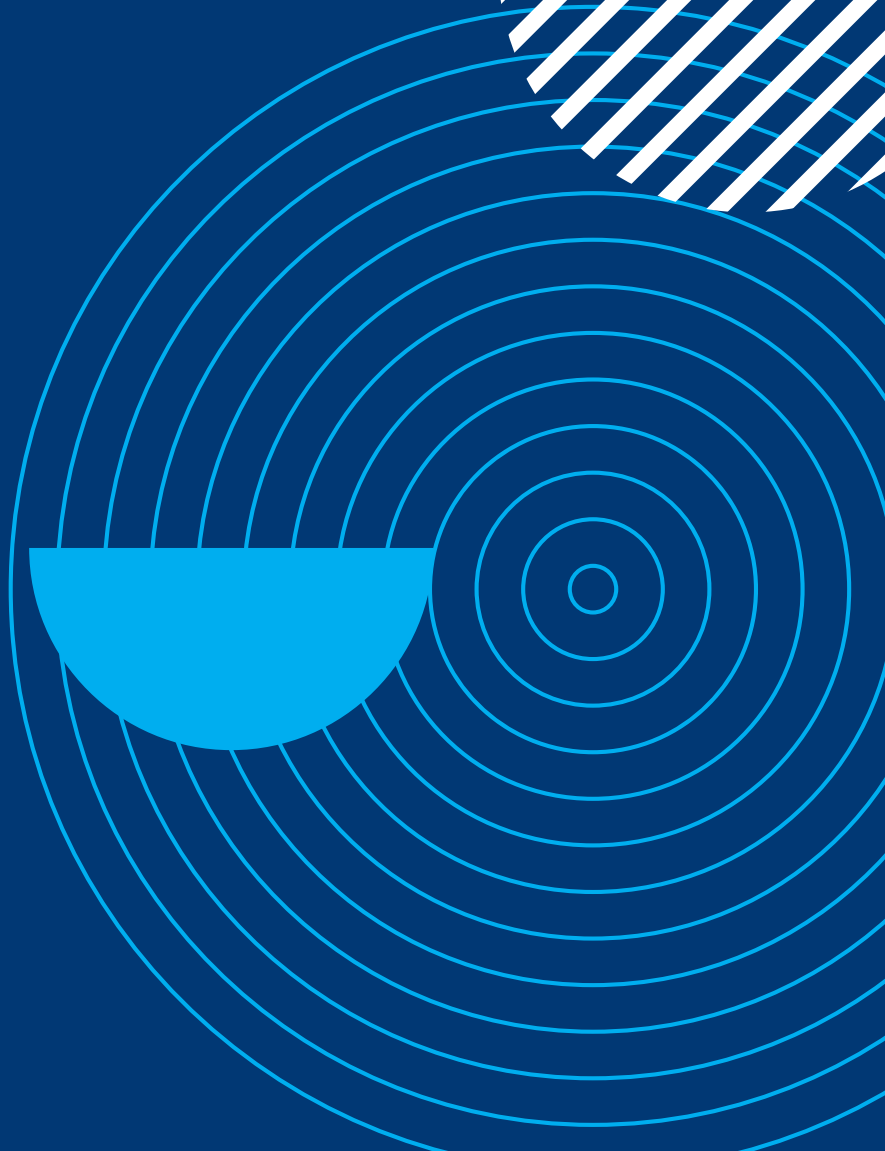

Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua

Aitor Bengoetxea Alkorta
Ane Etxebarria Rubio
Jon Morandeira Arca
Aratz Soto Gorrotxategi



CIP: Biblioteca Universitaria

Gizarteratu eta laneratzeko euskal eredia [Recurso electrónico] / Aitor Bengoetxea Alkorta ...[et al.]. – Datos. – Bilbao : Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, Argitalpen Zerbitzua = Servicio Editorial, [2020]. – 1 recurso en línea : PDF (108 p.)

En port. : GEZKI,UPV/EHUko Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboko Institutua, Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV/EHU.
Modo de acceso: World Wide Web.
ISBN: 978-84-1319-132-4

I. Personas con discapacidad - Trabajo – País Vasco. I. Bengoetxea Alkorta, Aitor, coautor. II. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social.

(0.034)331.5-056.26(460.15)

Debekatuta dago legean aurreikusitako salbuespenak salbuespen, lan hau kopian, banatzea, publikoki komunitatea eta eraldatzea, horren jabetza intelektuala dutenen baimenik gabe.

2019ko iraila

> Egileak:

Aitor Bengoetxea Alkorta
Ane Etxebarria Rubio
Jon Morandeira Arca
Aratz Soto Gorrotxategi

> Ikerketa: OVES/GEEB – GEZKI (UPV/EHU)

> Laguntzaileak: Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila eta EHLABE

> ISBN: 978-84-1319-132-4

> Diseinua eta maketazioa: Labox Marketing y Comunicación

> Itzulpena: Editra

Argitalpen honek Eusko Jaurlaritzaren eta EHLABEren laguntza jaso du. Edukien ardura OVES/GEEB - GEZKI (UPV/EHU)-k bakarrik du, eta Eusko Jaurlaritzaren eta EHLABEren iritzia ez ditu, nahitaez, adierazten. Jarduera “Gizarte Ekonomia eta bere Zuzenbidea” Ikerketa-Taldearen esparruan egin da, Euskal Herriko Unibertsitatearen (UPV/EHU) Gezki Institutuaren IT 1327/19 y GIU17/052.



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGUJO ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES



EHLABE

Inclusión sociolaboral de personas con discapacidad
Euskal Herriko Lan Babestuen Elkartea

Aurkibidea

Sarrera	04
1 } Desgaitasuna	06
2 } Desgaitasuna duten pertsonak	10
3 } Desgaitasuna duten pertsonen enplegua	14
3.1 Zerbitzu okupazionala	
3.2 Enplegu Zentro Bereziak	
3.3 EZBetatik enplegu arrunterako iraganbidea	
3.4 Enplegu arrunta	
4 } Gizarte ekimeneko Enplegu Zentro Bereziak eta Enplegu Zentro Bereziak Gizarte Ekonomiaren eremuan sartzea	50
4.1 Gizarte ekimeneko EZBak eta sektore publikoko kontratuen lege berria	
4.2 EZBak Gizarte Ekonomiaren eremuan sartzea	
4.3 Gizarte Ekonomiaren barruan dauden gizarte ekimeneko EZBen egitate bereizgarriaren ebidentziak	
5 } Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua	76
5.1 Deskribapena eta ezaugarriak	
5.2 EHLABEren Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentzioaren aurrean	
6 } Ondorioak	92
Bibliografia	100



Sarrera

Nazio Batuen Batzar Nagusiak 2006ko abenduaren 13an onartu zuen desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Konbentzioa. Konbentzio hau gizarte inklusibo baten aldeko apustua izan zen, desgaitasunari giza eskubideen ikuspegitik eta eredu sozialetik heltzen diona. Ituna funtsezko bi helbururekin jaio zen: lehena, bereizkeriaren aurkako eta inklusio osoaren aldeko borroka; eta bigarrena, desgaitasuna duten pertsonen eskubideen aitorpena.

4

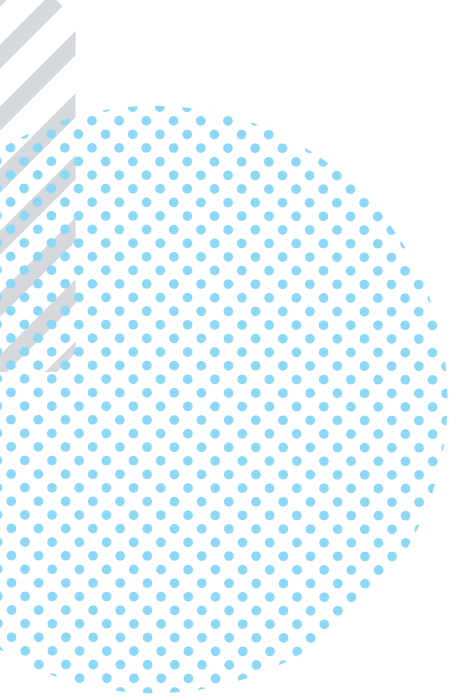
Konbentzioak planteatzen duen tratamendu ereduak ezartzen du gizarteratze bete eta eraginkorrak berekin dakarrela, gauza askoren artean, desgaitasuna duten pertsonen eskubidea gainerakoen baldintza berdinetan lan egiteko, libreki aukeratutako lan baten bidez eta ingurune inklusibo, ireki eta irisgarri batean. Enplegua ardatz duen puntu honetan, hain zuzen, jarriko du arreta azterlan honek.

Enplegua kolektibo hau gizarteratzeko tresna eraginkorrenzat hartu daiteke eta, horregatik, politika aktiboan oinarrituko helburuetako bat izan da. Gainera, desgaitasuna duten pertsonentzako enplegu mota desberdinek eta esparru honetan zailtasunak gainditzeko dauden neurriek, interes bereziko gai bihurtzen dute.

“Gizarteratze bete eta eraginkorrak berekin dakarrela, gauza askoren artean, desgaitasuna duten pertsonen eskubidea gainerakoen baldintza berdinetan lan egiteko”

Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua erreferente bihurtu da estatu eta Europa mailan desgaitasuna duten pertsonen laneratzean. Eredua Euskadiko gizarte ekimen publikoko erakundeek kudeatzen dute, zeintzuek sektorean 40 urte baino gehiagoko esperientzia duten.

Txosten honen xedea da desgaitasuna duten pertsonen laneratzea aztertuko duen azterketa bat gauzatzea, ondoren Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Ereduaren ezaugarriak buruz aritzeko. Eredu berezi honek ibilbide luzea du esparru honetan eta gure euskal lurraldeko erakundeek garatu dute.

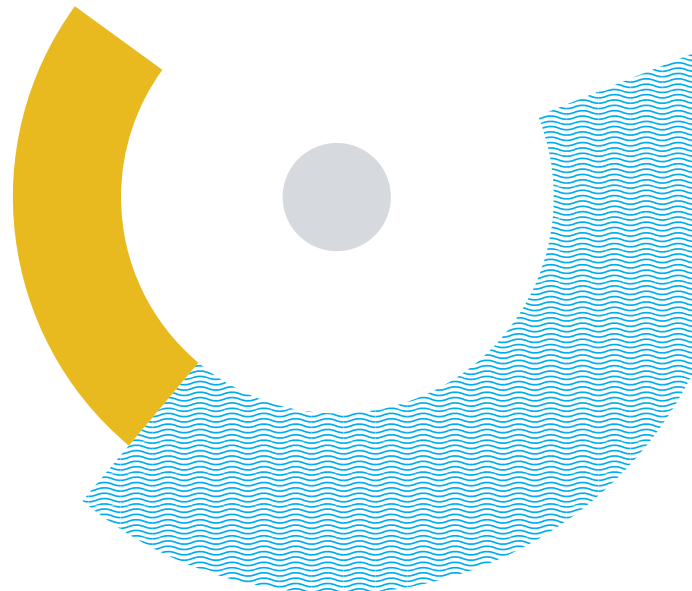


Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Konbentzioak sektore honi ekarri dion aurrerapena ahaztu gabe. Beraz, Nazioarteko Konbentzioa kontuan hartuz, azterlana Euskal Ereduaren azterketarekin itxiko dugu.

Txostenak hasieran bi aurretiko kontzeptu mugatzen ditu, desgaitasuna eta desgaitasuna duten pertsonak, hain zuzen. Jarraian, desgaitasuna duten pertsonen enpleguari buruz hitz egingo dugu eta berriazko atala eskainiko diegu gizarte ekimeneko enplegu zentro bereziei eta Enplegu Zentro Bereziak gizarte ekonomian sartzeari.

Ondoren, Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Ereduaren ezaugarri nagusiak zehaztuko ditugu; eta gero, eredu hau NBERen Konbentzioaren testuinguruan kokatuko dugu, enpleguari buruz diharduen 27. artikuluan arreta berezia jarritz.

Azterlana amaitzeko desgaitasunen bat duten pertsonen enpleguari buruzko hausnarketa egingo dugu. Elementu positiboak azpimarratzeaz gain, desgaitasuna duten pertsonen aurrerapenaren alde lan egiten duten erakundeek berdintasuna, haien eskubideen errespetua eta pertsona guztientzat inklusiboa den gizarte bat lortzeko dituzten erronkak nabarmenduko ditugu.

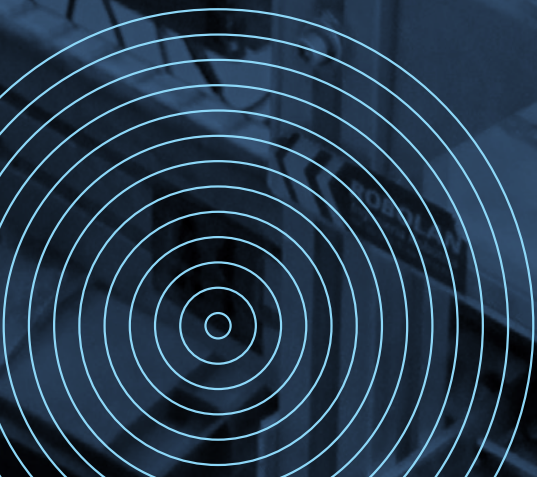


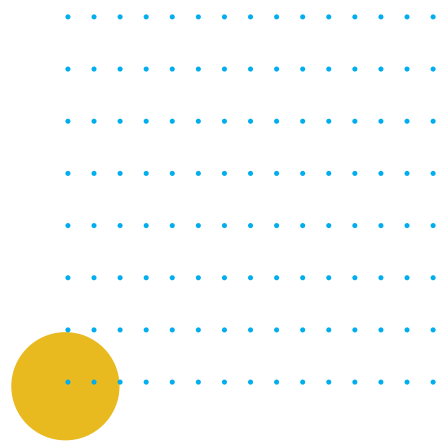




1

Desgaitasuna





Historian zehar desgaitasunaren ikuspegiak bilakaera nabaria izan du, eta hiru izan dira desgaitasunaren tratamenduaren garapena baldintzatu duten eredu nagusiak: baztertze-eredua¹, eredu medikoa² eta eredu soziala³.

Azken urteotan pertsonen urritasunetan arreta jartzen zuen ikuspegi paternalista eta asistentziala atzean geratu da eta eredu soziala delakoan ardatzatu da. Eredu honek giza eskubideetan jartzen du arreta eta bere helburua “ez da desgaitasuna duen pertsonaren normalizazioa izango, baizik eta gizartearen normalizazioa, pertsona guztien beharrei aurre egiteko” (García Garnica, 2011, 31).

Egun, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorrak (aurrerantzean LGDPCD, gaztelaniazko siglez ezagunagoa)⁴, definitzen du desgaitasuna, bere eredu soziala babestuz eta aurreko arauen erreferente medikoa gaindituz, desgaitasunaren mugimendu asoziatiboak aspalditik aldarrikatzen zuen moduan (De Fuentes, C., 2016, 83). Lege honen 2.a) artikulua xedatzen du desgaitasuna hau dela: “egoera bat da, urritasun aurrez ikusteko moduan iraunkorrek dituzten pertsonen oztopoak aurkitzen dituztenean sortzen dena, oztopo horiek mugatu edo eragotzi egiten dietelarik gizartean egiaz eta erabat parte hartu ahal izatea, gainerakoen baldintza berdinekin”. Kontzeptuaren oinarrian Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Nazio Batuen Nazioarteko Konbentzioak (aurrerantzean DPEK) bere 1. artikuluan ematen duen desgaitasuna duen pertsonaren definizioa dago. Horrela dio: “persona desgaituen artean badira epe luzera gabezia fisiko, mental nahiz intelektualak edo zentzumenezko gabeziak izango dituztenak, eta oztopo desberdinekin topo egitean gabezia horiek eragotzi ahal izango dute pertsona horiek gizartean parte hartzea osotasunean eta eragingarritasunez, gainerakoen baldintza berberetan”. Ildo beretik doa Europar Batasunaren araudia⁵.

¹ “Desgaitasunak arrazoi erlijiosoetan zuela jatorria kontsideratzen zuen, eta desgaitasuna zuten pertsonen ezin ziotela gizarteari ekarpenik egin” (Toboso, M.& Arnau, M.S., 2008: 66).

² “Gaixotasunaren ikuspegitik aipatzen da desgaitasuna, eta desgaitasuna duten pertsonen gizarteari ekarpenen bat egin diezaioketela kontsideratzen da, baina soilik normalduta dauden heinean” (Toboso, M.& Arnau, M.S., 2008: 67). Hau da, arreta desgaitasunean zentratzen da eta tratamendu soziala jarrera paternalista batean oinarritzen da, pertsonen urritasunetara bideratuta dagoena.

³ “Desgaitasuna eragiten duten arrazoiak ez dira ez erlijiosoak ez zientifikoak, sozialak baizik. Hots, arazoaren jatorria ez dira desgaitasuna duten pertsonen muga indibidualak, baizik eta gizarteak dituen mugak bermatzeko pertsona horien beharrak kontuan hartzen direla gizarte egituraren barruan” (Toboso, M.& Arnau, M.S., 2008: 68).

⁴ 1/2013 Legegintzako Errege Dekretua, azaroaren 29koa, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorren Testu Bategina onartzen duena.

⁵ Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatu (10. eta 19. artikulua).

Legegilearen arabera, NBEren Konbentzioarekin bat eginez (9. art., diseinu unibertsala), desgaitasuna elkarrekintza bat da, urritasunen bat duen pertsona baten eta gizartean modu oso eta eraginkorren parte hartzea zailtzen duten oztopoen artekoa. Horrela, arreta oztopo sozialetan jartzen da eta oztopo horiei aurre egiteko babes neurri nahikoak eta arruntak falta direla azpimarratzen da. Hau da, gizarteak duen ezintasuna oztopoak egotea ekiditeko, eta egotekotan, saihesten lagunduko duten neurriak antolatzeke.

Behin kontzeptu juridikoa azalduta, azpimarratu beharra dago Osasunaren Mundu Erakundeak 2011. urtean Mundu mailako Desgaitasunari buruzko txostena⁶ egin zuela. Bertan honela definitzen du desgaitasuna: “osasun baldintzen eta testuinguru faktoreen arteko elkarrekintza dinamikoa, faktore hauek pertsonalak zein ingurunearenak izanik”.

**“Desgaitasuna
elkarrekintza bat da,
urritasunen bat duen
pertsona baten eta
gizartean modu oso eta
eraginkorren parte
hartzea zailtzen duten
oztopoen artekoa”**

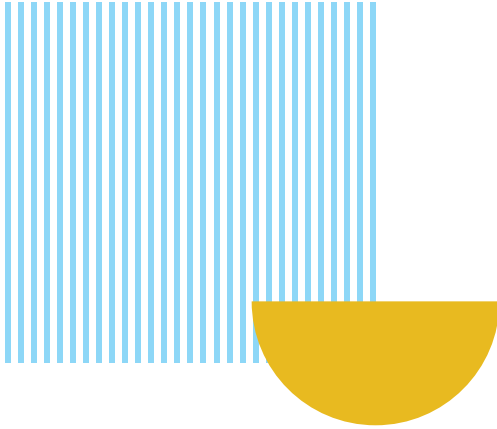
⁶ OMEk eta Munduko Bankuaren Taldeak egina eta 2011ko ekainaren 9an argitaratua.





2

**Desgaitasuna
duten pertsonak**



“Desgaitasuna duen pertsona” denborarekin osatu den esamoldea da eta egun erabat finkaturik dago Zuzenbidearen eta berdintasun- eta diskriminaziorik ezaren politiken eremuan. Antzina beste termino batzuk erabiltzen ziren, hala nola minusbaliatu (lehen LISMI⁷ legean), elbarri edo urritu (Bengoetxea A., 2014: 529).

2006ko Mendekotasun Legea⁸ oso garrantzitsua izan zen Espainiako Zuzenbidean erabiltzen zen terminologiari dagokionez. Izan ere, legeak honakoa xedatzen du: *“arauzko testuetan ‘minusbaliatuak’ eta ‘minusbalia duten pertsonak’ agertzen denean, ‘desgaitasunen bat duten pertsonak’ jartzen duela ulertuko da. Lege hau indarrean sartzen denetik, administrazio publikoek egindako xedapen arauemaileetan pertsona horiek aipatzean termino hauek erabiliko dira: ‘desgaitasunen bat duen pertsona’ edo ‘desgaitasunen bat duten pertsonak’”*.

“Desgaitasunen bat duten pertsonak dira urritasun fisiko, mental, intelektual edo sentimenezkoak dituztenak, urritasun iraunkorrak ustez, era bateko eta besteko oztopoek gizartean osoki eta eraginkortasunez baldintza-berdintasunean parte hartzea eragotzi ahal dietenak”

Gorago aipatu dugun moduan, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorrak 2.a) artikuluan xedatzen du desgaitasuna dela elkarrekintza bat, desgaitasuna duen pertsona baten eta gizartean parte-hartze osoa eta eraginkorra izatea galarazten duten oztopoen artekoa.

LGDPCD legearen 4. artikulua desgaitasuna duten pertsonak nortzuk diren definitzeaz arduratzen da. Arauaren lehenengo bi atalek honakoa diote: *“1. Desgaitasunen bat duten pertsonak dira urritasun fisiko, mental, intelektual edo sentimenezkoak dituztenak, urritasun iraunkorrak ustez, era bateko eta besteko oztopoek gizartean osoki eta eraginkortasunez eta gainerakoekiko baldintza-berdintasunean parte har-*

⁷ 13/1982 Legea, apirilaren 7koa, minusbaliotasunak dituzten pertsonen gizarte integraziokoa.

⁸ 39/2006 Legea, abenduaren 14koa, autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzkoa.

tzea eragotzi ahal dietenak. 2. Aurreko paragrafoan ezarritakoaz gain, eta, ondorio guztietarako, desgaitasunen bat duten pertsonak direla joko da % 33ko desgaitasuna edo handiagoa aitortu zaien pertsonak. Hala, % 33ko desgaitasuna edo handiagoa dutela joko da ezintasun iraunkor oso, erabateko edo handiagatik pentsioa aitortuta duten Gizarte Segurantzako pentsiodunek, bai eta zerbitzurako ezintasun iraunkorragatik edo gauza ez izateagatik erretiro-pentsioa aitortuta duten klase pasiboetako pentsiodunek ere”.

Beraz, Legeak ezartzen du desgaitasuna duen pertsonatzat hartuko dela urritasun fisiko, mental, adimen- edo zentzumen-urritasuna duen edonor, urritasuna ustez iraunkorra izanik eta gizartean osoki eta eraginkortasunez parte hartzea eragozten badio, aldezturik administrazioaren aitortzea egon ez arren; eta ondoren eranstean du, halakotzat joko direla ere % 33ko desgaitasuna edo handiagoa aitortu zaien pertsonak.

Ikusten dugunez, Espainiako Legeak NBEren Konbentzioak ezarritakoa jarraitzen du: ez da beharrezkoa administrazioaren aldezturik aitorpena egoera horretan egoteko eta pertsonaren babeserako ondorio juridikoak izateko. Ildo beretik doa EBJaren 2013ko apirilaren 11ko epaia⁹, HK Danmark. Honen arabera, desgaitasuna egongo da iraupen luzeko mugak eragiten dituen gaixotasun bat dagoenean, muga horiek pertsonak bizitza profesionalean osoki eta eraginkortasunez parte hartzea eragotzi ahal dutenean gainerakoekiko baldintza-berdintasunean. Gertakari honen ondorioz, aldaketa bat egon da aurreko legeriari dagokionez. Izan ere, berdintasun osoa sustatzen duten neurriak orain desgaitasuna duen edozein pertsonari zabaltzen zaizkie eta lehen, aldiz, neurri desberdinen artean bereizketa egiten zenez, aukera-berdintasuna lortzera bideratutako neurriak % 33ko desgaitasuna edo handiagoa administratiboki aitortuta zuten pertsonen bakarrak aprobetxatu zitzaizkiren.

Bestalde, LGDPCDren 4. artikulua berak xedatzen du desgaitasunaren maila zehazteko duela horretarako eskumena duen organoak, erregelamenduz ezarritako baldintzen arabera.

Desgaitasun maila ebaluatzeko prozedurari dagokionez, prozesua interesatuak eskatuta hasten da eta medikuntzaren, psikologiaren eta gizarte-lanaren arloko profesionalen hartzenez parte. Prozesua diagnostikoa, desgaitasun mota eta desgaitasun maila islatzen duen administrazio-ebazpen¹⁰ batekin amaitzen da. Jarduerarako dauden mugak eta faktore sozial osagarriak erabakigarriak izango dira desgaitasunaren maila zehazteko orduan.

Azkenik, komeni da nabarmentzea laguntza-behar handienak dituzten pertsona desgaituen taldea. Kolektiboa osatzen dute gutxienez % 65eko desgaitasun fisikoa edo zentzumen desgaitasuna duten pertsonen eta garun paralisia, gaixotasun mentala edo adimen desgaitasuna dutenek % 33ko maila edo handiagoa badute. (469/2006 Errege Dekretuaren eta 870/2007 Errege Dekretuaren 3.1. art.)¹¹.

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62011CJ0335:ES:HTML>

¹⁰ 1971/1999 Errege Dekretua, abenduaren 23koa, desgaitasun maila onartzeko, aitortzeko eta kalifikatzeko prozedurari buruzkoa.

¹¹ Bi araudien 3.1. artikuluan dagoen definizio juridikoa: 469/2006 Errege Dekretua, lanbide-jarduerari laguntzeko unitateak arautzen dituen EZBen egokitze pertsonal eta sozialeko zerbitzuen esparruan; eta 870/2007 Errege Dekretua, laguntzazko enplegu-programa arautzen duena, lan-merkatu arruntean desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko. Gainera, MORATALLA, P. (2017): “El modelo vasco de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad”, Revista Vasca de Economía Social, 14, 132.





3

**Desgaitasuna duten
pertsoneen enplegua**



Nazio Batuen Konbentzioak bere 27. artikuluan aitortzen du desgaitasuna duten pertsonen gainerako baldintza berdinekin lan egiteko eskubidea dutela, eta honen alde agertu da ere Europar Batasuna 2000/78/EE Zuzentarauan, azaroaren 27koa, enpleguaren esparruan, besteak beste desgaitasun arrazoiengatik diskriminazioaren aurka borrokatzea helburu duena.

Estatu mailan dagoen araudiari dagokionez, Espainiako Konstituzioak 9.2. artikuluan xedatzen du botere publikoei dagokiela *“inguruabar zehatzak sustatzea, gizabanakoaren eta berak osatzen dituen taldeen askatasuna eta berdintasuna benetakoak eta eragingarriak izan daitezen; oztopoak kentzea, horiek haien osotasuna eragotzi edo zailtzen badute; eta herritar guztien parte-hartzea erraztea, bai bizitza politikoan, baita ekonomia-, kultura- eta gizarte-bizitzan ere”*. Horretaz gain, 49. artikuluan adierazten du botere publikoek aurreneurri-, tratamendu-, errehabilitazio- eta gizarteratze-politika egin beharko dutela desgaitasuna duten pertsonentzat, haiek behar duten berariazko arreta emanaz eta Konstituzioaren Lehenengo Tituluak herritar guztiei ematen dizkien eskubideak egikaritu ahal izateko babestuz, horien artean lanerako eskubidea (35. art.).

Desgaitasuna duten pertsonen lanerako eskubidea arautzen duen arau nagusia 1/2013 Legegintzako Errege Dekretua da, LGDPCD legea onartzen duena, eta bertan herri-administrazioei eskatzen zaie ahal legin berezia egitea desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren arloan dituzten eskubideak babesteko (7.3 art.). Gainera, 13.1 artikulua dio desgaitasuna duten pertsonen zuzendutako arreta osoa modu honetan ulertu behar dela: *“prozesuak edo esku hartzeko neurriak dira, honetara zuzenduak: desgaitasunen bat duten pertsonen garapen-mailarik eta autonomia pertsonalik handiena lortzea; independentziarik handiena eta gaitasun fisiko, mental eta sozialik handiena lortu eta horiei eustea; eta bizitzako alderdi guztietan gizarteratzea eta osoki parte hartzea, bai eta enplegu egoki bat eskuratzea ere”*. Bigarren atalean dio: *“arreta osoko programetan sartuko da”*, besteak beste, *“lanbide-jarduerarako laguntza”*.

Beharrezkoa deritzogu arauaren 35. artikulua azpimarratzea, honakoa baitio: *“desgaitasuna duten pertsonen lanerako eskubidea dute, tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioen aplikazioa bermatzeko moduko baldintzetan eduki ere”*. Eta herri-administrazioak behartzen ditu enplegu-aukerak sustatzera eta enplegua lortu eta mantentzeko beharrezko laguntzak bultzatzera politiken bitartez. Politika hauen xedea izango da, alde batetik, jarduera, enplegu eta laneratzearen tasak handitzea eta, bestetik, enpleguaren kalitatea hobetzea diskriminazioaren aurka gogor ekinez (37. art.). 39. artikulua, berriz, ekintza positiboko hainbat teknika zerrendatzen ditu desgaitasuna duten pertsonen lane-

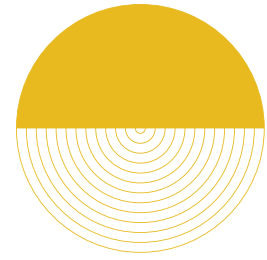


ratzea eta aukera-berdintasuna errazteko, hala nola Gizarte Segurantzako kuotetan dirulaguntzak edo hobariak, kontratatzeke maileguak, lanpostuak egokitzea, etab. Eta bigarren atalean berariaz aipatzen du kooperatibak eta Gizarte Ekonomiako beste erakunde batzuk sustatu behar direla.

Desgaitasuna duten pertsonen bi enplegu motaren bitartez erabili dezakete lanerako eskubidea: enplegu arrunta, zeinak besteren kontura egindako lana barne hartzen baitu (sektore pribatu zein publikoan), enplegu autonomoa eta autoenplegu kolektiboa (lan elkartua); eta enplegu zentro berezietan enplegua.

Azkenik, LGDPCDk 52. artikuluan aurreikusten du lanerako ikastegiak, hots, zentro okupazionalen aukera. Zentro hauek lanaren bidezko terapia eskaintzen dute desgaitasuna duten pertsonen ahalik eta garapen pertsonal handiena lor dezaten eta, ahal denean, lana eskuratzeko duten gaikuntza eta prestakuntza errazteko. Beraz, ez da lan harreman bat baizik eta gizarte zerbitzu bat.

**“Desgaitasuna duten
pertsonen lanerako eskubidea
dute, tratu-berdintasunaren
eta diskriminaziorik ezaren
printzipioen aplikazioa
bermatzeko moduko
baldintzetan eduki ere”**



3.1

Zerbitzu okupazionala (zentro okupazionalen araudiaren arabera)

18

Zerbitzu okupazionalaren xede nagusia da parte-hartzen duten pertsonen ahalik eta garapen pertsonal handiena lortzea eta, ahal denean, lana eskuratzeko duten gaikuntza eta prestakuntza erraztea. Pertsona hauek, desgaitasunaren intentsitatea dela eta, ez dira lan egiteko gai. Beraz, ez da lan harreman bat baizik eta gizarte zerbitzu bat.

Zerbitzu okupazionala desgaitasuna duten langileei ere zuzentzen zaie, baldin eta lan espezifiko batean ibili ondoren horretara behar bezala egokitu ez badira edo, okerrera jo dutenez, lanaren bidezko terapia gomendagarria bada¹².

Gizarteratzea eta laneratzeari sustatzen dienean euskal ereduak, pertsonekin zuzenean elkarlanean, ibilbide pertsonalak diseinatzen ditu, non bakoitzaren beharren arabera zerbitzu desberdinak nahastu baitaitezke. Era honetan, desgaitasuna duten pertsonak gizarte-zerbitzuen sistema pasiboetatik enplegu-politika aktiboetara pasatzea errazten da. Euskadiren kasuan, esperientziak erakusten du ona dela zerbitzu okupazionalaren eredu eta enplegu zentro berezietako enpleguaren eredu elkarrekin bizitzea. Izan ere, pertsona askorentzat segurtasuna ematen duten ingurune ezagunak dira biak eta, gainera, pertsona askok oso lotuta dituzte laneko ingurunea eta ingurune soziala. Honi esker errazagoa da EZBetako enplegu-eremu eta enplegu arruntera egin beharko luketen igarobidea hobetzea. Puntu honetan oso garrantzitsua da azpimarratzea egun EZBetan lana duten adimen desgaitasuna duten pertsona gehienak zerbitzu okupazionalatik datozela, hau da, ZOetik EZBra igaro dira.

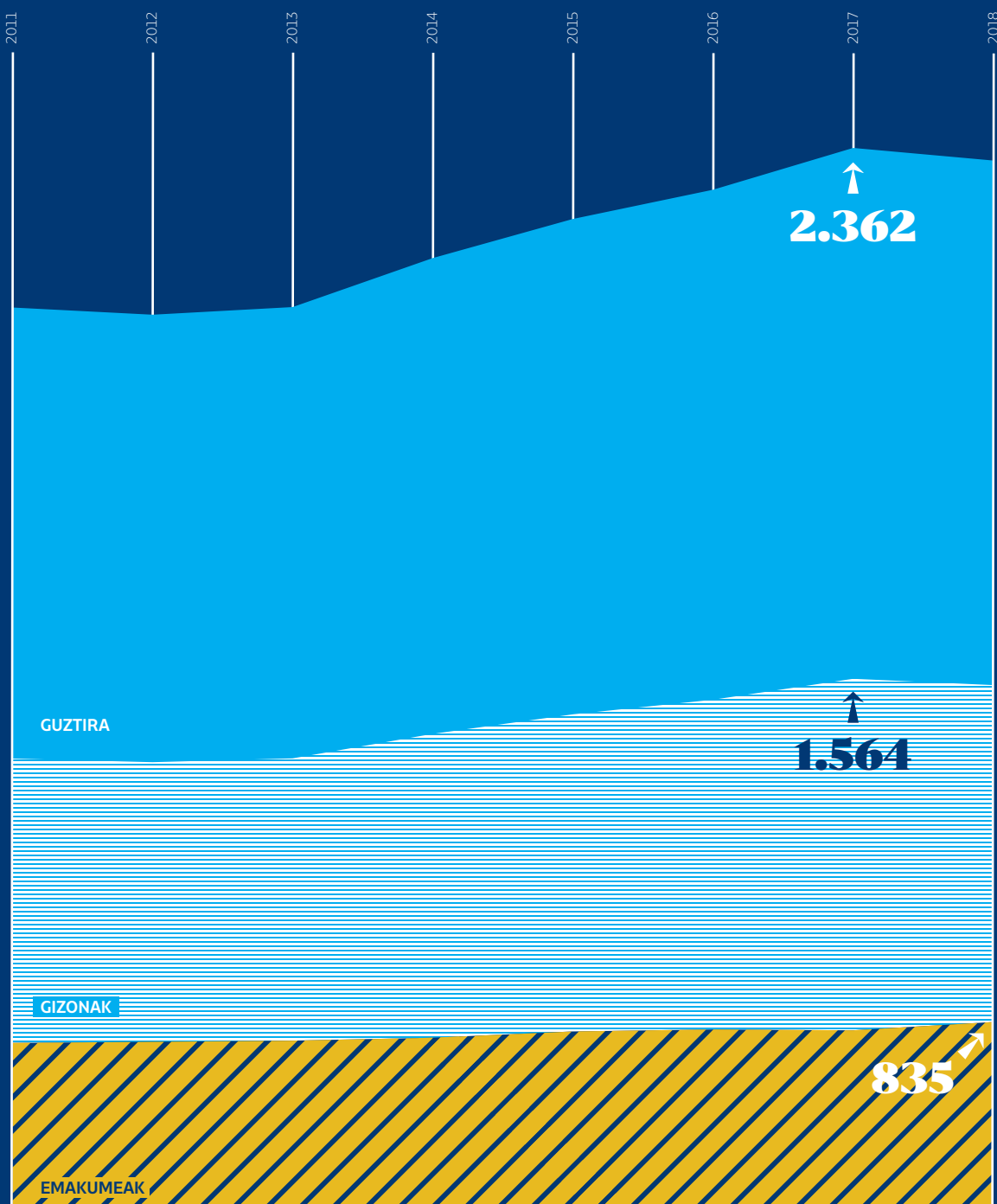
Zentzu honetan garrantzitsua da aztertzea, alde batetik, zerbitzu hau jaso duten pertsona kopuruaren bilakaera eta, bestetik, zein profiletan egin diren ahalegin handienak. Jarraian bilakaera honen datu nagusiak aurkeztuko ditugu. Datuak gizarte ekimeneko Enplegu Zentro Berezi batek kudeatutako ZO batean



¹² Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Lege Orokorraren 52. artikulua.

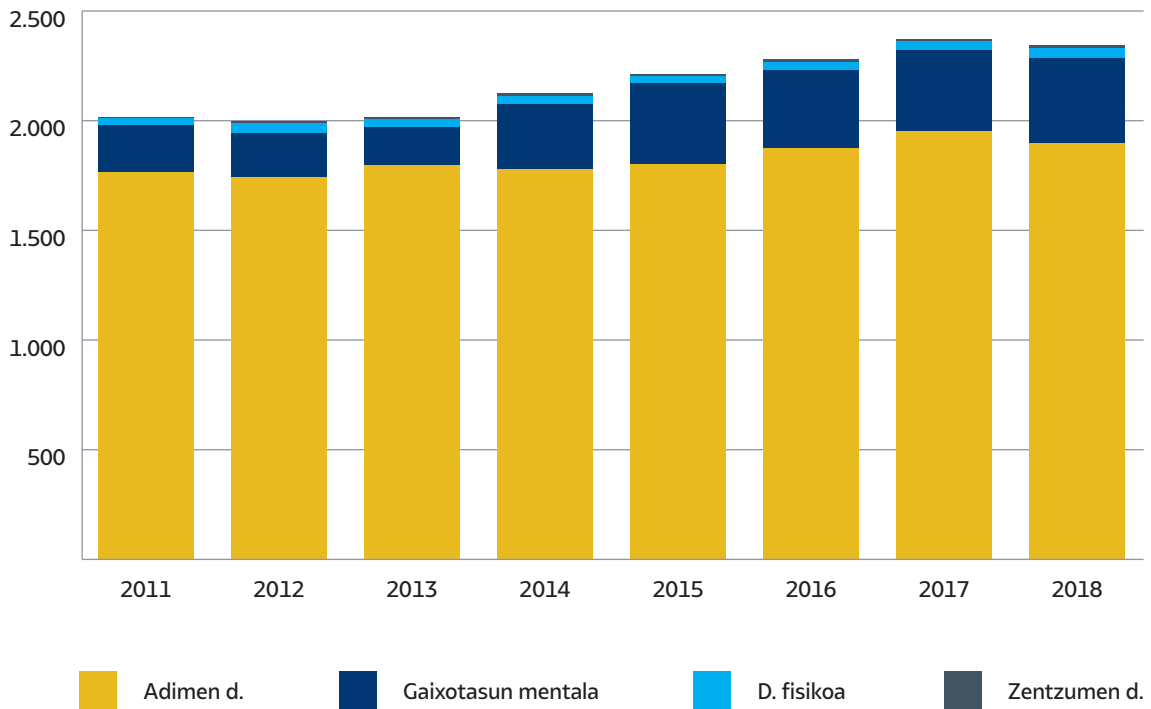
Zerbitzu okupazionalaren bilakaera

2011-2018



2. grafikoa

Zerbitzu okupazionalaren bilakaera desgaitasun motaren arabera. 2001-2018



Iturria: EHLABEk emandako datuak oinarri hartuta egina

zeuden pertsonen buruzkoak dira. Bide batez esanda, EZB hauek dira Euskadiko Autonomia Erkidegoko plaza gehienak kudeatzeaz arduratzen direnak (totalaren % 85 inguru)¹³.

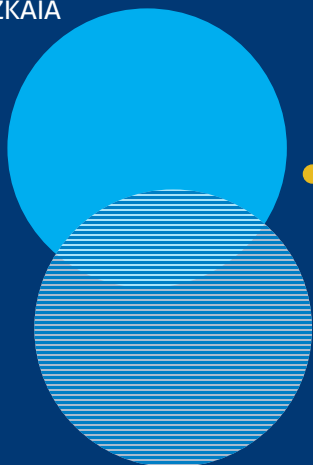
Zerbitzu okupazionalaren bilakaeran azpimarratzekoa da azken urteetan etengabe hazi dela (azken urtean izan ezik), 2018an ia 2.400 pertsona ZOen batean egotera. Igoera hau bi faktoreri esker gertatu da. Alde batetik, emakumeen igoera txiki baina jarraitua eta, bestetik, eta nagusiki, zerbitzu okupazionalan dauden gizonen igoera handiagoa. Honen ondorioz, bi sexuen arteko aldea handiagoa izan da epealdia amaitzean (gizonek plazan % 66 betetzen dute eta 2011. urtean, aldiz, % 63).

Desgaitasun motaren arabera zentro okupazionalak plazen banaketari erreparatu badiogu, argi dago adimen desgaitasuna duten pertsonak direla, batez ere, plaza gehien dituztenak eta, ondoren, gaixotasun mentala dutenak. Alegia, laguntza-behar handienak dituzten kolektiboak dira batez ere gizarte ekimeneko Enplegu Zentro Bereziatetik kudeatzen den zerbitzu okupazionala jasotzen dutenak.

¹³ EUSTAT eta EHLABEren datuak.

8.700

BIZKAIA



36

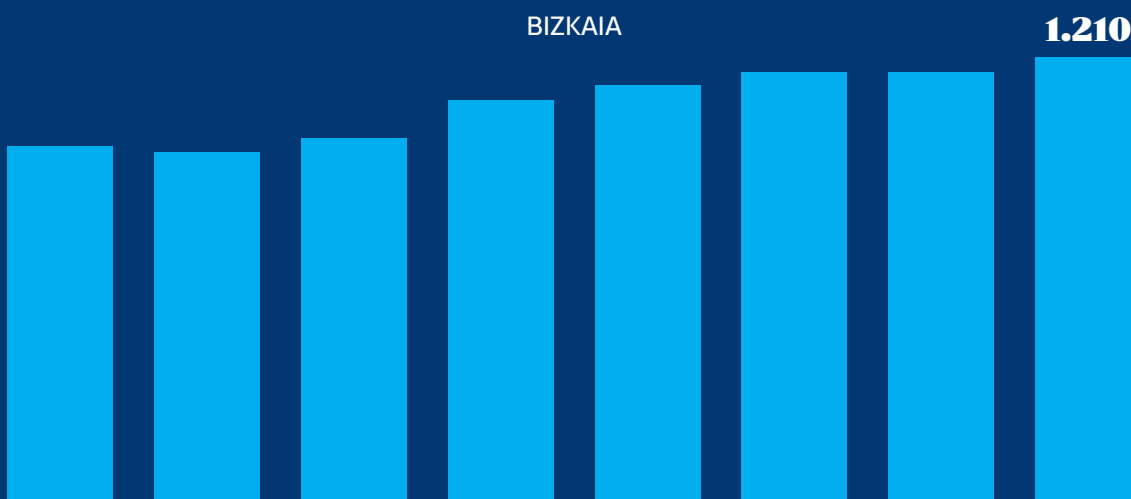
ARABA

8.600

GIPUZKOA

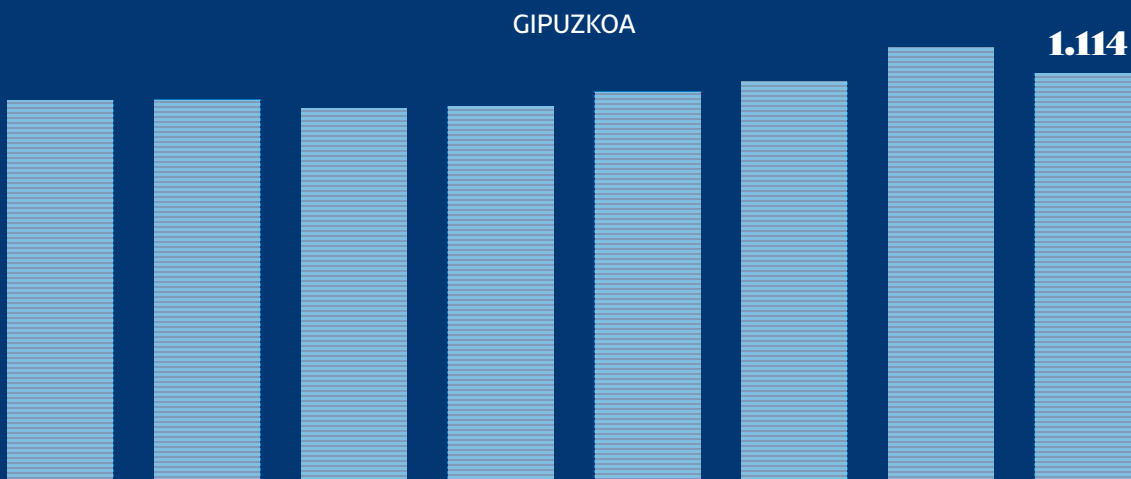
geEZBetako zerbitzu okupazionalaren banaketa geografikoa

2011-2018



BIZKAIA

1.210



GIPUZKOA

1.114

ARABA

10

2011

2012

2013

2014

2015

2016

2017

2018

Zehazki, 2018an plaza okupazionalen % 98 talde hauentzako zen eta gainontzeko % 2a desgaitasun fisikoa eta zentzumen desgaitasuna zuten pertsonen artean banatzen zen.

Zerbitzu okupazionalaren inguruan beste alderdi bat nabarmendu nahi dugu, hots, Lurralde Historikoaren arabera banaketa geografikoa. Arabaren kasuan zerbitzu hau kudeaketa publikoaren bitartez kudeatzen da ia osotasunean eta, beraz, hemen jasotzen ditugun datuetan Lurralde Historiko honek balio oso-oso txikiak azaltzen ditu.

Zerbitzu okupazionalak beste bi lurraldeetan izan duen igoera ikus daiteke. Zerbitzu hau jasotzen duten pertsonen kopuru totalari eta bilakaerari begira Bizkaiak ditu baliorik altuenak, baina kontuan hartu behar dugu Gipuzkoan desgaitasuna duten pertsonen populazioa askoz txikiagoa dela. Beraz, gizarte ekimeneko EZBek kolektiboari ematen dioten estaldura maila altuagoa da Gipuzkoan. Dena dela, azpimarratzekoa da bi lurraldeetako datuak batuta 2018. urtean zerbitzu okupazionalen dauden pertsonak 2011. urtean baino % 16 gehiago direla.

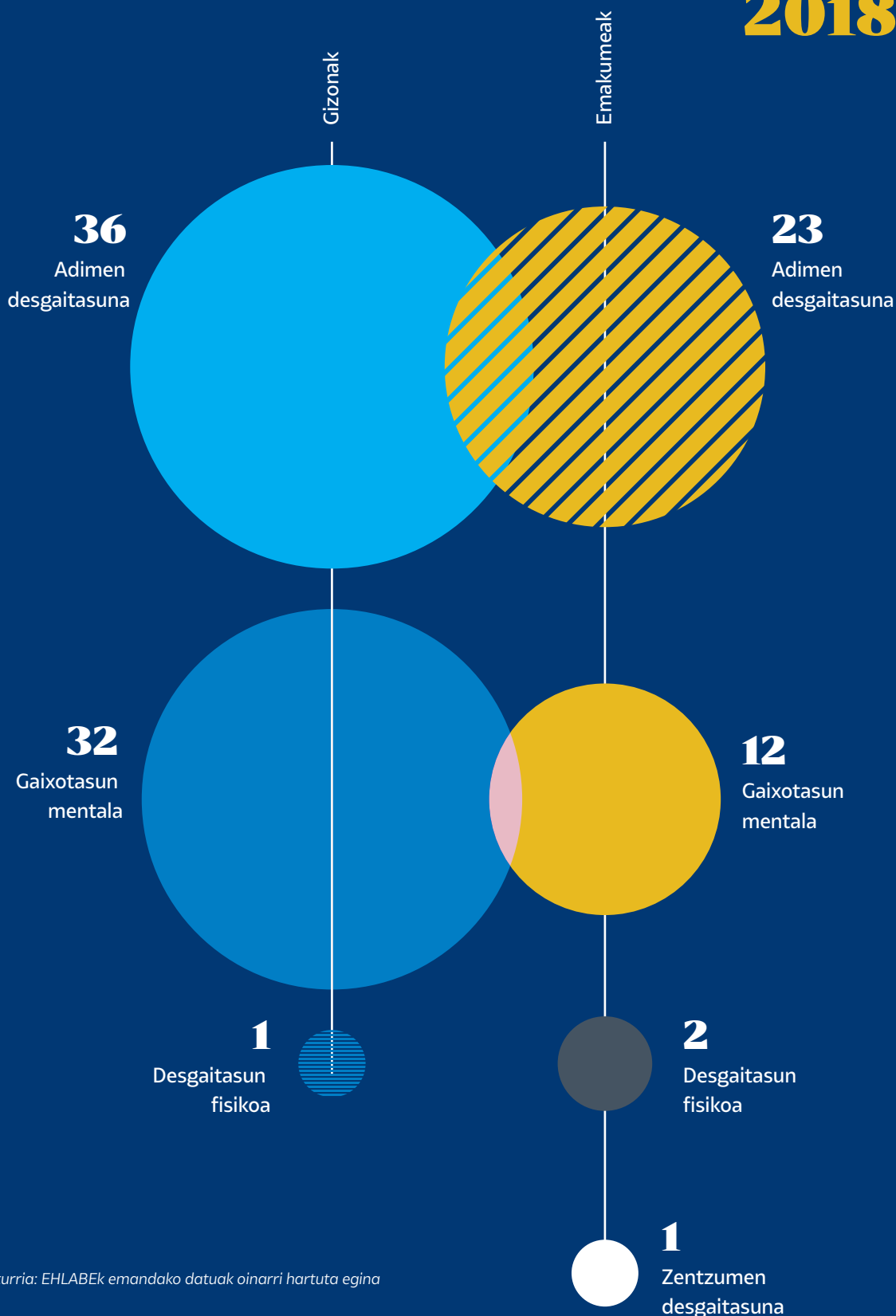
Azkenik, zerbitzu okupazionalari buruz hitz egiterakoan, zerbitzu honetatik EZB bateko enplegura edo enplegu arruntera igarobidea kontuan hartu behar dugu. Zergatik? Lanaren bidezko terapiaren xedea delako desgaitasuna duten pertsonen tresnak ematea gizartearen, lanaren, kulturaren, eta abarren esparruan pertsona moduan garatzen laguntzeko eta lan-merkatu sartzeko gaitzeko.

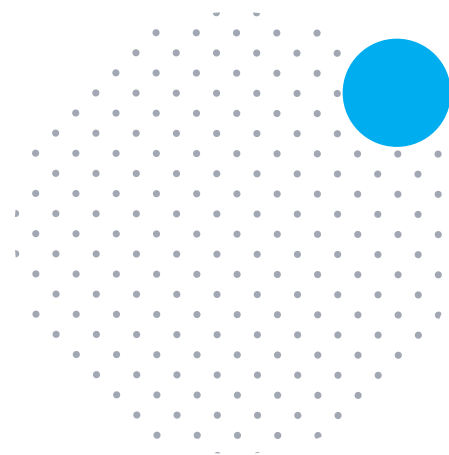
2018an 107 pertsona igaro dira zerbitzu okupazionaletik enplegura, hots, urte horretako plaza okupazionalen kopuru totalaren % 4,5. Suposatzen duen ahalegina kontuan izanik eta ikusita, adibide moduan, Espainiako estatuan bi urtetan (2012-2013) zentro okupazional batean zeuden desgaitasuna duten pertsonen % 3 igaro zela EZB bateko enplegura (224 pertsona) (Inserta, Fundación ONCERen datuen arabera), ondorioztatu daiteke gizarteratu eta laneratzeko euskal eredu okupazionalen eta geEZB bizikidetzak arrakasta handiago duela.

Azpimarratu beharreko beste gai bat da zailtasun gehien dituzten kolektiboak direla igarobide honi "onura" gehien ateratzen dizkietenak, totalaren % 96 hain zuzen ere. Amaitzeko, 4. grafikoak erakusten du gehiengo gizonak direla (% 64). Hau ez da harrizkoa, plaza okupazionalen totalen sexu bakoitzak duen pisuari erantzuten baitio, gorago ikusi dugun moduan.

Zerbitzu okupazionaletik enplegurako igarobidea

2018





3.2

Enplegu Zentro Bereziak

Enplegu Zentro Bereziak desgaitasuna duten pertsonen enplegua eskuratzea errazten dien tresna nagusia dira.

1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren (LGDPD) 43. artikulua honela definitzen ditu juridikoki EZBak: “Enplegu-zentro bereziak dira merkatu-operazioetan ohikotasunez parte hartuz ondasunak edo zerbitzuak produzitzeko jardura batean aritzea izanik xede nagusia, desgaitasunen bat duten pertsonentzat enplegu ordaindu bat ziurtatzeko helburua dutenak; aldi berean, bitarteko bat dira ahalik eta era horretako pertsona gehien ohiko enplegu-erregimenera biltzeko.” Eta gehitzen du: “laguntzako unitateen bitartez, desgaitasunen bat duten langileen egokitze pertsonala eta soziala lortzeko behar dituzten doikuntza-zerbitzuak eskaini behar dituzte, kasuan kasuko egoeraren arabera eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz”. Beraz, hauen xedea da ordaindutako enplegu produktibo bat bermatzea enplegarritasunerako zailtasun bereziak dituzten pertsonen eta, aldi berean, enplegu arruntera igarotzea ahalbidetzea.

EZBen arautegia abenduaren 4ko 2273/1985 Errege Dekretuaren bidez onartu zen. Errege Dekretu honek erakunde hauen oinarriko alderdiak arautzen ditu eta jarraian aztertuko ditugu.

3.2.1 } Egitura eta antolamendua

Enplegu Zentro Bereziak, bere arautegiaren 2. artikulua dioen moduan, ondasunak eta zerbitzuak produzitzeko jarduerak egiten dituzten enpresak dira, jardura-adarra edozein dela, eta merkatuan ohikotasunez lehiatzen dira. Ondorioz, haien sektore berean aritzen diren gainontzeko enpresen arau eta betekizun berdinen menpe egongo dira (9. art.).

Arautegiko 6. artikulua dio EZB bat osatu ahalko duela gaitasun juridikoa eta jarduteko gaitasuna duen edozein pertsona fisikok edo juridikok, eta gainera legeak baimentzen duen edozein nortasun juridiko

hartu ahalko dute. Bestalde, eta 7. artikuluari jarraikiz, EZBak hala kalifikatu beharko du bere burua eta izena eman beharko du herri-administrazioek bere eskumenen eremuan eratuko duten EZBen Erregistroan. Azpimarratu beharra dago, EAE aipaturiko Erregistroa Dekretu bidez arautzeko bidean dagoela.

Zentro hauek derrigorrez aurkeztu beharko dute urtero memoria bat. Memoria honetan datuak eta informazioa eman beharko dituzte, ez soilik deskribatzaileak eta ekonomikoak, baizik eta egokitze pertsonal eta sozialeko helburuak bete dituztela frogatzen dituztenak ere, herri-administrazioek emandako dirulaguntzak eta laguntzak jasotzen dituztelako (13. art.).

3.2.2 } Betekizunak

LGDPDren 43. artikulua zehazten ditu Enplegu Zentro Bereziek bete behar dituzten derrigorrezko bi betekizunak:

Alde batetik, *“Enplegu-zentro berezietako plantilletan, produkzio-prozesuaren izaerak utzi adina langile izango dira desgaitasunen batekikoak, ahalik eta gehien, eta, betiere, 100 langiletik 70 izango dira desgaitasunen batekikoak. Hartara, ez dira kontuan hartuko egokitze pertsonal eta sozialerako zerbitzuak ematen aritzen diren langile desgaitasunik gabekoak”*. Arau berean ezarritakoaren arabera, % 70 honen barruan egongo lirateke % 33ko desgaitasuna edo handiagoa aitortu zaien langileak.

Arauk honela jarraitzen du: *“enplegu-zentro bereziek, laguntzako unitateen bitartez, desgaitasunen bat duten langileen egokitze pertsonala eta soziala lortzeko behar dituzten doikuntza-zerbitzuak eskaini behar dituzte, kasuan kasuko egoeraren arabera eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz. (...) Ego-kitze pertsonal eta sozialeko zerbitzutzat joko dira enplegu-zentro berezietako langile desgaitasunen batekikoek lanpostu batean hasteko orduan edo lanpostu horretan irauteko edo aurrera egiteko orduan aurkitzen dituzten oztopo edo eragozpenak gainditzen laguntzen dutenak. Halaber gizartera, kulturara edo kirolera biltzen laguntzen dutenak ere”*.

Beraz, Enplegu Zentro Berezi bezala izena eman nahi duen edozein enpresak edo ekimenek eduki beharko du, gutxienez, % 70ean desgaitasuna duten langilez osatutako plantilla eta hauek % 33ko desgaitasuna edo handiagoa aitortuta izan beharko dute. Gainera, langileek behar dituzten egokitze pertsonal eta sozialeko zerbitzuak eman beharko dituzte berariaz sortutako laguntza-unitateen bitartez.



3.2.3 } Ezaugarriak

Puntu honetan EZBen ezaugarri nagusiak aztertuko ditugu eta horretarako zentro motei buruz, lan harreman bereziari buruz eta jasotzen dituzten laguntza ekonomikoari buruz arituko gara.

EZB motak

Saillapena egiteko irizpide hirukoitza hartu beharko dugu kontuan: lehendabizi, titulartasun publikoa edo pribatua duten; bigarrenik, irabazteko asmoa duten edo ez¹⁴; eta azkenik, eta hau berriagoa da, gizarte ekimenekotzat edo enpresa ekimenekotzat jotzen ditugun.

Hasteko, LGDPCD legearen 45. artikulua araberan, Enplegu Zentro Bereziak organismo publikoak eta pribatuak sortu ahal izango dituzte, bai eta enpresek ere, eta haien xede nagusia izango da desgaitasuna duten pertsonentzat enplegu ordaindua sortzea. Eta eransten du herri-administrazioek zentro hauek sustatu ahalko dituztela dela haiek zuzenean, dela beste organismo edo entitate batzuekiko lankidetzan.

Bigarrenik, 2273/1985 Errege Dekretuaren 5.b artikulua xedatzen du *“haien balizko etekin erabilerari begira, Zentroek irabazi asmoa izan ahal dutela edo ez, irabazi horiek bere osotasunean erakundean beran eragina duten araberan, edo haien zati bat erakundearen titularrak bete behar duen beste helburu baterako baliatzen bada”*. Desberdintasun nagusia etekin erabiltzeko moduan dago. Hau da, etekin helburu sozialean edo entitatean beran erabiltzen badira, irabazi asmorik gabekoa dela kontsideratuko da. Aldiz, etekin horiek helburu soziala ez den beste xede baterako erabiltzen badira, irabazi asmoa duela kontsideratuko da. Saillapen honen ondorioz, EZBak bi taldetan banatu dira: gizarte ekimen publikoak, irabazteko asmorik ez dutenak; eta sektore pribatukoak, irabazi asmoa dutenak.

Azken saillapen bat dago eta LGDPCDren 43. artikuluari berriki egin zaion aldaketan oinarritzen da. Sektore Publikoko Kontratuaren Legearen¹⁵ onarpenaren ondorioz 4. artikuluan zehaztu zitzaion artikuluari eta atal honen lehenengo aldiz definitzen du gure ordenamendu juridikoan gizarte ekimeneko EZBak zer diren. Artikuluak honakoa xedatzen du: *“gizarte ekimeneko Enplegu Zentro Bereziak hartuko dira artikuluen 1. eta 2. apartatuetan ezarritako baldintzak betetzen dituzten eta irabazi asmorik gabekoa izan edo bere estatutuetan izaera soziala aitortua duen entitate batek edo batzuek zuzenean edo zeharka sustatuak direnak eta zentroaren % 50 baino gehiagoko partaidetza dutenak, elkarteak izan, fundazioak izan, zuzenbide publikoko korporazioak izan, gizarte ekimeneko kooperatibak izan edo ekonomia sozialeko bestelako entitateak izan; bai eta merkataritza-sozietateen titulartasunekoak direnak ere, baldin eta sozietate horietan kapital sozialaren gehiengo aurrez aipatutako entitatearen baten jabetzakoa bada, dela zuzenean, dela zeharka Merkataritza Kodearen 42. artikuluan araututako sozietate nagusiaren kontzeptuaren bitartez. Baina kasu guztietan, estatutuetan edo akordio sozialean beren burua behartuko dute beren etekin guztiz berrinbertitzera desgaitasuna duten pertsonentzat enplegu-aukerak sortzeko eta beren lehiakortasuna eta ekonomia sozialeko jardueraren etengabe hobetzeko, eta aukeratu*

¹⁴ 2273/1985 Errege Dekretuaren 5.a art.: *“Titulartasunaren araberan, Enplegu Zentro Bereziak izaera publikoa edo pribatua izango dute”*.

¹⁵ 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontratuena.

ahalko dute enplegu zentro berezian bertan berrinbertitzea edo gizarte ekimeneko beste enplegu zentro berezi batzuetan berrinbertitzea”. Berritasun hau aurrerapauso handia izan da gizarte ekimeneko EZBentzat, figura hau juridikoki sartzen den lehenengo aldia baita.

Enplegu Zentro Berezetan aritzen diren pertsona desgaituen lan harremana

Enplegu Zentro Berezetan aritzen diren pertsona desgaituen lan harreman berezia erregulatzen duten arauak hauek dira: 1/2013 Legegintzako Errege Dekretua (edo LGDPCD) eta 1368/1985 Errege Dekretua¹⁶, 427/1999 Errege Dekretuak¹⁷ aldatua.

Egun, LGDPCDren 43. artikulua esaten du lan harremana berezia izango dela eta 1368/1985 Errege Dekretuak harreman hori garatzen du, zein izatez komuna ez den araubide juridiko baten menpe dagoen, eta laneko eskubide eta betebeharren sistema bat jasotzen du. Eskubide eta betebeharrak lan harreman komunaren oso antzekoak dira baina berezitasun jakin batzuk dituzte.

Konfigurazio juridiko hau Langileen Estatutuaren Legeari erantsi zitzaion urte batzuk geroago eta oso aurrerapauso handia izan zen Enplegu Zentro Berezetako enpleguarentzat. Ondorioz, desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasuna eta lana mantentzeko aukerak hobetu ziren.

Beraz, 1368/1985 Errege Dekretuak eskubide eta betebeharren koadro zabal eta zehatza ezartzen du. Jarraian aztertuko dugu. 1. artikulua lan harreman bereziaren aplikazio eremua finkatzen du. Harreman berezi honen barnean daude Enplegu Zentro Bereziak eta desgaitasuna duten pertsonak. Horregatik, lan harreman berezitik kanpo geratzen dira EZBetan lan egiten duten desgaitasunik gabeko pertsonak eta enpresa arruntetan lan egiten duten desgaitasuna duten pertsonak. 2.1 artikulua eranstean du, Errege Dekretuaren helburuetarako, langileak izango direla % 33ko desgaitasuna edo handiagoa aitortuta duten pertsonak.

Gaur egun, desgaitasunaren sektoreak eskaera bat egin dio Gobernuari jatorrizko testua berrikusi, eguneratu eta hobetu dezan, Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Konbentzioan azaltzen diren printzipioei egokitzeko asmoarekin, izaera bereziko lan harremana mantenduz eta berdintasun- eta diskriminazio ezaren printzipioetan oinarrituz.

Arauan jasotako eskubide eta betebeharrak, hainbat berezitasun badituzte ere, lan harremanaren araubide juridiko komunean jasotzen direnak dira. Segidan hauetako batzuk azpimarratuko ditugu:

¹⁶ 1368/1985 Errege Dekretua, uztailaren 17koa, Enplegu Zentro Berezetan lan egiten duten desgaitasuna duten pertsonen lan-harreman berezia arautzen duena.

¹⁷ 427/1999 Errege Dekretua, martxoaren 12koa, 1368/1985 Errege Dekretua aldatzen duena, uztailaren 17koa, Enplegu Zentro Berezetan lan egiten duten desgaitasuna duten pertsonen lan-harreman berezia arautzen duena.

Kontratuari dagokionez, idatziz formalizatu beharko da (5. art.) eta bere kabuz gauzatu ahalko dituzte, Langileen Estatutuko 6. eta 7. artikuluetan ezarritakoaren arabera, Kode Zibilean xedatutakoaren arabera jarduteko gaitasun osoa duten pertsonak, edo, jarduteko gaitasuna mugatua izanda, haien legezko ordezkarien baimena jaso dutenek, berariaz edo isilbidez.

Kontratuaren xedea, *“produzitzeko eta ordaindua izan beharko da, langilearen ezaugarri indibidualetarako egokia, egokitzapen pertsonala eta soziala laguntzeko eta ondoren lan-merkatu arruntean bere laneratzeari errazteko”* (6. art.). Gainera, lanerako edozein kontratu modalitate erabili ahalko da (7. art.).

Berezitasun nabarmenetako bat da errendimendu txikiko kontratua egiteko aukera dagoela. Kontratu mota honetan *“langileak, bere zerbitzuak lanaldi arrunt batean eman arren, normala dena baino % 25ean baxuagoa den errendimendua du, betiere egoera hori dagokion talde multiprofesionalak egiaztatu badu. Soldatari ezingo zaio aipatutako ehuneko baina gehiago kendu”* (12. art.).

Modalitate hau juridikoki araututa eta aitortuta badago ere, gai polemikoa da. Izan ere, aurreiritziak sor ditzake eta desgaitasuna duten pertsonen produktibitatea lanean txikiagoa dela uste izatera bultzatu. Egia da kontzeptu hau diskriminatzailea izatera irits daitekeela soldataren jaitziera dela eta, baina figura hau beharrezkoa da zerbitzu okupazionalaren eta enplegu zentro bereziaren artean dagoen kolektiboarentzat. Arazo honek beharrezkoa egiten du kontratu modalitate hau berriro garatu eta planteatzea. Ez da diskriminatzailea izan behar, baina irtenbidea izan behar du lehenago aipatutako bi fase horien artean dauden pertsonentzat.

Lan-denboraren gaian, 13. artikulua zehazten du debekatuta dagoela aparteko orduak egitea, kenduta ezbeharrak eta bestelako aparteko kalteak saihestu edo konpontzeko beharrezkoak direnak. Arau honek, gainera, errehabilitazio mediko-funtzionaleko tratamenduetara joateko eta lanerako orientabide-, formakuntza- eta berregokitze-ekintzetan parte hartzeko baimena hartzeko eskubidea aitortzen du.

Erabateko debeku hau ez da existitzen lan-merkatu arrunteko enpresetan lan egiten duten desgaitasuna duten pertsonen kasuan. Gure iritziz, debeku hau ez da beharrezkoa. Izan ere, gakoa da desgaitasuna duen langileak askatasuna izan behar duela erabakitzeko aparteko orduak egin nahi dituen ala ez, baldin eta bere desgaitasunaren izaerak uzten badio.

Etxean lan egiteko kontratuari dagokionez, 1368/1985 Errege Dekretuak 7. artikuluan ezartzen du debekatuta dagoela modalitate hau erabiltzea adimen desgaitasuna duten pertsonak kontratatzeko. Gure ustez, neurri honek aurreiritziak sor ditzake justifikatu gabeko murrizketa bat delako eta langileak eta enpresak erabaki beharko lukete kontratu mota hau aurrera eraman nahi duten, batez ere kontuan hartzen badugu azkenaldian asko direla “telean” deiturikoa egiten dutenak.

Azkenik, 1368/1985 Errege Dekretuaren IV. Kapituluak nabarmendu nahi dugu, zeinak eskubide kolektiboak arautzen dituen. Kasu hauetan laneko arautegi komunari egiten dio erreferentzia salbuespen bakar batekin, 21. artikulua hain zuzen. Artikulu honetan zehazten da negoziaketarako legimitatuta egongo direla elkarrekin, baldin eta Langileen Estatutuaren laurogeita zazpigarren artikulua lan eremu arruntean eskatzen duen ordezkari maila berdina badute sektorean.

Labur esanda, helburua bidezko lan baldintzak bermatzea da, gainontzeko langileek dituztenekin parekatu daitezkeenak, baina hauen berezitasuna izango da desgaitasuna duen langile bakoitzaren egoera pertsonalera egokituko direla. Azpimarratu nahi dugu izaera bereziko lan harremana mantentzea beharrezkoa dela, baina funtsezkoa dela ere jatorrizko testua berrikusi, eguneratu eta hobetzea, aldaketa berriei eta NBEren Konbentzioan azaltzen diren oinarritzko printzipioei egokitzeko, hala nola berdintasuna eta diskriminazio eza.

Enplegu Zentro Bereziatzako Ordain Ekonomikoa

LGDPDren 44. artikulua agintzen du enplegu zentro bereziek dituzten ezaugarri bereziei begira, eta zentro horiek dagokien eta eskatzen zaien eginkizun soziala bete ahal izan dezaten, herri-administrazioek aukeran izango dutela zentro horientzako ordain ekonomikoak ezartzea, helburu nagusia zentro horien bideragarritasunari laguntzea izanik. Araudiak xedatzen du entitateek ordain ekonomikoak jasotzeko bete behar dituzten irizpideak: herri-onurakoak izatea, ezinbestekoak izatea eta ez izatea irabaziak egiteko asmorik.

Beste alde batetik, 1986ko otsailaren 21eko Ministro-Aginduak (1998ko urriaren 16ko MArekin eguneratua) bi laguntza multzo desberdin finkatzen ditu EZBentzat: enplegua sortzekoa eta enplegua mantentzekoa. Bertan ez da inolako bereizketarik egiten EZBen artean, esaterako irabaziak egiteko asmorik duten edo ez.

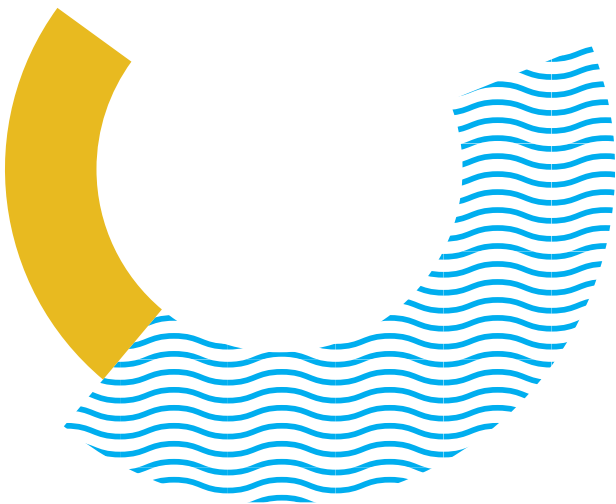
Urte batzuk beranduago 469/2006 Errege Dekretua onartu zen, lanbide-jarduerari laguntzeko unitateak arautzen dituena. Errege Dekretu honetan EZBentzako laguntza programa bat arautzen da, entitate hauek laguntza-behar handienak dituzten langile desgaituei eskaintzen dizkieten egokitze pertsonal eta sozialeko zerbitzuak hobetzea helburu duena. Adimen desgaitasuna duten pertsonen, gaixotasun mentala dutenei eta % 65 edo gehiagoko zentzumen desgaitasuna eta desgaitasun fisikoa duten pertsonen zuzenduta dago.

Egungo araudiaren arabera ez da beharrezkoa EZBetan Laguntza Unitateak jartzea eta, beraz, zuzendaritzak nahi badu bakarrik sortuko dira. Horregatik, gaur egun entitate hauen erdiak baino gutxiagok du laguntza sistema hau¹⁸. Zerbitzu hauek oso laguntza garrantzitsua ematen diete desgaitasuna duten langileei lanaren esparruan eta esparru sozial zein pertsonalean. Hori dela eta, garrantzitsua dirudi zerbitzu hauek sakonean arautzea eta, aldi berean, EZB guztientzako derrigorrezko eskakizun bezala ezartzea.

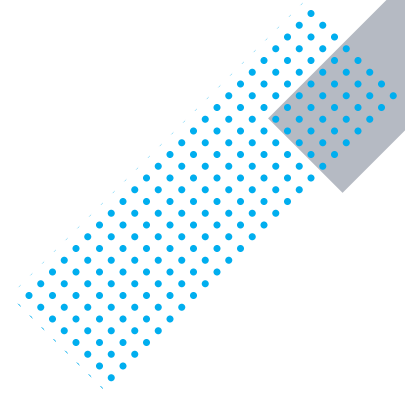
Beste aldetik, araudi honek berak desgaitasuna duten langileei laguntzeko beharrari buruz hitz egiten du, eta langilea bere lanpostura egokituko duten programak garatuz egitea proposatzen du. Aldatu beharrezko ikuspuntua da hau, gure ustez. Izan ere, egokitzapena lan giroetara zuzendu behar da eta ez bakarrik desgaitasuna duten pertsonetara.

¹⁸ KPMG, FEACEM & Fundación ONCE (2013). Presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo.

Laguntza programa hauek guztiak 1986 eta 2006 urtearen artean arautu ziren eta geroztik ez dute al-daketa nabaririk jasan. Horrek esan nahi du EZBek laguntza berberak jasotzen dituztela orain dela 30 urte baino gehiagotik hona. Gainera, baldintzen ezarpenak ez du espero zen garrantzia izan, ez dituztelako gizarte ekimeneko entitateak lehenetsi. Egoera ikusita, gizarte ekimeneko sektoreak bi gauza eskatzen ditu: alde batetik, kopuruak eta betekizunak berrikusi eta eguneratzea; eta bestetik, sektorea bera eta lana lortzeko zailtasun handienak dituzten pertsona desgaituen taldea lehenestea.



3.3



EZBetatik enplegu arrunterako iraganbidea

Enplegu arruntari buruzko puntua garatu baino lehen, LGDPCD onartzean LISMI legearekiko sortu zen aldaketa garrantzitsuenetariko bati arreta berezia eskaini behar diogu. 37. artikuluari buruz ari gara, desgaitasuna duten pertsonentzako enplegu-politika aktiboen xedeari buruzkoa, EZBei zuzenean eragiten dion gaia.

Lehendabizi, gogoratu behar dugu 1/2013 LED, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorren Testu Bategina onartzen duena, lehenagoko hiru lege bat egitearen emaitza dela. Bat-egite honen helburu nagusia izan zen hiru lege hauek erregularizatu, argitu eta bateratzea. Hiru legeak hauek dira¹⁹: 13/1982 Legea, apirilaren 7koa, minusbaliotasunak dituzten pertsonen gizarte integratiokoa; 51/2003 Legea, abenduaren 2koa, desgaitasuna duten pertsonen aukera berdintasuna, bazterketarik eza eta irisgarritasun unibertsala lortzekoa; eta 49/2007 Legea, abenduaren 26koa, desgaitasuna duten pertsonen aukera berdintasunen, diskriminaziorik ezaren eta irisgarritasun unibertsalaren esparruko arau-hausteen eta isunen erregimena ezartzen duena. Gainera, egiteko honek erreferentetzat izan du araudia desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentziora egokitzea.

Egiteko honen ondorioz, aldaketa esanguratsuenetako bat LISMI legearen 37. artikulua izan da, desgaitasuna duten pertsonen enplegu-politikei buruzkoa.

LISMI legearen²⁰ 37.1 artikulua honela definitzen zuen politika hauen funtsezko xedea: *“Enplegu-politikaren xedea izango da desgaitasunen bat duten pertsonen laneratzea sistema arruntan, tratu berdintasunaren printzipioa aplikatuko dela bermatzen duten baldintzetan, edo bestela, produkzio-sisteman*

¹⁹ 26/2011 Legea, abuztuaren 1koa, araudia Desgaitasuna duten Pertsonen buruzko Eskubideen Nazioarteko Konbentziora egokitzea. Azken xedapenetatik bigarrenaren agindua.

²⁰ 13/1982 Legea, apirilaren 7koa, desgaitasuna duten pertsonen gizarte integratiokoa.

sartzea 41. artikulua aitpatzen duen enplegu babestuaren formula bereziaren bidez”. Bat-egitearen ondorioz honela geratu da artikulua: “Enplegu-politikaren xedea izango da desgaitasunen bat duten pertsonen jarduera, enplegu eta laneratzearen tasak handitzea, bai eta haien enpleguaren kalitatea hobetzea eta lan-baldintzak duinagoak izan daitezen lortzea ere, haien diskriminazioaren aurka ekinez gogor. Horretarako, herri-administrazio eskudunek sustatu egingo dituzte haiek lan-merkatuan dituzten enplegu-aukerak eta lanbidean gora egiteko aukerak, eta orobat sustatuko dute beharrezkoak diren laguntzak izan ditzaten enplegua bilatzeko, eskuratzeko, hari eusteko eta utzitako enplegura itzultzeko.”

Arauaren irakurketa berri honek oso modu abstraktuan azaltzen ditu Enplegu Zentro Berezien xede nagusia eta balioak. Hasieratik izan da, eta orain ere bada, desgaitasuna duten pertsonak enplegu arruntera igaro daitezen erraztea, LISMIk adierazten zuen moduan.

Desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arruntean sartzea bultzatzeko sortu ziren Enplegu Zentro Bereziak, hau da, igarobide mekanismo gisa. Horrexegatik leku garrantzitsua izan dute kolektibo hau gizarteratu eta laneratzeko politiketan, batez ere laneratzeko zailtasun handienak dituzten pertsona desgaituen kolektiboari zuzenduta daudenetan.

Egokiena litzakete azpimarratzea enplegu arruntera igarotzea dela helburua. Baina igarobide hori ez da derrigorrezkoa izan behar, baizik eta langileak duen aukera bat izan behar duela bere jarduera non garatu askatasunez aukeratzeko.

Horretaz gain, Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentzioak berak 27.1 artikuluan hitz egiten du bizimodua ateratzeko eskubideari buruz. Eskubide hau egikarrituko da askatasunez aukeratutako lanaren bidez, irekiak, inklusiboak eta irisgarriak diren lan-merkatu eta -inguruetan, edozein enplegu motan diskriminazioa debekatuz, eta gainerako pertsonen aukera berdinekin.

DPEKtik ondorioztatzen dugu, beraz, edozein langilek duela eskubidea bere lanbide-jarduera garatu nahi duen lan-ingurunea aukeratzeko, askatasunez eta baldintza berdinekin, eta ezingo dela langilea inongo arrazoiengatik diskriminatu edo baztertu. Gainera, Konstituzioak berak 35. artikuluan eta Langileen Estatutuak 4. artikuluan aitortzen dute lanerako eta lanbidea edo ogibidea askatasunez aukeratzeko eskubidea. Oinarri honetatik abiatuta, aukera berdintasunak eta diskriminazio ezak²¹ berekin ekarriko lukete xedeetako bat enplegu arruntera igarotzea izatea, non talde honentzat oztopo gehiago dauden.

Enplegu Zentro Bereziak, sortu zirenetik, desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arruntean sartzea egi bihurtzearen alde ari dira lanean, eta horretarako enplegarritasun programa ezberdinak kudeatzen dituzte enplegu lagunduaren bitartez. Helburu nagusia da, DPEK-k ezartzen duen moduan, desgaitasuna duten pertsonak askatasuna izatea lan egin nahi duten ingurunea aukeratu ahal izateko. Arrazoi honengatik garrantzitsua litzateke EZBen jatorrizko lehentasunezko helburuak berreskuratu eta mantentzea, EZBak haiek betetzeko sortu baitziren arautegian. Eta helburu hori da desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arruntean sartzea bultzatzea

²¹ Langileen Estatutuak berak, laneko arautegi orokorrak, bere 4. artikuluan dio langileen oinarritzko eskubideetako bat dela ogibidea askatasunez aukeratzekoa eta ezin izango dela langilea lanerako diskriminatu, zuzenean edo zeharka, desgaitasuna izateagatik.

Azkenik, azpimarratu beharra dago LGDPCD Nazioarteko Itunera egokitzeko jaio bazen ere eta aurreko araudiak eguneratu eta bat-egitea beharrezkoa bazen ere, aipatutako 37. artikulua, LISMIIn idatzita zegoen moduan, ez zela Konbentzioaren aurkakoa. Beraz, ez zen beharrezkoa agindua aldatzea, edukiak Nazioarteko Itunak aurreikusten zituen helburuak betetzen zituelako.

Datuek erakusten dute EZBetako enplegutik enplegu arruntera igarotzearen helburua ahalegin handia eskatzen duen prozesua dela. Izan ere, desgaitasuna duten pertsonak EZBetan egon diren bitartean eskuratu duten gaitasun profesionalaz aparte, alderdi askok zaildu edo baldintzatzten dute igarobide hori, esaterako barneko faktoreak (pertsonalak, antolamenduzkoak edo kulturalak, besteak beste) edo kanpoko faktoreak (merkatua edo bere helburuen artean igarobidea ez duten enpresak, adibidez).

Mota guztietako Enplegu Zentro Bereziatzako datu fidagarriak ezean (gizarte ekimenekoak zein irabazteko asmoa dutenak), 1. taulak berriki aipatu dugun zailtasunari egiten dio erreferentzia. Azken lau urteetan 217 pertsona igaro dira EHLABEri atxikitako geEZB bateko enplegutik enplegu arrunt batera. Hots, bataz beste, urtero, ia 55 pertsona desgaitu sartu dira lan-merkatu arruntean.

Honek esan nahi du urtero Enplegu Zentro Bereziatan aritzen diren langile desgaituen kopuru totalaren % 1,10 inguru igarotzen dela enplegu arruntera EAEn.

1. taula

geEZBetako enplegutik enplegu arrunterako igarobidea, desgaitasun motaren arabera. 2015-2018

URTEA	Adimen desgaitasuna	Desgaitasun fisikoa	Zentzumen desgaitasuna	GUZTIRA
2015	35	14	0	49
2016	22	14	1	37
2017	62	19	9	90
2018	32	9	0	41
2015-2018	151	56	10	217

Igarotzea egin dutenen ehunekoa oso txikia bada ere, igarobide horren alderdi batzuek balioa eranstean diote geEZB hauek burutzen duten lanari.

Alde batetik, sexu banaketari begira, igarotze prozesua bukatu duten pertsona desgaituen kopuru totaletik % 41 emakumezkoak dira, eta hau bidezko proportzioen barnean egongo litzateke. Datu hau nabarmentzea beharrezkoa da desgaitasuna duten emakumeek lan-merkatuan jasaten duten diskriminazio bikoitzari aurre egiten baitio zuzenean. Are gehiago kontuan hartzen badugu erakunde mota hauetan (geEZB) emakumeek baino gizon gehiagok egiten dutela lan (% 60 eta % 40).

Hortaz, gutxi gorabehera, gizarte ekimeneko Enplegu Zentro Bereziak emakume desgaituak gutxienez haien kide gizonen proportzio berdinean egiten dute igarobidea.

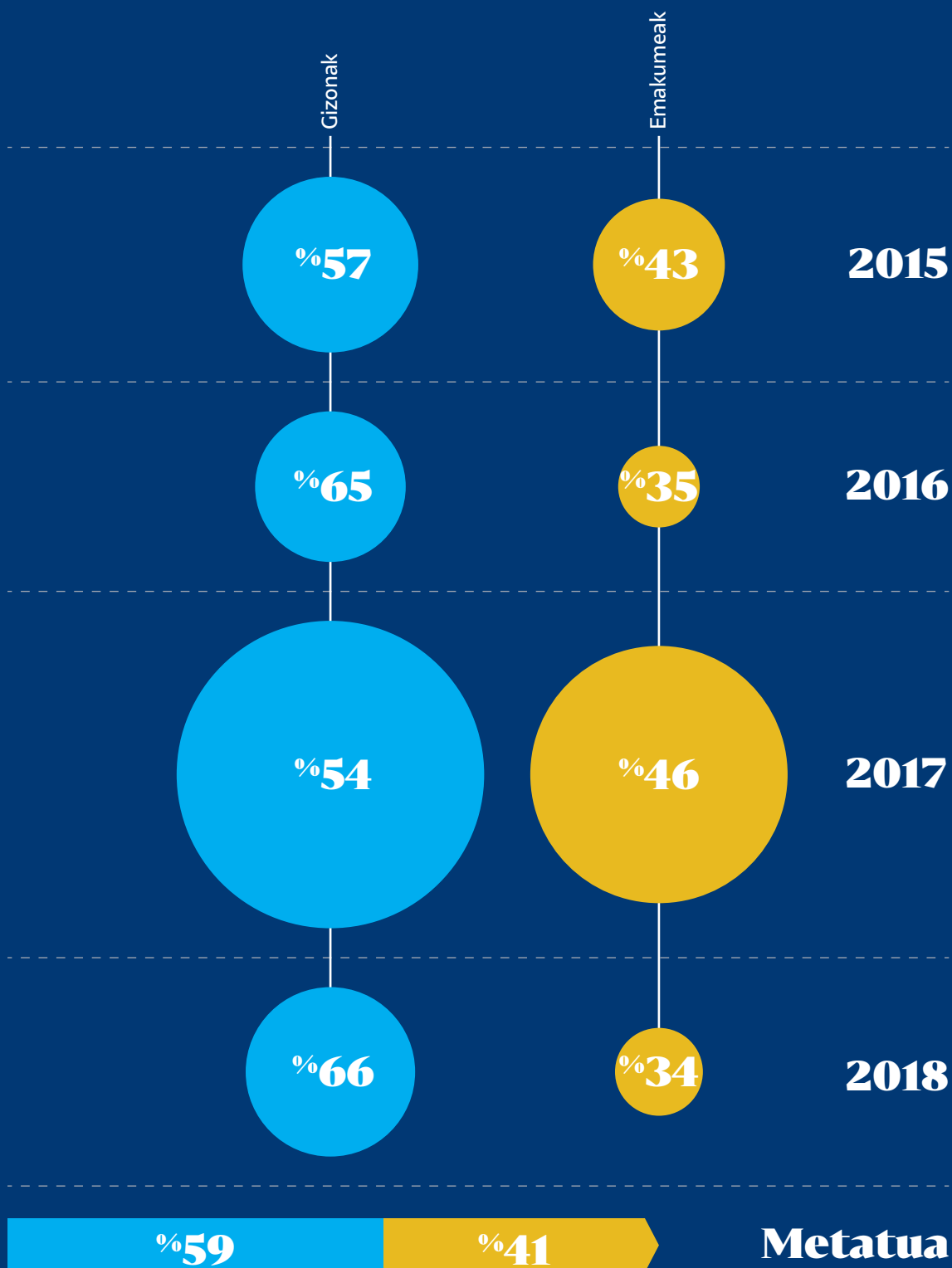
Desgaitasuna duten pertsonen enpleguari buruz hitz egitean beste alderdi bat azpimarratu beharra dago, hots, laguntza-behar handienak dituzten kolektiboaren errealitatea ezagutzea. Zentzu honetan, eta lan-merkatu arruntera igarotzeari dagokionez, geEZBek lan handia egiten dutela ikus daiteke.

6. grafikoan jasotzen diren datuak aztertuz gero, ikus daiteke enplegu arruntera igaro diren pertsonen hiru laurdenak baino gehiago laguntza-behar handienak dituzten pertsonen taldeak direla (adimen desgaitasuna, gaixotasun mentala, % 65 baino gehiagoko desgaitasun fisikoa eta zentzumen desgaitasuna). Zehazki, urteen arteko aldaketak abstraituz gero, igarotzeen % 74 talde horretako pertsonak egin dituzte.

Aipatutako datuak erakusten dute, alde batetik, erakunde hauek zalantzarik gabeko ekarpena egiten dutela desgaitasuna duten pertsonentzat aukerak sortzeko orduan, edozein lan aukeratzeko eta horretan hasteko; eta bestetik, igarotzearen helburuari garrantzi handia ematen zaiola, bere irismena mugatua bada ere.

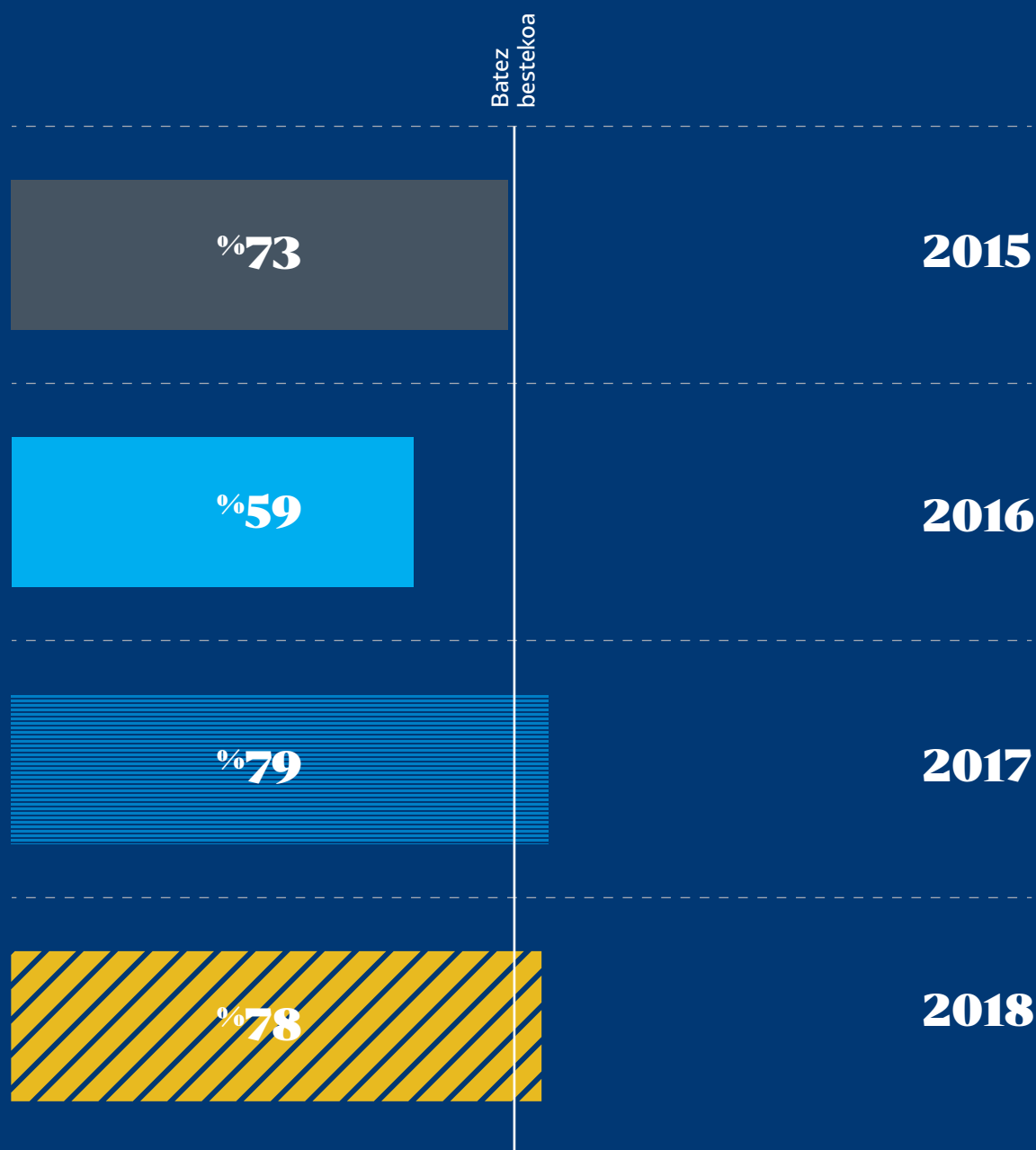


EZBtik enplegu arruntera igarotzearen banaketa sexuaren arabera



6. grafikoa

Laguntza-behar handienak dituen kolektiboaren pisua enplegu arrunterako igarobidean



3.4_

Enplegu arrunta

Enplegu arruntzat hartzen da besteen kontura egiten dena enpresa pribatu zein herri-administrazioetan, enplegu autonomoa eta autoenplegu kolektiboa.

2016. urtean desgaitasuna duten pertsonen enplegu osoaren % 64 inguru enplegu arruntaren esparruan kokatzen zen, 15.608 lanposturen²² baliokidea. Jarraian ikusiko dugun moduan, enplegu arruntaren barruan enplegu pribatua da pisu gehien duena (enplegu arruntaren % 51 inguru), gero enplegu publikoa eta azkenik enplegu autonomoa eta elkartua (% 31 eta % 18 hurrenez hurren).

3.4.1 } Enplegu pribatua

LGDPDren 42. artikulua desgaitasuna duten pertsonentzat gorde beharreko lanpostuen kuota ezartzen du. Hortaz, enpresek 50 langile baino gehiago badituzte, langileen % 2 gutxienez desgaitasunen bat izan beharko du.

Salbuespen gisa, enpresek ez dute betebeharrak hau bete beharko jarraian aipatutako egoeraren bat ematen bada:

- Eskatzen den lanbide-profilean izena eman duen enplegu-eskatzaile desgaiturik ez egotea edo, egotekotan ere, ziurtatzen duenean eskaintza horretan zehaztutako lan-baldintzak ez zaizkiola interesatzen.

²² Euskadiko Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren inguruko datu estatistiko ofizialak falta direnez, kolektibo horren barruan enplegu mota bakoitzeko lanean dabilen pertsona kopuruari buruz aurkezten diren datuak kalkulatu dira oinarri hartuta erkidego bakoitzak Estatuaren osotasunean duen banaketa (INE, Estadística Instituto Nacionala).

- Behartutako enpresak frogatzen duenean produkzio- edo antolaketa-arazoak edo arazo tekniko edo ekonomikoak direla eta, oso zaila dela desgaitasuna duten langileak plantillan sartzea. Kasu honetan, enplegu-zerbitzu publikoek exijitu ahalko diete ziurtagiriak edo txostenak aurkeztea, enpresa eskatzailea ez den beste erakunde batek eginak.

Kasu hauetan, desgaitasuna duten pertsonen 364/2005 Errege Dekretuak²³ arautzen dituen neurri alternatiboetako bat eman beharko zaie, eta honakoak izango dira (2.1 art.):

- EZB batekin edo desgaitasuna duen langile autonomo batekin merkataritzako kontratua edo kontratu zibila ospatzea, lehengaiak, makineria, ekipamendu-ondasunak edo beste edozein ondasun mota hornitzeko, neurri hau aukeratzen duen enpresaren jardueraren garapen egokirako beharrezkoak direnak.
- EZB batekin edo desgaitasuna duen langile autonomo batekin merkataritzako kontratua edo kontratu zibila ospatzea, enpresaren ohiko jarduerarenak ez diren zerbitzu osagarriak emateko.
- Dohaintzak eta babes-ekintzak egitea, diruzkoak beti, desgaitasuna duten pertsonak laneratzeko eta haien enplegu sortzeko jarduerak garatzeko, lankidetzak ekintza horien onuraduna fundazio bat edo onura publikoko elkarte bat denean eta bere helburu soziala, besteren artean, lanbide-heziketa, laneratzeko edo enplegu sortzeko bada desgaitasuna duten pertsonen alde, eta honek ahalbidetuko badu pertsona hauentzat lanpostuak sortzea eta, azkenean, haien integrazioa lan-merkatuan.
- Lan-enklabe bat sortzea, 290/2004 Errege Dekretuan arautua dagoena²⁴. Lan-enklabea esleipen bat da lan-merkatu arrunteko enpresa baten artean, enpresa laguntzaile deiturikoa, eta enplegu zentro berezi baten artean, enpresaren jarduerarekin erlazio zuzena duten obrak edo zerbitzuak burutzeko. Hauek burutzeko enplegu zentro berezian aritzen diren desgaitasuna duten langileen talde bat enpresa laguntzailearen lantokira mugitzen da denboraldi baterako. Enplegu Zentro Bereziaren ardura izango da enklabearen zuzendaritza eta hango lanaren antolaketa (1.3 art.).

Lan-enklabeen helburu nagusietakoa da desgaitasuna duten pertsonak EZBetatik enplegu arruntera igarotzeko daitezela laguntzea. Horretaz gain, enklabea egiten duten enpresek desgaitasuna duten pertsonen gaitasunak eta trebeziak ezagutzeko ahalbidetzen du, geroago plantillan sartzeko (2. art.). 6. artikulua xedatzen du enklabean aritzen diren pertsonen % 60 gutxienez lan-merkatu arruntean sartzeko aparteko zailtasunak izan behar dituela.

²³ 364/2005 Errege Dekretua, apirilaren 8koa, desgaitasuna duten langileen aldeko erreserba-kuota aparteko kasuetan betetzea arautzen duena.

²⁴ 290/2004 Errege Dekretua, otsailaren 20koa, desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko neurri gisa lan-enklabeak arautzen dituena.

Bestalde, sustapenerako hainbat neurri zuzentzen zaizkie enpresei. 43/2006 Legeak²⁵ 2.2 artikuluan kontratazio mugagabe zein aldi baterako pizgarriak antolatzen ditu, hala nola, zuzeneko dirulaguntzak, Gizarte Segurantzako kuotetan hobariak edo sozietate-zergan kenkariak.

Honekin guztiarekin, INEren datuen arabera, Euskadiko Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten 8.000 pertsona inguruk egiten dute lan besteren kontura merkatu arrunt pribatuan. Honek lan egiten duten pertsona desgaituen totalaren % 33 suposatzen du. Konparaketa bat egiteko, nabarmendu nahi dugu EZBetako enplegua zifra hori baino altuagoa dela (% 36). Honek agerian uzten du entitate hauek oraindik ere garrantzi handia dutela desgaitasuna duten pertsonen enplegagarritasunean, laneratzean eta gizartearatzean, egungo legediaren helburua enplegu arrunterantz zuzentzen bada ere.

3.4.2 } Enplegu publikoa

Enplegu publiko arruntari dagokionez, EPOE/EBEP legearen²⁶ 59. artikulua azpimarratu nahi dugu. Artikulu honetan desgaitasuna duten pertsonen inguruan bi puntu garrantzitsu zehazten dira.

39

Lehenak xedatzen du: *“bete beharreko lanpostuen % 7ko kupo gordeko da gutxienez, desgaitasunen bat duten pertsonak bete ditzaten, betiere, hautaketa-prozesuak gainditu, desgaitasuna egiaztatu eta desgaitasun hori bete beharreko zereginekin bateragarri dela erakutsita, horrela, arian-arian, administrazio publiko bakoitzak dituen langile guztien % 2ra iritsi arte”*. Eta eranstean du eskainitako plazen % 2a gutxienez adimen desgaitasuna egiaztatzen duten pertsonak bete beharko dutela eta eskainitako gainerako plazak beste edozein desgaitasun mota egiaztatzen dutenek.

Bigarrenak honakoa nabarmentzen du Herri-Administrazioari buruz: *“hartu beharreko neurriak hartuko ditu hautaketa-prozesuan denborak eta bitartekoak arrazoizkoa den eran moldatzeko eta egokitzeko, eta, behin prozesu hori gainditutakoan, dagokion lanpostua desgaitasuna duen pertsonaren beharriari egokitzeko”*.

Euskadin, 6/1989 Legeak, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa, xedapen gehigarrietatik zazpigarrenean % 3ko kupoa erreserbatzen du euskal Herri-Administrazioetan. Lege hau zaharrituta dago, gaur egun 2015. urteko estatuko oinarritzko legea dagoelako indarrean eta, ondorioz, euskal Admi-

²⁵ 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkundearen eta enpleguaren hobekuntzari buruzkoa.

²⁶ 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.

nistrazioetan gutxienerako % 7 errespetatu behar da. Azpimarratu beharra dago, hortaz, EAeko Lan-Eskaintza Publikoetan % 7ko gutxienerako kupo hori erreserbatu behar dela²⁷.

Euskal Autonomia Erkidegoko datuei dagokionez, kalkulatzen da 2016. urtean desgaitasuna duten ia 5.000 pertsona aritzen direla enplegu publikoan, hau da, lurraldean lan egiten duten pertsona desgaituen kopuru totalaren % 20 gutxi gorabehera. Beraz, ondorioztatu dezakegu aipatutako dekretuetako eta xedapenetako edukia erritmo geldian gauzatzen ari dela, eta honen froga da enplegu hauek pisu txiki samarra dutela.

3.4.3 } Enplegu autonomoa

Enplegu autonomoa LGPCDren 47. artikuluan jasota dago. Artikulu honek botere publikoak behartzen ditu desgaitasun bat duten pertsonen lan autonomoa sustatzeko politikak onartzera, betiere ekimen ekonomiko eta profesionalak abiarazi eta garatzeari begira, izan norbere kontura edo gizarte ekonomiako erakundeen bitartez.

Kasu honetan, errealitate zail baten aurrean gaude. Izan ere, ez da erraza autonomo moduan lan egiten hastea eta honen adierazgarri da oso eskaera gutxi dagoela kolektibo honen aldetik.

Izan ere, Espainiako estatu osoan, desgaitasuna duten pertsonen enplegu totalaren % 11 soilik da enplegu autonomoa. Talde honen barruan, gainera, beste pertsona batzuei lana ematen dieten pertsona desgaituak daude (hau da, enpresariak) eta bere kontura lan egiten duten eta inori lana ematen ez dioten pertsona desgaituak (hau da, autonomoak zentzu hertsian). Azken kasu honetarako, enplegu autonomoa desgaitasuna duten pertsonen enplegu totalaren % 7 besterik ez da.

Erreferentzia hauekin, desgaitasuna duten pertsonen enplegu autonomoa Euskadin 2.600 pertsona ingurukoa izango litzateke, eta hauetatik 800 baino gehiago gutxienez pertsona bat soldatapean duten enpresariak izango lirateke.

²⁷ 103/2018 ebazpena, otsailaren 5ekoa, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan lotura estatutario finkoa lortzeko 2016an eta 2017an deitutako hautaketa-prozesuak arautuko dituzten oinarri orokorrak onartzen dituena. I. eranskina, 1.3 puntua: "Prozesu bakoitzean (txanda irekia eta barne-sustapena) eskainitako destinoen % 7 gordeko dira % 33ko desgaitasuna edo hortik gorakoa duten pertsonak betetzeko, baldin eta probak gainditzen badituzte eta desgaitasun-maila hori eta zereginak gauzatzearekiko bate-ragarritasuna egiaztatzen badituzte. % 7 gordeko da, beraz, eta kopuru horretatik, eskainitako plazen % 2a, gutxienez, adimen-desgaitasuna egiaztatzen dutenentzat izango da, eta gainerako plazak beste edozein motatako desgaitasuna egiaztatzen dutenentzat. Desgaitasuna dutenak betetzeko gordetako destinoak zenbatzean, deialdiaren xede den kategoria profesional bakoitzeko eskaintzen diren destinoen guztizko kopurua hartuko da kontuan. Horrenbestez, destino bat gordeko da eskainitako hamalau lanpostuko. Eskaintzen diren kategoriako destinoen kopurua hamalaura heltzen ez bada, gorde beharreko lanpostuen portzentajea lanbide-talde bakoitzaren arabera doitu da. Adimen-desgaitasuna egiaztatzen duten pertsonentzat % 2ko erreserba-kupoa eraginkorra izan dadin, erreserba mota hori gehitu ahalko da zenbait kategoriatan. Nolanahi ere, bai barne-sustapeneko deialdian, bai txanda irekikoan % 7ko erreserba errespetatuko da".

3.4.4 } Enplegu elkartua

Lan elkartua edo autoenplegu kolektiboa kooperatibetan eta lan-sozietateetan burutzen da. Formula hau gutxi erabili da orain arte, baina gero eta gehiago ari da honen alde apustu egiten.

Kasu honetan, enpresak kooperatiba edo lan-sozietatearen figura juridikoa du eta, ondorioz, desgaitasuna duten langileek erakundearen bazkide izateko, partaidetzen jabe izateko eta entitatean erabakiak hartzeko hitza eta botoa izateko aukera izango lukete. Lan elkartuaren figuraren bidez pertsona desgai-
tuak jabe diren erakundearen parte hartzea sustatzen da²⁸.

3.4.5 } Ekintza positiboko neurriak

Desgaitasuna duten pertsonak merkatu arruntean sartzeko zailtasun handiak dituztenez, ekintza positiboko hainbat neurri sustatu dira. Jarraian aztertuko ditugu.

Enplegu-zerbitzu publikoetan berariazko erregistroa

LGPCDren 38.2 artikulua aurreikusten du enplegu-zerbitzu publikoek lan bila dauden pertsona desgaituen erregistro bat sortuko dutela berariaz. Formula honekin kolektibo honen enpleguaren sustapena hobetu eta erraztu nahi da.

Lanpostuak egokitzea

Enplegu arruntaren barnean, pribatua zein publikoa, derrigorrezkoa da lanpostua egokitzeko eta enpresa irisgarri egiteko neurri egokiak hartzea. Egoera zehatz bakoitzaren beharrezko arabera izango da eta helburua izango da desgaitasuna duten pertsonen enplegurako irispidea izatea, lana egin ahal izatea, lanbidean aurrera egin ahal izatea eta prestakuntza jaso ahal izatea, LGPCDren 40. artikulua jasotzen duen moduan.

Bestalde, eranstean du betebeharrak ez dela derrigorrezkoa izango neurri hauek gehiegizko zama direnean enpresarentzat. Zama gehiegizkoa den edo ez ebazteko, kontuan hartuko da ea desgaitasuna duten pertsonentzako neurri, laguntza edo dirulaguntzekin nahikoa arintzen ote den, eta kontuan hartuko dira orobat neurriek dakartzaten finantza-kostuak eta bestelako kostu batzuk, bai eta erakundearen edo enpresaren guztirako tamaina eta negozio-bolumena ere.

²⁸ Euskadiren kasuan Kátea Legaia enpresa nabarmendu behar dugu, erantzukizun mugatuko lan-sozietatea eta enplegu zentro berezia aldi berean. Plantillaren % 95 inguru desgaitasuna duten pertsonak dira eta enpresaren kapitalaren % 70aren jabe dira.

Zentzu honetan, 2271/2004 Errege Dekretua aipatu behar dugu, abenduaren 3koa, desgaitasuna duten pertsonak enplegu publikoan sartzea eta haiek lanpostuak betetzea arautzen duena. Errege Dekretu honek 10. artikuluan xedatzen du derrigorrezkoa dela funtzio publikoaren eremuan lanpostuak egokitzea.

Aukera-berdintasunerako eskubidea urratzea

LGDPDren 63. artikulua azpimarratu nahi dugu hemen. Artikuluak jotzen du desgaitasuna duten pertsonen aukera-berdintasunerako duten eskubidea urratzen dela, desgaitasuna dela-eta diskriminazioak eragiten direnean zeharka edo zuzenean, edo elkartzea dela-eta diskriminazioa eragiten denean, edo jazarpenak eragiten direnean, edo irisgarritasunaren baldintzak betetzen ez direnean eta arrazoizko doikuntzak egiteko betebeharra betetzen ez denean, edo legez ezarritako ekintza positiboko neurriak betetzen ez direnean.

Enplegu lagundua

Pertsona desgaituak lan-merkatu arruntan laneratzeko neurrien artean kokatzen da enplegu lagunduaren bitartez²⁹ igarobidea egiteko formularena. Formula hau laneratzeko aparteko zailtasunak dituzten pertsona desgaituei zuzenduta dago eta bere helburua da lan-merkatu arrunteko enpresetan langileen egokitze soziala eta lanekoa erraztea, antzeko lanpostuetan ari diren gainerako langileen antzeko baldintzetan egokitu daitezen. Neurri desberdinei esker burutzen da, hala nola, lanpostuan orientazioa eta laguntza, langilea eta nagusia hurbiltzeko lanak, eta laneratze prozesuaren jarraipena eta ebaluazioa, besteak beste (LGDPD 41. art.).

Enplegu lagundua sustatzen duten erakundeen artean Enplegu Zentro Bereziak³⁰, merkatu arrunteko enpresak eta elkarteak, fundazioak eta irabazi asmorik gabeko bestelako entitateak aurki ditzakegu, haien araudiak ezartzen dituen betekizunak betetzen badituzte.

Enplegagarritasunerako zailtasun handiak dituzten pertsona desgaituak dira gutxienez % 65eko desgaitasun fisikoa edo zentzumen desgaitasuna duten pertsonak; eta garun paralisia, gaixotasun mentala edo adimen desgaitasuna dutenak % 33ko maila edo handiagoa badute (3.1 art.).

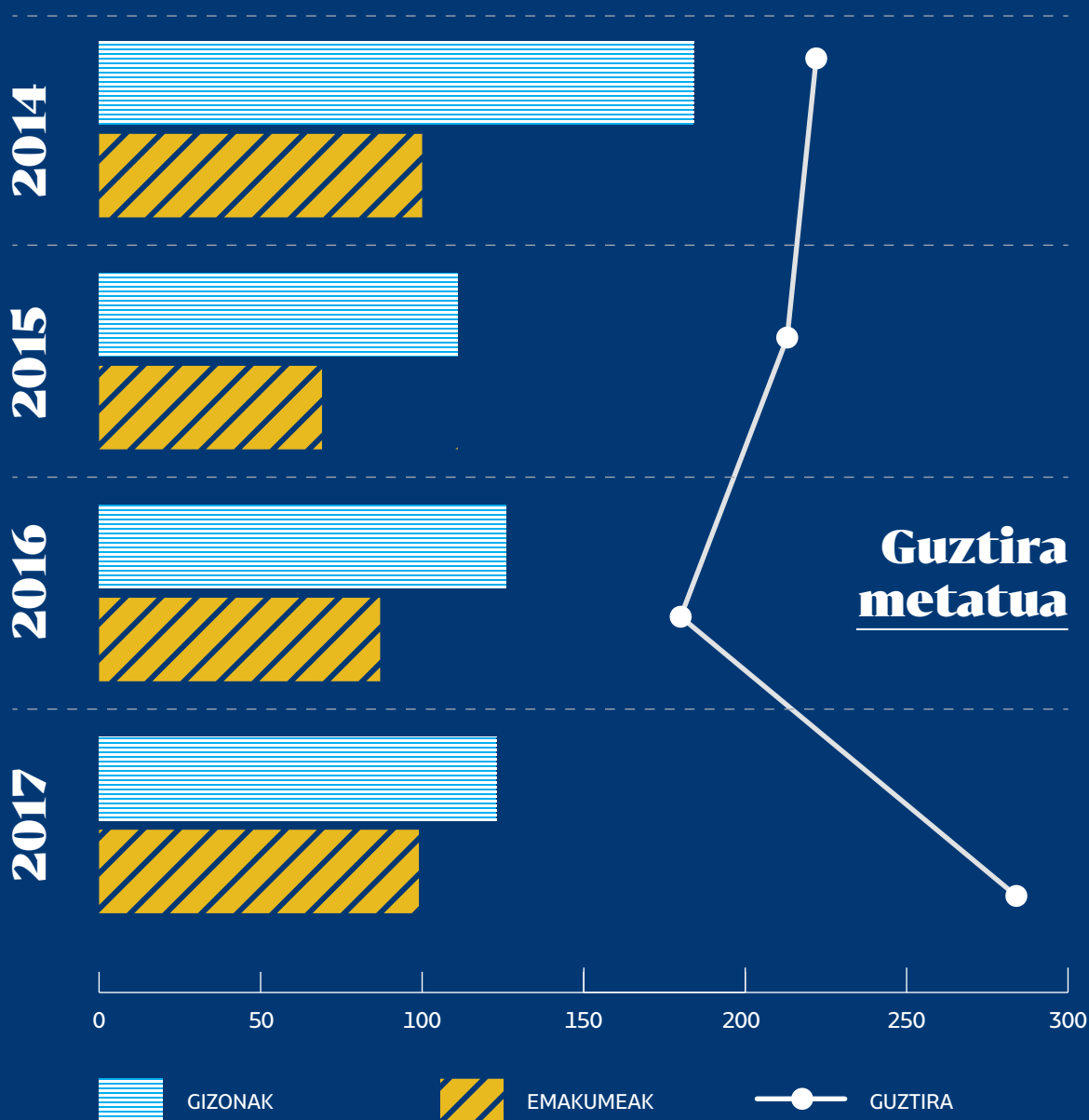
Enplegu lagunduaren bilakaerak ez du gorabehera handirik jasan 2014-2017 epealdian. Maila nahiko altu batetik abiatu ondoren, 2015ean % 40ko jaitsiera izan zuen aurreko urtearekiko, enplegu lagunduaren metodologiarekin egin ziren laneratzeetan egon ziren gorabeheren ondorioz. Hala ere, hurrengo bi urteetan modalitate hau pixkanaka igotzen joan da.

²⁹ Enplegu lagundua uztailaren 2ko 870/2007 Errege Dekretuan dago araututa. Errege Dekretu honek laguntzazko enplegu-programa arautzen du, lan-merkatu arruntan desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko.

³⁰ EZBetan egiten den enplegu lagundua aipatu dugu Enplegu Zentro Bereziatako enpleguari buruzko atalean (469/2006 Errege Dekretua, Laguntzako Unitatei buruzkoa).

geEZBetan enplegu lagunduaren bilakaera sexuaren arabera EAEn

2014-2017



Iturria: EHLABEk eta Foro Eca-k³¹ emandako datuak oinarri hartuta egina

³¹ FORO EcA desgaitasunarekin lan egiten duten 12 entitatek osatutako ekimena da eta Euskadiko Autonomia Erkidegoko Lurralde Historiko guztietan lan egiten du EHLABEren koordinaziopean.

Dena den, azpimarratzekoa da 4 urte horietan 899 enplegu lagundu zenbatu daitezkeela, kopuru esanguratsua. Nabarmentzekoa da ere emakumezkoen kolektiboak azken urteetan izan duen arreta berezia. Izan ere, 2014an laguntza mota hauen onuradunen % 65 gizonezkoak baziren ere, orduz geroztik emakumezkoen enplegu lagunduak bilakaera hobea izan du gizonezkoenarekin alderatuta. Zentzu horretan, bi sexuen arteko bateratasunaren aldeko joera argia egon da (2017ean enplegu lagundua jaso dutenen % 45 emakumeak izan dira).

Enplegu lagunduaren banaketa geografikoak, aldiz, ez du aldaketa nabaririk jasan, 8. grafikoak erakusten duen moduan. Bizkaia da oraindik ere enplegu lagundu gehien biltzen duen lurraldea, baina pisua galdu du aztertutako lau urteetan Araba eta Gipuzkoaren aurrean.

Zentzu honetan, ikusten dugu 4 urte hauetan metatutako enplegu lagunduaren % 45 Bizkaian egin dela, % 31 Gipuzkoan eta gainerako % 24a Araban.

Enplegu lagundua zein talde zehatzi zuzendu zaion aztertzen badugu, ekintza horiek aurrera eramaten dituzten Enplegu Zentro Berezietan laguntza-behar handienak dituzten pertsona desgaituak erdigunean daudela ikusiko dugu.

10. eta 11. grafikoei erreparatuz gero egiaztatuko dugu enplegu lagunduaren programaren hartzaile diren pertsonen gehiengoa (azken urtean % 61) laguntza-behar handienak dituzten kolektiboetatik datorrela (adimen desgaitasuna, gaixotasun mentala eta Autismoaren Espektroko Nahasmendua).

Lau urteetan metatutako enplegu lagunduaren datuak antzeko emaitzak azaltzen ditu. Enplegu lagunduaren % 67 laguntza-behar handienak dituzten kolektiboekin burutu da eta azken urteetan, aldiz, zentzumen desgaitasuna eta desgaitasun fisikoa duten pertsonen garrantzi handiagoa hartu dute.

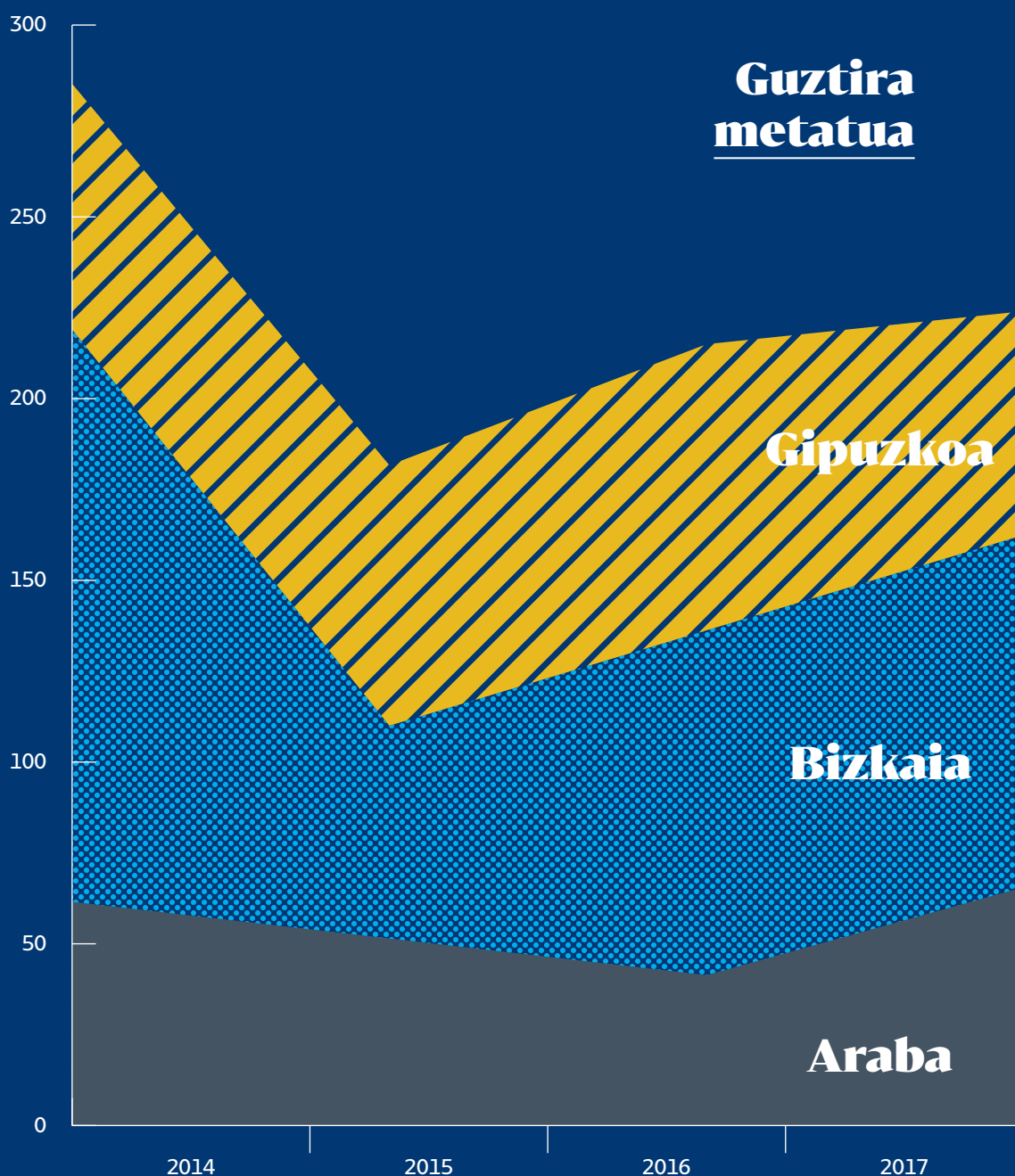




8. grafikoa

Enplegu lagunduaren bilakaera Lurralde Historikoaren arabera

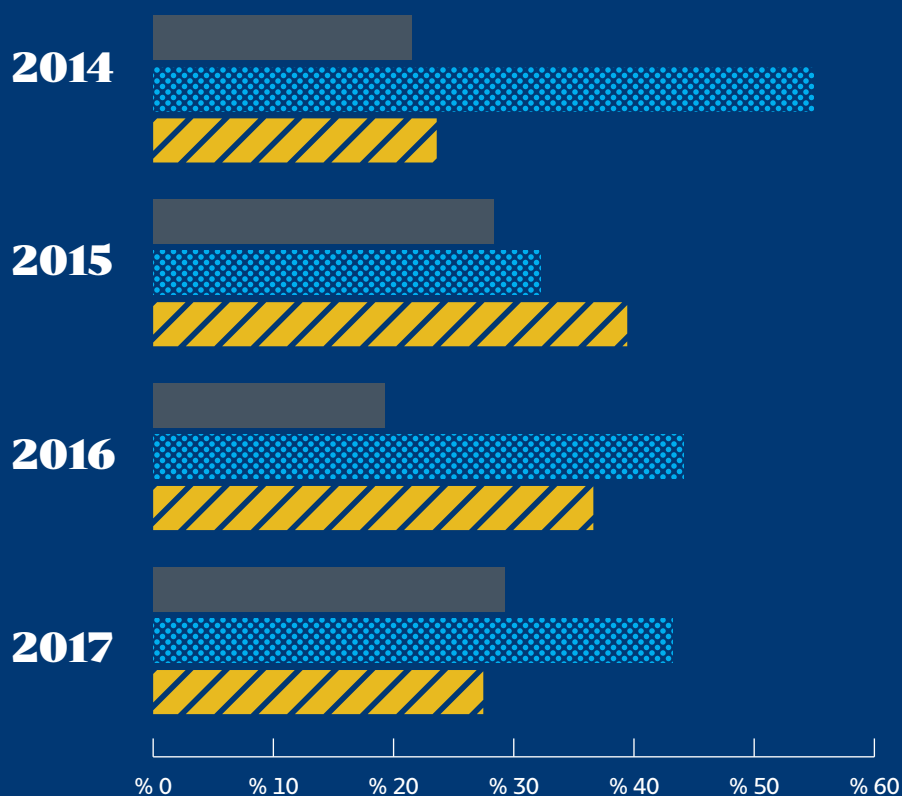
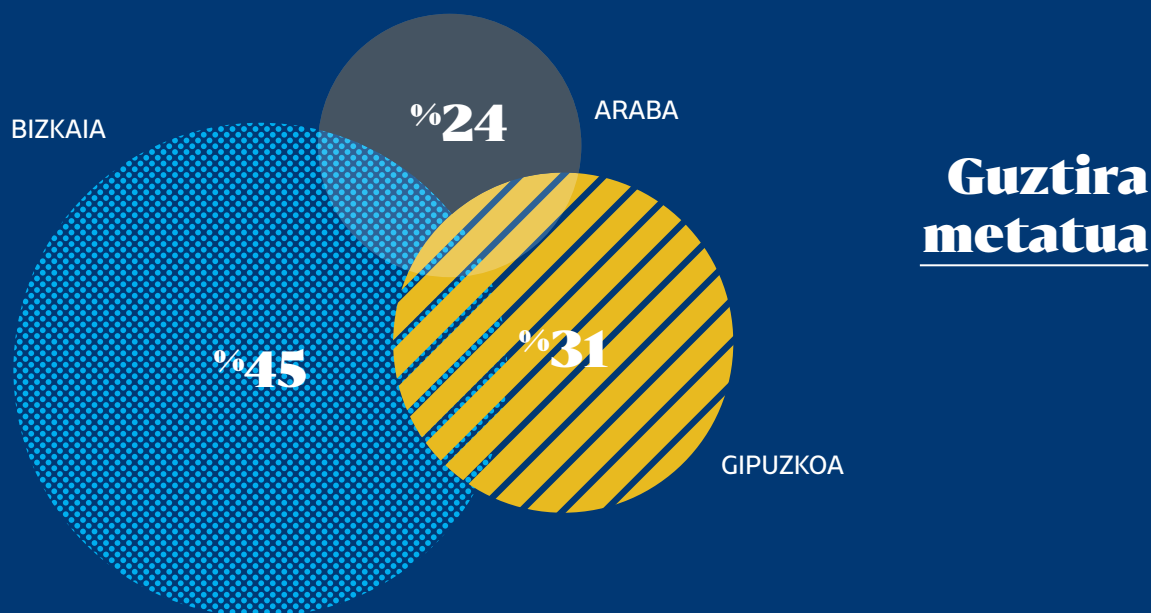
2014-2017



Iturria: EHLABEK eta Foro EcA-k emandako datuak oinarri hartuta egina

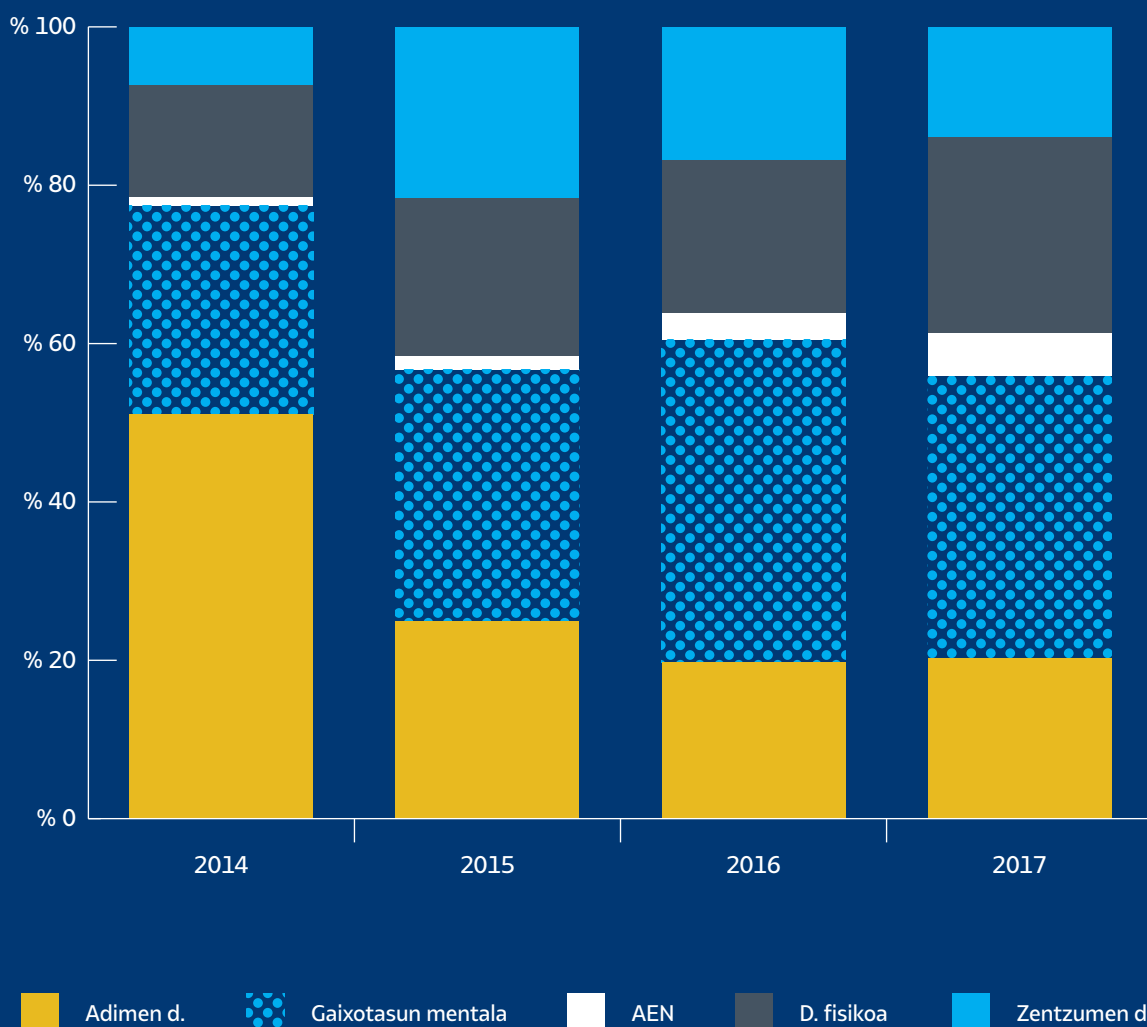
Enplegu lagunduaren bilakaera Lurralde Historikoaren arabera

2014-2017 metatua



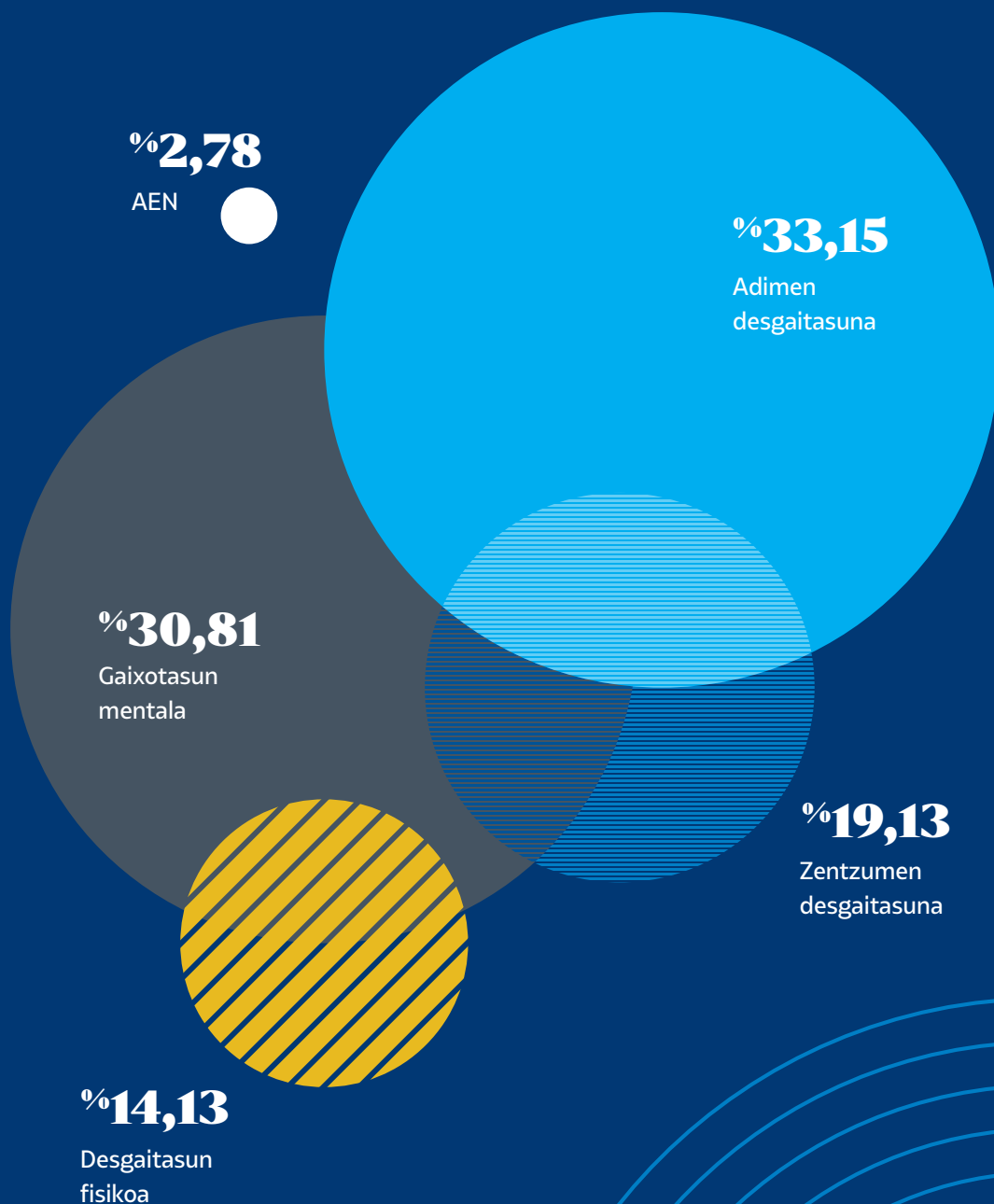
Enplegu lagunduaren bilakaera desgaitasun motaren arabera

2014-2017



Enplegu lagundua desgaitasun motaren arabera

2014-2017 metatua





4

**Gizarte ekimeneko Enplegu
Zentro Bereziak eta Enplegu
Zentro Bereziak gizarte
ekonomiaren eremuan sartzea**



4.1

Gizarte ekimeneko EZBak eta sektore publikoko kontratuen Lege berria

Duela gutxi indarrean sartu da 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontratuena (aurrerantzean LCSP, gaztelaniazko siglak), Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentarauen transposizioa egiten duena Espainiako ordenamendu juridikora.

Zuzentzarau hauekin Europar Batasunak, indarrean dauden kontratazio publikoari buruzko arauak berrikusi eta modernizatzeko prozesu bat eman du bukatutzat. Horren bitartez, gastu publikoa eraginkorrago izatea eta, bereziki, enpresa txiki eta ertainek kontratazio publikoan parte-hartze handiagoa izatea lortu nahi du, bai eta botere publikoek kontratazioa helburu sozial komunen alde erabiltzea ere.

Lege honetan ezartzen den kontratazio publikoaren sistema legalak indarrean dauden legeak argitzea du helburu, segurtasun juridiko handiagoa izate aldera, eta kontratazio publikoa tresna gisa erabiltzea lortu nahi du Europa zein estatu mailan arlo hauetan politikak ezartzeko: gizarte arloa, ingurumena, berrikuntza eta garapena, enpresa txiki eta ertainen sustapena eta lehiaren defentsa. Gai horiek guztiak legearen benetako helburuak dira, eta une oro lortu nahi da gastu publikoaren eraginkortasuna eta tratu-berdintasunaren, diskriminazio ezaren, gardentasunaren, proportzionaltasunaren eta osotasunaren printzipioak errespetatzea.

Lege berri honek eta dagoeneko aipatu ditugun Zuzentzarauek Enplegu Zentro Berezientzat eta laneratzee-npresentzat gordetako kontratazio publikoari ematen zaion estaldura juridikoa sakontzen eta hedatzen joan dira eta herri-administrazioak behartu dituzte erreserbarako ehuneko minimoak ezartzera.

LCSPren erregulazioa aurrerapauso handia izan da Enplegu Zentro Bereziarentzat garrantzi handiko xedapenak dituelako. Segidan aztertuko ditugu.

Berritasun garrantzitsuenetakoa da LCSPren Azken xedapenetako hamalagarrenak LGDPCD legeari sartzen dion aldaketa, 4. atal bat gehitzen baitio 43. artikuluari. Atal berri honek lehenengo aldiz sartu eta definitzen du Gizarte Ekimeneko EZBen figura gure ordenamendu juridikoan. Aginduak honela dio: “gizarte ekimeneko enplegu zentro berezizat hartuko dira artikuluko honen 1. eta 2. apartatuetan ezarritako baldintzak betetzen dituzten eta **irabazi asmorik gabekoa izan edo bere estatutuetan izaera soziala aitortua** duen entitate batek edo batzuek zuzenean edo zeharka **sustatuak direnak eta zentroaren % 50 baino gehiagoko partaidetza dutenak**, elkarrekin izan, fundazioak izan, zuzenbide publikoko korporazioak izan, gizarte ekimeneko kooperatibak izan edo ekonomia sozialeko bestelako entitateak izan; bai eta merkataritza-sozietateen titulartasunekoak direnak ere, baldin eta sozietate horietan kapital sozialaren gehiengoa aurrez aipatutako entitatearen baten jabetzakoa bada, dela zuzenean, dela zeharka Merkataritza Kodearen 42. artikuluan araututako sozietate nagusiaren kontzeptuaren bitartez. Baina kasu guztietan, estatutuetan edo akordio sozialean beren burua behartuko dute beren etekinak guztiz berrinbertitzera desgaitasuna duten pertsonentzat enplegu-aukerak sortzeko eta beren lehiakortasuna eta ekonomia sozialeko jarduera etengabe hobetzeko, eta aukeratu ahalko dute enplegu zentro berezian bertan berrinbertitzea edo gizarte ekimeneko beste enplegu zentro berezi batzuetan berrinbertitzea”. Artikulu honek aldaketa handia ekarri du, gizarte ekimeneko Enplegu Zentro Bereziak zeintzuk izango diren zehazten duen lehenengo araua delako, eta ezaugarritzat azpimarratzen du ez dutela irabazteko asmorik izan behar edo bere Estatutuetan izaera soziala aitortuta izan behar dutela.

Bestalde, laugarren xedapen gehigarriak agintzen du Ministro Kontseiluaren edo Autonomia Erkidegoetako eta Toki Entitateetako organo eskudunen erabakien bidez, gutxieneko erreserba-ehunekoak ezarriko direla zenbait kontratu edo kontratu horietako zenbait sorta esleitzeko prozeduretan parte hartzeko eskubidea gizarte ekimeneko Enplegu Zentro Bereziari eta laneratze-enpresei erreserbatzeko.

Lege hau indarrean jartzen denetik urtebete igaro baino lehen hartu behar du apartatu honetan aipatutako erreserba-erabakia. Epe hori amaitutakoan, erabakirik hartu ez bada, Estatuko sektore publikoko kontratazio-organoei % 7ko gutxieneko erreserba-ehunekoak aplikatu beharko dute eta ehuneko hori % 10era igoko da lege hau indarrean jarri eta handik lau urtera.

Bestalde, irisgarritasunari eta pertsona guztientzako diseinuari dagokionez, araudiko 126.3 artikulua, preskripzio teknikoari buruzkoa, agintzen du pertsona fisikoek erabiltzeko den kontratazio orotarako, dela jendeak oro har erabiltzeko, dela herri-administrazio kontratatzaileak erabiltzeko, preskripzio teknikoak halako moduz idatzi beharko direla –behar bezala justifikatutako kasuetan izan ezik– non kontuan hartuko baitira bai desgaitasuna duten pertsonen buruzko Nazio Batuen Konbentzioa, bai irisgarritasun unibertsalaren eta diseinu unibertsalaren edo pertsona guztientzako diseinuaren irizpideak ere.

Hemezortzigarren xedapen gehigarriak ere irisgarritasun unibertsalari eta diseinu unibertsalari edo pertsona guztientzako diseinuari buruz aritzen da, zein komunikabide onartuko diren zehazteko orduan, elementu lagungarriak diseinatzeko orduan eta prozedurazko irizpideak ezartzeko orduan kontuan hartu beharreko irizpideak denak.

129. artikulua ezartzen du kontratazio-organismoak baldintza-agirian adieraz dezakeela zer organismotara jo behar duten hautagaiek edo lizitatuak deskargatzen duten pertsonen gizarteratzeari eta laneratzeari eta deskargatzen duten pertsonen kopuru edo ehuneko jakin bat kontratatzeke betebeharrari buruz indarrean dauden xedapenen gaineko informazioa lortzeko.

Deskargatzen duten pertsonen subrogazioari dagokionez, LCSPren 130.2 artikulua dio esleitzeko den kontratuaren objektua den prestazioa ematen jardun duen enpresa Enplegu Zentro Berezi bat denean, esleipendun suertatzen den enpresa behartuta egongo dela aipatutako kontratua egikaritz lanean aritzen diren pertsona deskargatu guztien enplegatzaile gisa subrogatzeko.

Bestetik, kontratu publikoak esleitzeko orduan ordura arte erabiltzen zen eskaintza ekonomiko onuragarriaren kontzeptu zaharkitua atzean uzten du arauak eta kalitate-prezio erlazio onenaren printzipioarekin ordezkatzeko. Arauaren 145. artikulua kontratua esleitzeko baldintzak eta irizpide motak ezartzen ditu, eta hauek ekonomikoak eta kualitatiboak izango dira. Irizpide kualitatiboek alderdi sozialak jaso ahalko dituzte eta honako hauek izan ahalko dira:

- Irigarritasuna eta diseinu unibertsala edo pertsona guztientzako diseinua.
- Deskargatzen duten pertsonen gizarteratzea sustatzea.
- Deskargatzen duten pertsonen gizarteratzea eta laneratzea.
- Enplegu Zentro Bereziaren azpikontratzea.

Kontratuak egikaritzeari dagokionez, LCSPren 202. artikulua ahalbidetzen du kontratazio-organismoek baldintza bereziak ezartzea, besteak beste, izaera sozialeko kontratua egikaritzeko, baldin eta baldintza horiek lotuta badaude kontratuaren objektuarekin, ez bada zuzenean edo zeharka diskriminatzaileak, Europar Batasuneko zuzenbidearekin bateragarri bada eta hala lizitazio-iragarkian nola baldintza-agirietan adierazten bada.

Lege hau aurrerapauso handia izan da gizarte ekimeneko EZBentzat, lehenengo aldiz definitzen baititu eta bete behar dituzten ezaugarriak zehazten baititu. Gainera, herri-administrazioak kontratu erreserbatuen bidez kontratatzea behartzen ditu, eta kontratu hauen ehuneko urteekin handituko da mota honetako entitateen alde. Hau da, aurrekoa betetzen ez bada, zehaztutako minimoak betetzea exijitu ahalko da.

Euskadiko araudiaren alorrean, sektoreak legegileei eskatzen die araudi bat onar dezaten gizarte ekimeneko eta irabazi asmorik gabeko Enplegu Zentro Bereziak aitortu eta besteengandik bereiziko dituen, gizarte ekimeneko kooperatibekin eta herri-onurakoekin egiten duen moduan³². Kasu hau gizarte ekimeneko Enplegu Zentro Bereziak egin duten eskaera indartuko lukeen adibideetako bat da. Hots, gizarte ekimeneko eta irabazi asmorik gabeko Enplegu Zentro Bereziak besteengandik bereiztea ahalbidetuko

³² 61/2000 Dekretua, apirilaren 4koa, Gizarte Ekimeneko Kooperatibak arautzen dituen; eta 64/1999 Dekretua, otsailaren 2koa, herri onurako kooperatiba-sozietatei dagozkien prozeduren eta betekizunen araudia onartzeko dena.

duen araudi eta aitopen baten beharra dagoela; dela gure gizartean egiten duten eginkizunarengatik, dela egunero lortu nahi eta lantzen dituzten printzipio eta balioengatik.





4.2

EZBak Gizarte Ekonomiaren eremuan sartzea

5/2011 Legeak, martxoaren 29koa, Gizarte Ekonomiari buruzkoa, 5. artikuluan³³ berariaz sartzen ditu Enplegu Zentro Bereziak Gizarte Ekonomiaren sektorea osatzen duten erakundeen artean. Gizarte Ekonomiaren sektorea honela definitzen du 2. artikulua: “4. artikuluan jasotzen diren printzipioen arabera bere kideen interes kolektiboa, edo interes ekonomiko edo sozial orokorra, edo biak bilatzen dituzten erakundeek eremu pribatuan burutzen dituzten ekonomia- eta enpresa-jardueren multzoa”. 4. artikulua Gizarte Ekonomiaren printzipio orientatzaileak finkatzen ditu: “a) Kapitalaren gaintik pertsonak eta gizarte-helburua nagusitzea. Hori kudeaketa autonomo eta garden, demokratiko eta parte-hartzaillean zehazten da. Ondorioz, erabakiak hartzeko garaian, gizarte-kapitalari egindako ekarpenak baino gehiago, pertsonak eta erakundeari emandako zerbitzuak eta lanean egindako ekarpena, edo gizarte-helburua hartzen dira kontuan. b) Jarduera ekonomikotik lortutako emaitzak, batez ere, bazkideek edo bertako kideek egindako jarduera edo zerbitzuaren eta eskainitako lanaren eta, hala badagokio, erakundearen xede den gizarte-helburuaren arabera aplikatzea. c) Tokiko garapenarekin konpromisoa, gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna, gizarte-kohesioa, gizarte-bazterketa jasateko arriskua duten pertsonen gizarteratzea, enplegu egonkorra eta kalitatezkoa sortzea, norberaren, familiariko eta laneko bizitza bateragarri egitea eta jasangarritasuna lagunduko duen barruko eta gizartearekiko elkartasuna sustatzea. d) Botere publikoekiko independentzia.”

Badirudi Legeak Enplegu Zentro Berezi guztiak aitortzen dituela Gizarte Ekonomiako eskubide osoko kide bezala, aipatutako gizarte ekonomiako printzipio orientatzaileak beti bete beharko badituzte ere. Errealitateak erakusten digu EZBetako enpleguaren sektorea oso ezberdina dela, eta Estatuan oso desberdinak diren ereduak bizi dira elkarrekin. Haien helburu, interes eta xedeak askotan gizarte ekonomiaren printzi-

³³ 5. artikulua: “Gizarte-ekonomiaren zati dira jarduera ekonomikoa burutzen duten kooperatibak, mutualitateak, fundazioak eta elkarteak, lan-sozietateak, gizarteratze- eta laneratze-enpresak, enplegu-zentro bereziak, arrantzale-kofradiak, eraldatzeko nekazaritza-elkarteak eta aurreko artikuluan finkatutako printzipioek zuzenduko dituzten arau espezifikoen bitartez sortutako erakunde bereziak”.

pioen aurkakoak izan daitezke. EHLABEtik aniztasun hau hurbilagotik aztertu zuten³⁴ eta Estatuko EZBak lau talde desberdinetan sailkatu zituzten:

- Gizarte Ekimeneko Enplegu Zentro Bereziak. Gizarte-entitateek eta Hirugarren Sektorekoek bultzatzen dituzte, zeintzuk EZBetako enpleguaren bitartez desgaitasuna duten pertsonentzat –batez ere laguntza-behar handienak dituztenen taldearentzat– enplegua sortzeko helburua duten.
- Desgaitasuna duten pertsonentzat enplegua sustatzen duten enpresaburu indibidualek (ETE) bultzatutako Enplegu Zentro Bereziak.
- Erakunde korporatibo handiek sustatutako Enplegu Zentro Bereziak, 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuak 42. artikuluan finkatutako betebeharrak betetzen dutenak, pertsona desgaituak kontratatzeari buruzkoa. EZB hauek burutzen dituzten jarduerak ez dira erakunde korporatiboaren jardura nagusiaren berdinak, eta desgaitasuna duten pertsonentzat enplegua sortzen dute.
- Erakunde korporatibo handiek sustatutako Enplegu Zentro Bereziak, askotan desgaitasuna duten pertsonak kontratatzeko betebeharrak betetzen ez dutenak, eta aukera-berdintasunaren eta diskriminazio ezaren printzipioen aurkako helburuak dituzten EZBak bultzatzen dituztenak. Hau da, ez dute plazen % 2 desgaitasuna duten pertsonentzat gordetzen eta neurri alternatiboak EZBaren bitartez erabiltzen dituzte. EZBak enpresa sustatzailearen jardura bera du baina soldata baxuagoak ordaintzen ditu eta ez ditu beharrezko egokitzeak burutzen, besteak beste.

Gizarte ekimeneko eta irabazi asmorik gabeko Enplegu Zentro Bereziak dira irabazi asmorik gabekoa izan edo bere estatutuetan izaera soziala aitortua duen entitate batek edo batzuek zuzenean edo zeharka sustatuak direnak eta zentroaren % 50 baino gehiagoko partaidetza dutenak. Horretaz gain, beren burua behartzen dute beren etekinak entitatearen helburu sozialean berrinbertitzera eta lanpostuak sortzen dituzte, batez ere zailtasun handienak dituzten pertsona desgaituentzat.

Ondorioz, gizarte ekimeneko eta irabazi asmorik gabeko EZBak dira enplegu babestuaren sektoretik gizarte ekonomiaren oinarritzko printzipio eta helburuekin identifikatzen diren bakarrak. Eta horregatik, Gizarte Ekonomiaren printzipio orientatzaileak geEZBetan burutzen den kudeaketa eta funtzionamenduarekin uztartu daitezke, jarraian ikusiko dugun moduan.

Behin baino gehiagotan aipatu izan dugun moduan, geEZBek etekinak entitatean bertan eta bere helburu sozialean berrinbertitzen dituzte, hala nola lanpostuak hobetzea, instalazioak edo lanpostu berriak sortzea. Beraz, langileak dira onuradun nagusiak. Honek argi eta garbi erakusten du entitate hauetan pertsonak eta helburu soziala kapitalaren gainetik nagusitzen direla, Gizarte Ekonomiaren Legeko 4. artikuluan jasotako printzipioak betez.

geEZBen helburuetako bat –eta asko egin dute lan honen alde– langileen parte-hartzea sustatzea da, entitatearen kudeaketan eta antolaketan sartu daitezen bultzatuz. Horretaz gain, lurraldearekin lotura

³⁴ MORATALLA, P. (2016): “Centros especiales de empleo”, CIRIEC-España. Revista Jurídica de economía social y cooperativa, 29.

estua dutenez, ez dago deslokalizaziorako arriskurik eta gizarte horrek behar dituen beharrezanean erantzuten diete.

Datuen arabera, azken urteetan Gizarte Ekonomiaren sektoreak lanpostuak mantentzeaz gain kalitatezko enplegua sortzea lortu du eta, horrela, 2017an 80.000 lanpostu baino gehiago edukitzera iritsi da. Enplegua eta pertsonetikiko konpromisoa emaitzaren eta etekinaren gainetik lehenetsi dituztelako lortu dituzte datu positibo hauek. Izan ere, 2008tik gizarte ekonomiari lotutako enplegua % 8 igo da. Eta datu hau euskal ekonomiak orokorrean enpleguaren alorrean azaldu duen bilakaeratik oso urrun dago, azken hau krisiaren hasieran baino % 6,5 baxuagoa baita (OVES/GEEB).

Era berean, azpimarratu beharra dago geEZBek Gizarte Ekonomiako izaera bikoitza izan dezaketela, eta hau da EHLABEK biltzen dituen hainbat erakunderen kasua³⁵, geEZB izateagatik Gizarte Ekonomiaren barnean daude eta, aldi berean, juridikoki Fundazioak, Lan-Sozietateak edo Elkartek dira, besteak beste.

Arrazoi guzti hauengatik, gizarte ekimeneko Enplegu Zentro Bereziak gure gizartean ezinbesteko tresna bihurtu dira. Funtsezko papera egiten dute enplegarritasunerako zailtasun handienak dituzten kolektiboentzat lan-aukerak sortzerako orduan, aukera-berdintasuna eta diskriminazio eza bultzatuz eta, ondorioz, gizarte elkartuago eta berdinzaleago bat sustatuz.

Enplegu Zentro Bereziak enpleguaren sektorea oso anitza bada ere, Espainiako sistema juridikoak ez du mota desberdinen artean bereizketarik egiten eta, ondorioz, denek jasotzen dute tratamendu berdina, gehienbat laguntza publikoei dagokienez.

Gizarte Ekonomiari buruzko 5/2011 Legeak ere ez du EZB desberdinen artean bereizketarik egiten, nahiz eta horietako asko gizarte ekonomia gidatzen duten printzipioetatik oso urrun dauden. Burututako analisia kontuan hartuta, kontsideratu dezakegu gizarte ekimeneko Enplegu Zentro Bereziak direla printzipio gehienak betetzen dituzten bakarrak. Hori dela eta, gizarte ekonomiaren araua berrikusi eta eguneratzea proposatu da, 5. artikulua moldaketa eginez gizarte ekonomiako EZBak soilik jaso ditzan.

³⁵ KL Katealegia, Lan-Sozietatea; Lantegi Batuak, Fundazioa; Rafaela María, Elkartea.



4.3

Gizarte Ekonomiaren barruan dauden gizarte ekimeneko EZBen egitate bereizgarriaren ebidentziak

Txostenean zehar desgaitasuna duten pertsonen enpleguari buruzko hainbat datu aipatu baditugu ere, komenigarria da izaera orokorreko datu gehiago ematea geEZBetako enpleguari buruzko berariazko karakterizazioan sakondu baino lehen. Datu hauek erakusten dute entitate hauek gainontzeko Enplegu Zentro Bereziatik argi eta garbi bereizten diren esperientzia bat osatzen dutela.

Hasteko, Estatu espainiarrean eta Euskadiko Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen egoera orokorra alderatuko dugu, horrela euskal geEZBen errealitatea testuinguruan jartzeko.

Alde batetik, Euskadiko Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen jarduera-tasa % 35ean kokatu zen 2017an, datua lortzeko metodologia aldatu izanagatik³⁶ batez ere. 2016. urtean tasa hori % 38,9an zegoen eta Espainiako batezbestekoa % 35ean. Tasa hori Estatuko batezbestekoa baino ia lau puntu portzental handiagoa bada ere, kontuan hartu behar dugu tasa hori % 77,9an zegoela desgaitasunik gabeko pertsonentzat (% 77,7 Espainiako batezbestekoan). Hortaz, bistakoa da oraindik ere bide luzea dagoela egiteke gure lurraldean pertsona desgaituen errealitate soziolaborala parekatzeko, are gehiago kontuan hartzen badugu 2008. urtean talde honen jarduera-tasa % 36,2koa zela.

³⁶ Laginketan egindako aldaketa dela eta.

1. mapa

Langabezia-tasa Estatu espainiarrean 2017





Langabezia-tasaren kasuan, desgaitasuna duten pertsonen egoera nabariki hobea da Euskadin Estatuan baino, baina, berriro ere datuak EAEn barruan konparatzen baditugu, ikusiko dugu kolektibo honen egoera bere herrikideena baino txarragoa dela. Zentzu honetan, kezkatzekoa da desgaitasunik ez duten pertsonen artean langabezia-tasa urte urte txikitzen doan bitartean (oso astiro bada ere), desgaitasuna duten pertsonen kolektiboan bat-bateko gorabeherak daudela eta langabezia-tasa ez dela inoiz % 15etik jaisten.

EZBen eta geEZBen arteko desberdintasunak aztertzen hasi baino lehen, komeni da ikustea desgaitasuna duten pertsonen egoera gainontzeko gizartearena baino ahulagoa dela. Hala, 12. grafikoak erakusten du AROPE adierazleak³⁷ Estatu espainiarrean izan duen bilakaera, desgaitasuna duten pertsonen eta desgaitasunik ez dutenen artean bereizketa eginez. Bi taldeen arteko desberdintasuna nabaria da eta agerian uzten du pertsona desgaituek gainontzeko biztanleriak baino arrisku gehiago dutela pobrezia edo gizarte-bazterkeria jasateko.

Datuak oso kezagarriak dira: desgaitasuna duten hiru pertsonatik bat pobrezia edo gizarte-bazterkeria egoeran zegoen 2017an Estatu espainiarrean, 2008an krisia hasi zenean bezala. Zentzu honetan, esan beharra dago biztanleria osoaren kasuan tasak ziklo ekonomikoaren arabera fluktuatzen duen bitartean, desgaitasuna duten pertsonen kasuan ez dela horrelako erlaziorik ikusten eta balio berdinetan mantentzen dela. Ildo beretik azpimarratu nahi dugu, EAPN-Espainiaren txostenak jasotzen duen moduan, desberdintasun hori ulertzen dela *“alde batetik, desgaitasuna duten pertsonen zailtasun handiagoak dituztelako lan-merkatuan sartzeko eta, bestetik, desgaitasun bat izateak suposatzen duen gailuzko erantsiagatik eguneroko bizitzako arazoak konpontzeko, dela denboraren aldetik (motelagoa da dena), dela gaitasun ekonomikoarengatik egokitutako tresnak edo laguntza pertsonala edukitzeko”*.

Zoritxarrez, ez dugu Euskadiko Autonomia Erkidegoaren datua, pobrezia eta gizarte-bazterkeriaren taula estatistikoetan eta bere azken lanean “Pobrezia eta Gizarte-Ezberdintasunen Inkesta, PGDI-2016”, ez duelako desgaitasuna duten pertsonen kolektiboari buruzko informaziorik ematen, non AROPE adierazlea % 20,6an kokatzen dela zehazten baita. Hau da, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoan bost pertsonatik bat pobrezia edo gizarte-bazterkeria jasateko arrisku-egoeran dago.

Kontuan hartzen badugu kolektibo honek EAEn dituen jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasa biztanleriak orokorrean duena baino txarragoa dela, Estatu espainiarrean gertatzen den bezala, ondorioztatu dezakegu gure lurraldean pobrezia edo gizarte-bazterkeria egoeran dagoen pertsona desgaituen populazioa batezbesteko globala baino handiagoa izango dela.

Estatu espainiarreko batezbestekoarekin alderatuta Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan desgaitasuna duten pertsonen kolektiboaren egoera orokorra behin ikusi ondoren, jarraian geEZBen eta irabazi asmoa duten EZBen arteko desberdintasun garrantzitsuenei buruz hitz egingo dugu.

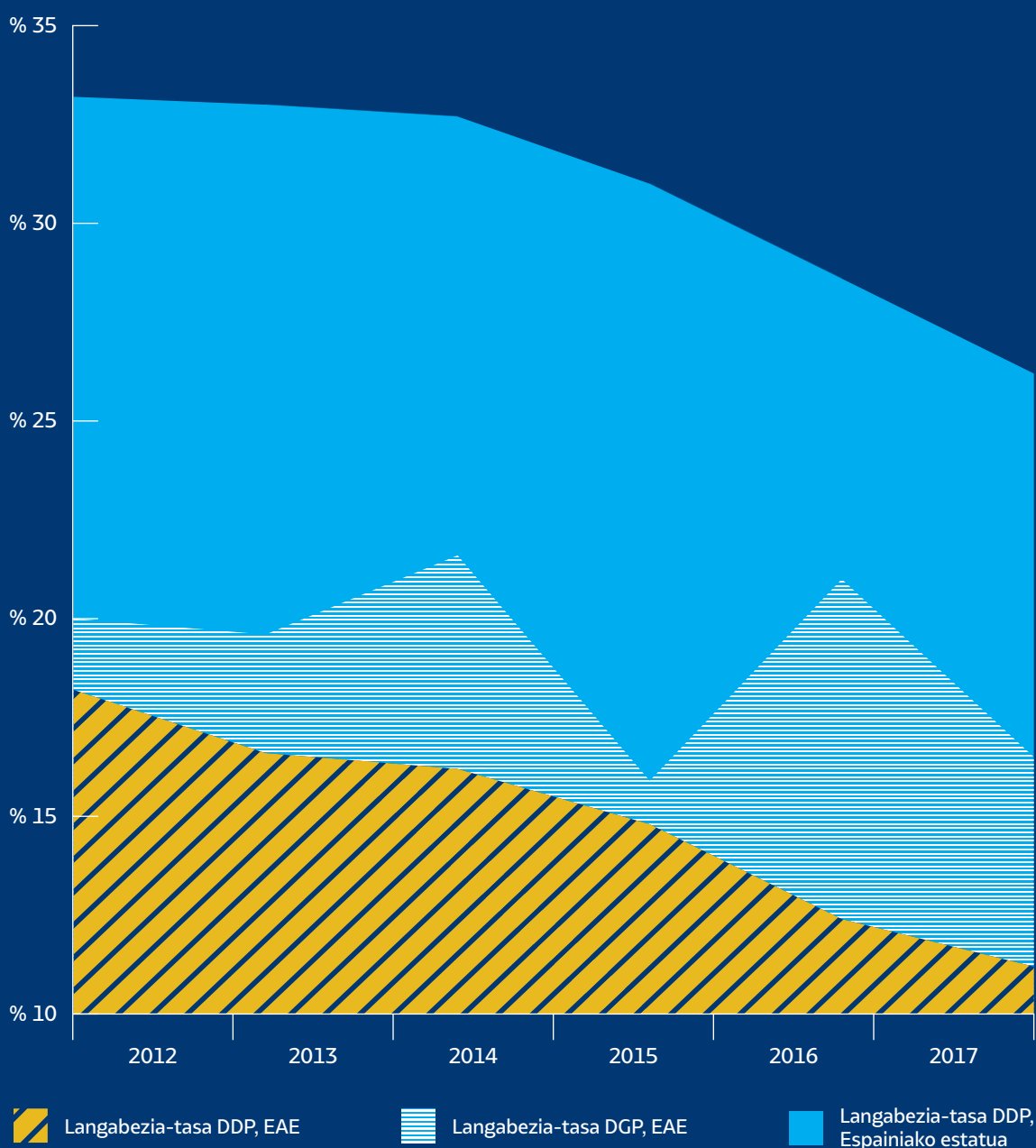


³⁷ AROPE adierazlea Europar Batasunak sartu zuen eta pobrezia eta gizarte-bazterkeria jasateko arriskua neurtzen du. Adierazle horrek kontuan hartzen ditu pobrezia-arriskua bera (batezbestekoaren % 60), lan intentsitate baxua eta oinarriko ondasun eta zerbitzu batzuk eskuratzeko estutasuna.

12. grafikoa

Langabezia-tasaren bilakaera taldearen arabera

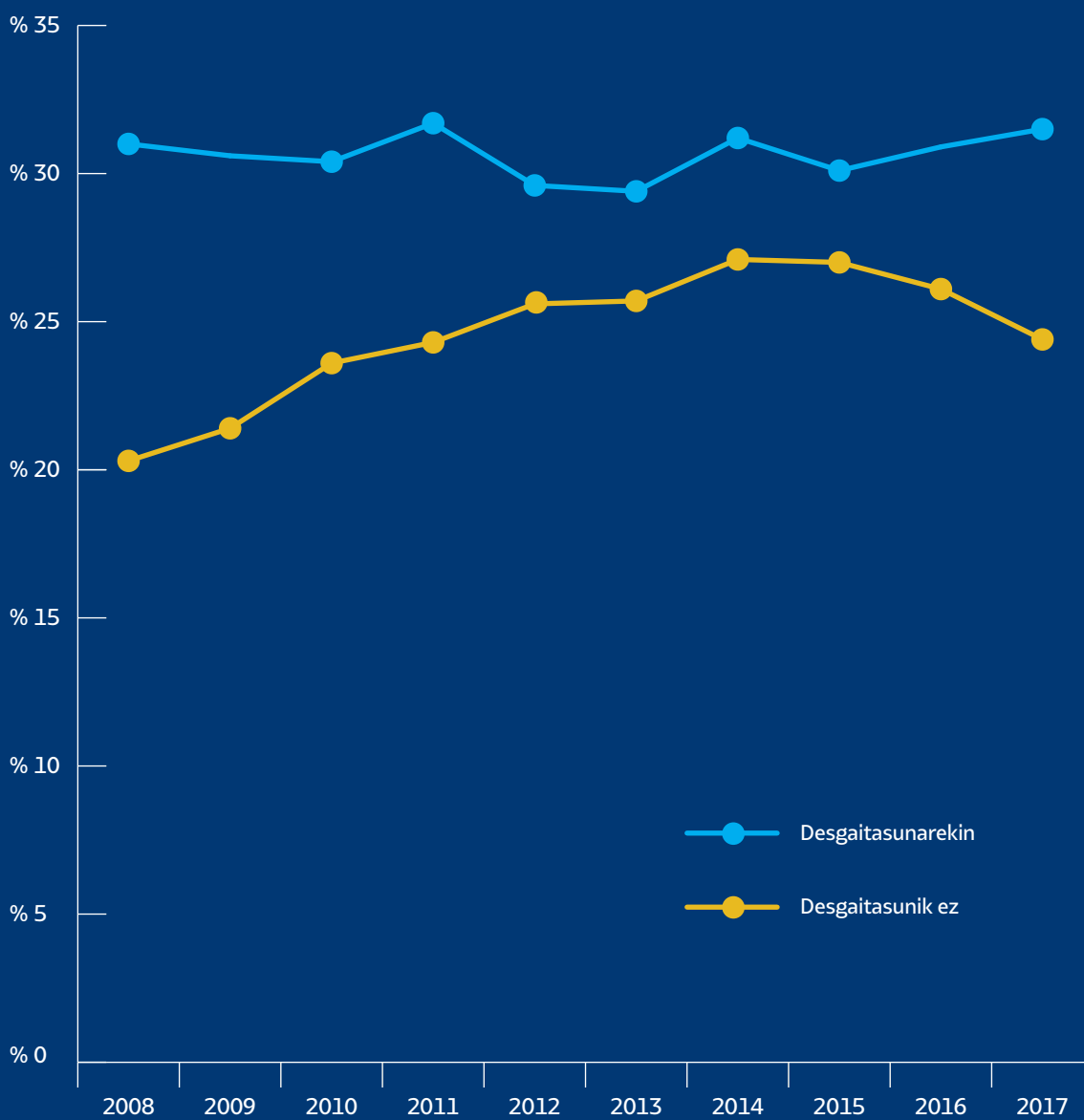
2012-2017



Iturria: INEren datuak oinarri hartuta egina

AROE tasaren bilakaera desgaitasunaren arabera

2008-2017



2. taula

Desgaitasuna duten pertsonen enplegua EZBetan
2017

URTEA	geEZB	Gainontzeko EZB	Guztira
2017	% 87,6	% 12,4	8.896

Iturria: Lanbidek eta EHLABEk emandako datuak oinarri hartuta egina

EZBen kopuru totalari buruz eskuragai dagoen informazioa oso urria bada ere (batez ere irabazi asmoa duten EZBei buruzkoa), argi dago EAEko pertsona desgaituen gehiengoa gizarte ekimeneko EZB batean aritzen direla. 2017. urtean desgaitasuna duten ia 9.000 pertsona zeuden guztira Enplegu Zentro Be-rezietan; horietatik ia % 88 gizarte ekimeneko EZB batean zeuden lanean eta gainontzekoak besteetan.

Euskadiko EZBetako enpleguaren lehenengo ezaugarria, beraz, geEZBek desgaitasuna duten pertsonen kolektiboaren lan-esparruan duten garrantzi kuantitatiboan datza.

14. grafikoak erakusten du EZBetan desgaitasuna duten pertsonen enpleguak azken urteetan izan duen bilakaera, entitate motaren arabera berezita. Alde batetik, argi geratzen da geEZBek enplegu totalaren gainean pisu handiagoa izan dutela epealdia hasi zenetik, 2010. urtean apur bat handiagoa zelarik (% 86). Bestalde, enpleguaren bilakaerak ezaugarri desberdinak dituela ikusten dugu. Izan ere, irabazi asmoa duten EZBetako enpleguak aldaketa handiak jasaten ditu urte batetik bestera baina gizarte ekimeneko EZBetakoen oszilazioa txikiagoa da.

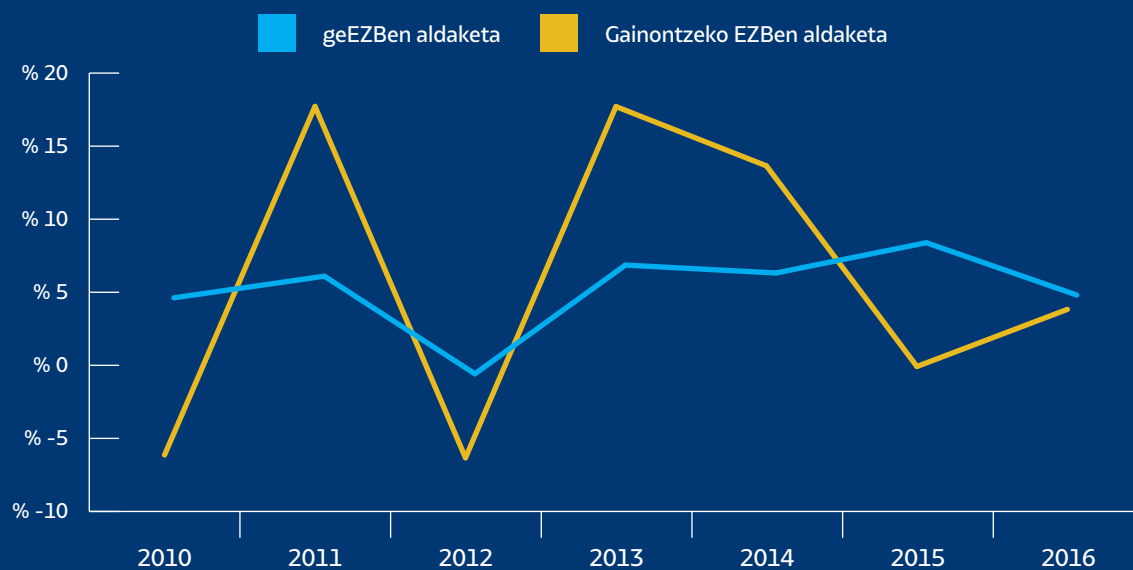
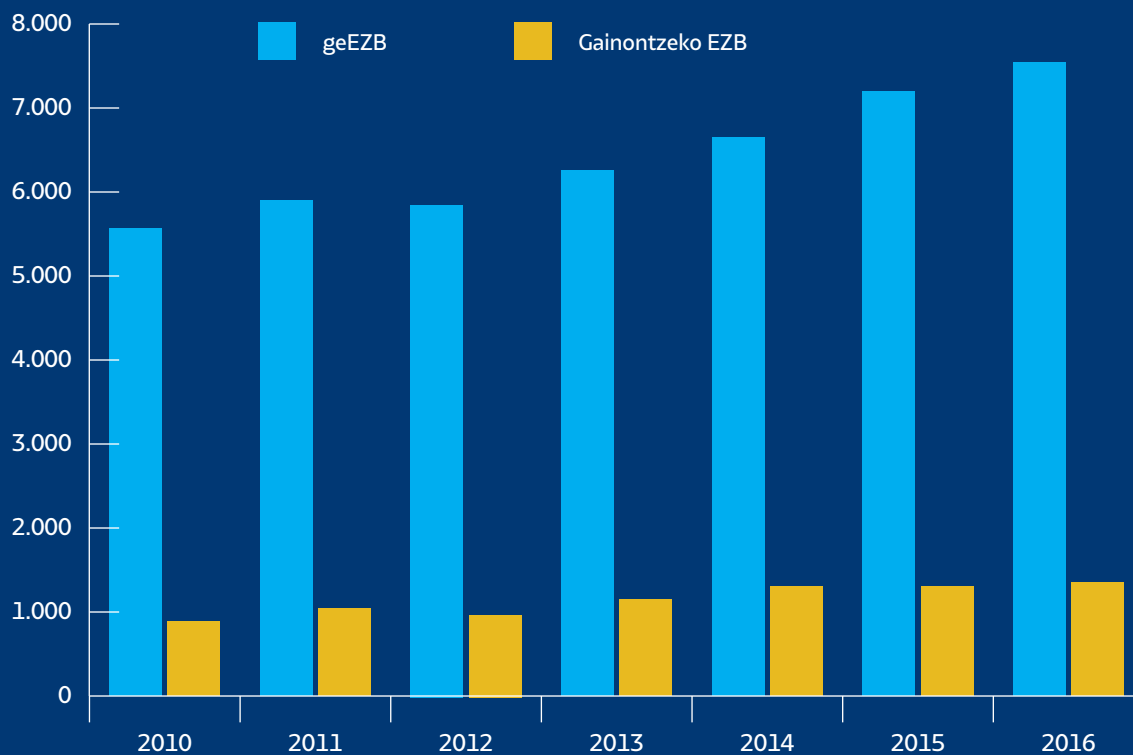
Honetan hainbat faktorek dute eragina. Esate baterako, irabazi asmoa duten EZBetan enplegu-maila txikiagoa da eta, ondorioz, igoera edo jaitsiera txikiagoek garrantzi erlatibo handiagoa dute geEZBen kasuarekin alderatuta, non balio absolutuak hasieratik askoz handiagoak diren. Gure ustez are garrantzitsuagoa den beste faktoreetako bat izan daiteke egoera aldekoa/kontrakoa denean irabazi asmoa duten EZBek pertsona desgaituen plantilla erraztasun handiarekin handitzen eta txikitzen duten bitartean, gizarte ekimeneko EZBak zuhurragoak direla eta enpleguaren handiagotze egonkorrago eta fidagarriago baten aldeko apustua egiten dutela, nolabait enplegua suntsitzea ekiditen duena.

EZB-motaren arabera desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren beste desberdintasunetako bat 16. grafikoan ikusten da. Bertan irudikatzen da emakumezkoen enpleguak izan duen bilakaera EZB guztietako enplegu totalaren gainean eta gizarte ekimeneko EZBetako enpleguan izan duena. Ikusten den bezala, 2010ean egoera berdinetik abiatzen ginen, emakumezkoen enpleguak bi kasuetan desgaitasuna duten pertsonen enplegu totalaren % 40 baino zertxobait gutxiago suposatzen zuelako. Dena den, EZBen totalaren kasuan joera emakumezkoen pisua txikitzearena izan bada ere, geEZBetan emakumezkoek duten pisu erlatiboaren bilakaera nabarmen handitu da eta, horregatik, % 8ko desberdintasuna ikus daiteke.



EZBetan DDPen enpleguaren bilakaera

2010-2016



Desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren pisua, EZB-motaren arabera

%15

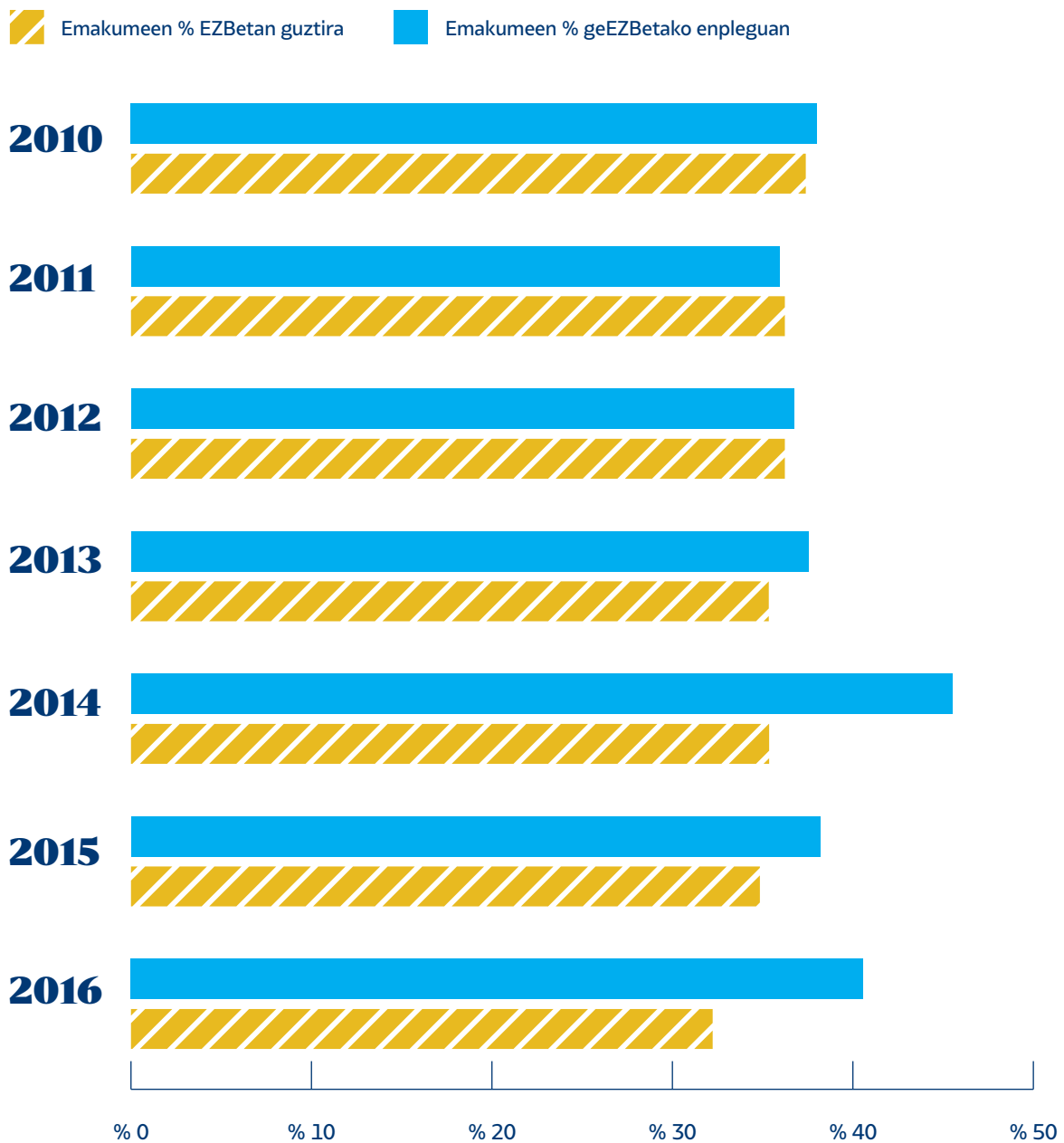
Gainontzeko EZB

%85

geEZB

EZBetan desgaitasuna duten emakumeen enpleguaren pisuaren bilakaera

2010-2016



Honek esan nahi du, irabazi asmoa duten EZBak kontuan hartuta, emakume desgaituen enpleguaren pisua totalen, gutxienez, % 32 baino txikiagoa dela.

Bestalde, hurrengo taulak eta bi grafikoek erakusten dute nola banatzen den desgaitasuna duten pertsonen enplegua geEZBetan, desgaitasun motaren arabera. Zoritxarrez, ez ditugu irabazi asmoa duten EZBei buruzko datu zehatzak hauek enplegatzen duten kolektibo mota alderatu ahal izateko. Dena den, eskuragai ditugun seinaleen arabera, batez ere desgaitasun fisikoak eta maila txikiko desgaitasuna duten pertsonak biltzen dituzte. Nolanahi ere, Lanbidek 2018an emandako dirulaguntzen bitartez egindako hurbilketa batek EAEn gizarte ekimenekoak ez diren EZBetan laguntza-behar handienak dituen taldea % 17aren inguruan kokatuko luke³⁸.

Aitzitik, geEZBen kasuan, desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren % 56 laguntza-behar handienak dituzten kolektiboek dagokie (adimen desgaitasuna eta gaixotasun mentala duten pertsonak) eta gainerako % 44a desgaitasun fisikoa eta zentzumen desgaitasuna duten kolektiboen multzoari. Gogorarazi nahi dugu azken talde honen zati batek ere laguntza-behar handiak dituela (gutxienez % 65eko desgaitasun fisikoa edo zentzumen desgaitasuna duten pertsonak).

Beraz, EZBen arteko aldea izugarria da.

Bilakaerari dagokionez, nabarmentzekoa da adimen desgaitasuna duen kolektiboak 2012. urtean jasan zuen jaitsiera garrantzitsua, zeinak enpleguaren kopuru totalen eragin negatiboa izan baitzuen urte horretan. Desgaitasuna duten pertsonen enplegu totala jaitsi zen urte bakarra hori da.

Aldiz, deigarria da gaixotasun mentala duten pertsonen enpleguak igoera-tasa altuak izan dituela (% 10 baino gehiago urteko), 2016an izan ezik. Urte honetan igoera gelditu egin zen baina zifra positiboak ditu oraindik ere. Hazkunde-tasa horietatik gertu dago ere desgaitasun fisikoa eta zentzumen desgaitasuna duten pertsonen kolektiboa. Adimen desgaitasuna duten pertsonen taldearen enpleguak, bere aldetik, jaitsiera txiki bat izan du 2017an, baina honek ez du eraginik izan desgaitasuna duten pertsonen totalaren enpleguak orokorrean duen dinamika onean.

Jarraian, EAEn gizarte ekimeneko EZBetan enplegu berriak sortzeari buruzko hainbat datu aurkeztuko ditugu. Azpimarratu beharra dago 2017an 222 kontratu berri sortu zirela guztira entitate horietan, eta desgaitasuna duten pertsonen dagozkie. 19. grafikoan zehazten dira kontratu berri horiek sinatu dituzten pertsonen zein kolektibori eta sexuri dagozkien.

Guztira, emakumeek kontratu berrien % 45 sinatu dute, batez ere entzuteko desgaitasuna eta desgaitasun fisikoa duten kolektiboetan eta, neurri txikiago batean, adimen desgaitasuna eta gaixotasun mentala duten kolektiboetan. Kontratu berrietan, gizonak nagusi dira adimen desgaitasuna eta gaixotasun mentala dutenen taldeetan, enplegu berri gehien sortu duten kolektiboak hain zuzen, entzuteko desgaitasuna dutenen kolektiboarekin batera.

³⁸ Ebazpena, 2018ko ekainaren 25koa, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren zuzendari nagusiarena, zeinaren bidez ebazten baita enplegu-zentro berezietako lanbide-jarduerari laguntzeko unitateak finantzatzeko laguntzen deialdia Euskadiko Autonomia Erkidegoko eremuan 2018an. EZBek eta geEZBek jaso duten dirulaguntzaren ehunekoak plantillan duten pertsona desgaituen kopuruari aplikatu zaio hurrenez hurren.

3. taula

EAEko geEZBetako enplegua desgaitasun motaren arabera
2010-2018

Desgaitasun mota	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
D. psikikoa duten pertsonak	2.981	3.048	2.982	3.127	3.274	3.535	3.752	3.925	4.033
Gaixotasun mentala	750	827	932	1.032	1.167	1.382	1.398	1.614	1.716
Adimen d.	2.231	2.221	2.050	2.095	2.107	2.153	2.354	2.311	2.317
D. fisikoa eta zentzumen D. duten pertsonak	2.586	2.853	2.978	3.130	3.372	3.662	3.784	3.868	3.933
D. duten pertsonen totala	5.567	5.901	5.861	6.257	6.646	7.197	7.536	7.793	7.966
D. ez duten pertsonak	1.079	957	925	974	1.100	1.217	1.316	1.624	1.664
EZBetako plantilletan d. duten pertsonen %	% 83	% 87	% 86	% 86	% 85	% 90	% 85	% 83	% 83

Iturria: EHLABEk emandako datuak oinarri hartuta egina

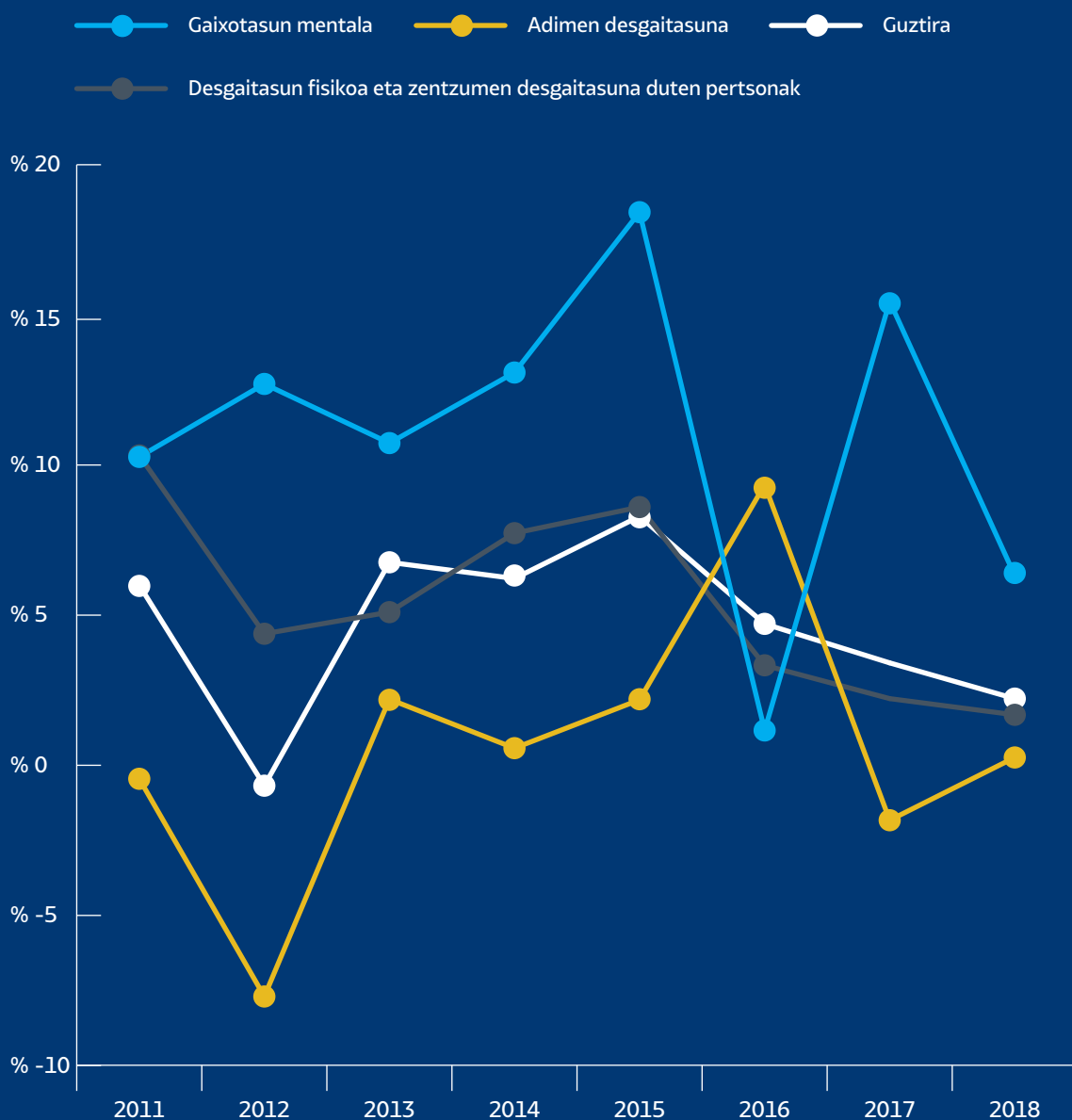
Nabarmentzekoa da ere, kolektibo motaren arabera geEZBetako lan egituraren joerari jarraituz, sortu diren enplegu berrien gehiengoa (% 61) behar handienak dituzten kolektiboentzat izan direla (gutxienez % 65eko desgaitasun fisikoa duten pertsonak sartu gabe), eta hauen artean gaixotasun mentala duten pertsonak (sortu den enplegu totalaren % 35) eta adimen desgaitasuna dutenak (totalaren % 20) nagusitzen dira.

Sortu den kontratu mota ere datu interesgarria izan daiteke. Izan ere, datu honek enplegu berri horien kalitateari buruz ideia bat egiteko balio digu. Hala, sortutako enpleguen % 40 iraupen luzekoak izan dira (mugagabeak + sustatzekoak), % 26 6 hilabete edo gehiagoko aldi baterako enpleguei dagokie eta gainerako % 34a 6 hilabete baino gutxiagoko aldi baterako kontratuak izan dira. Hau da, 6 hilabete baino gutxiagoko enplegu bakoitzarengatik iraupen luzeko 1,2 kontratu sortu dira.



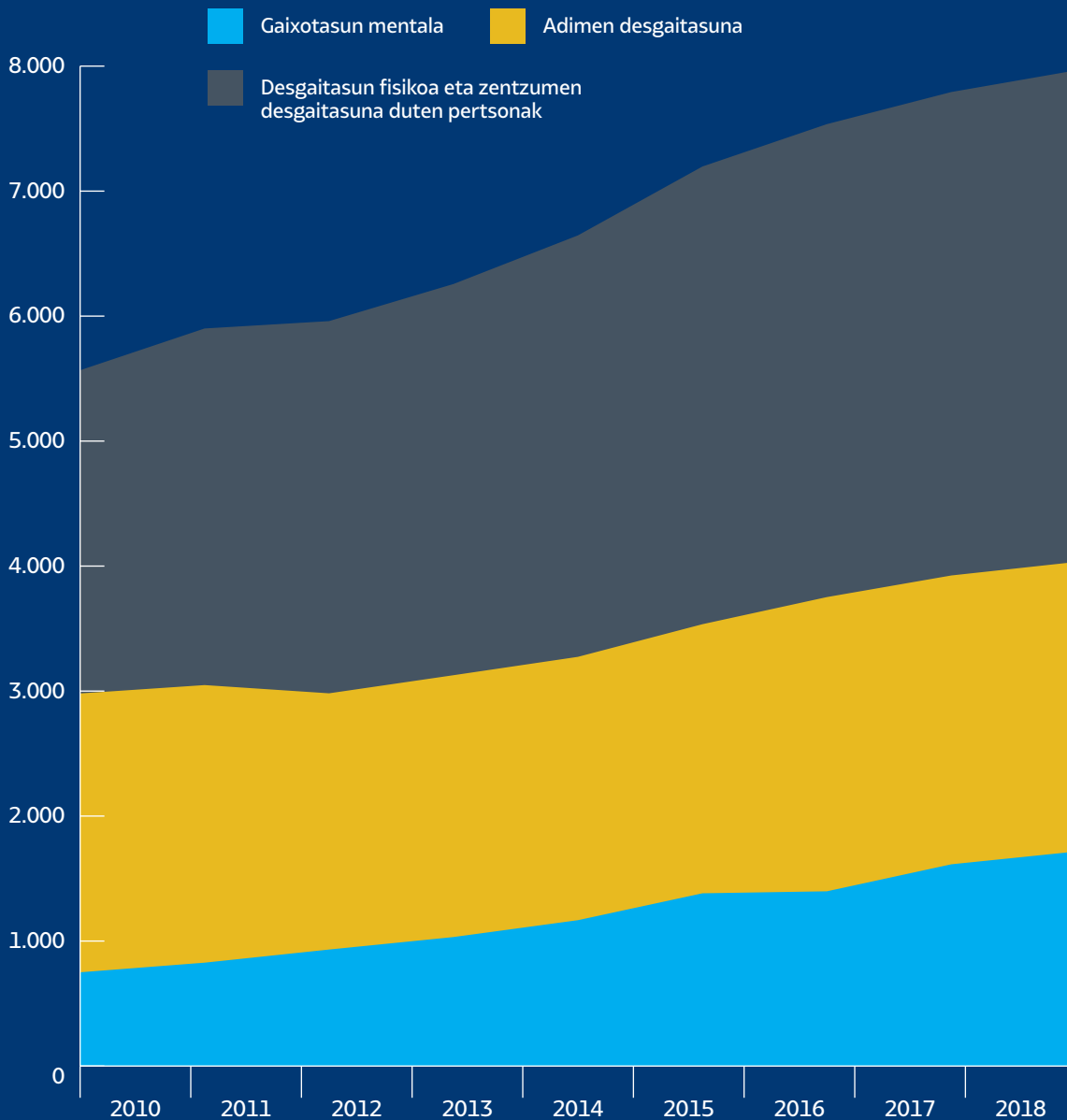
geEZBetan enpleguaren urtetik urterako aldaketa, desgaitasun motaren arabera

2011-2018



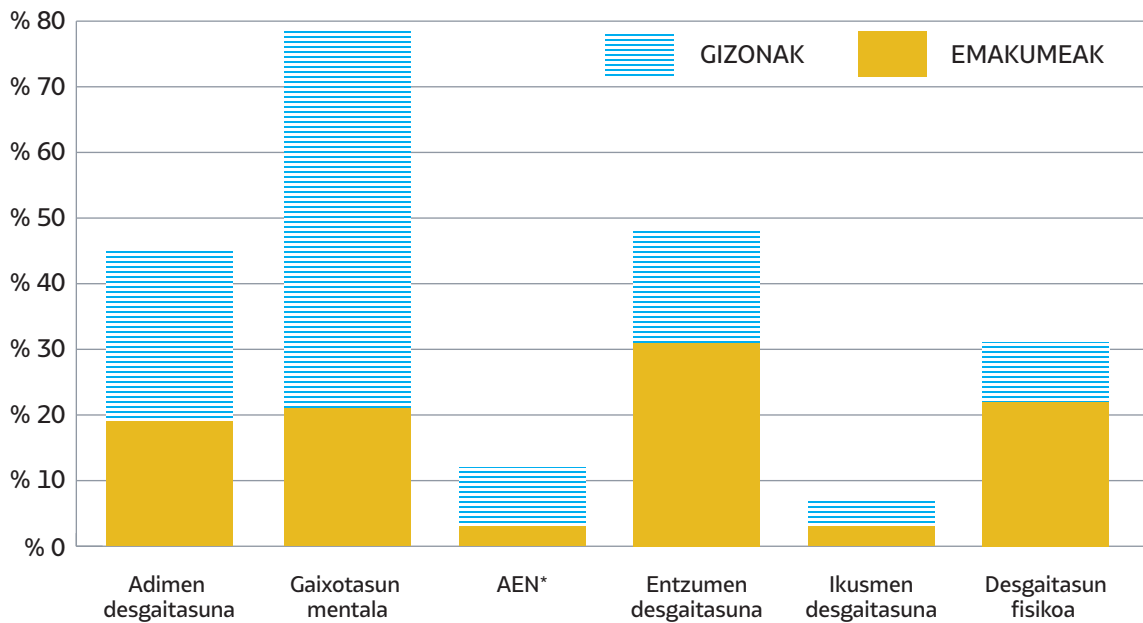
Enpleguaren banaketaren bilakaera, geEZBetako desgaitasun motaren arabera

2010-2018



19. grafikoa

geEZBetan enplegua sortzea, desgaitasun motaren eta sexuaren arabera 2017



*AEN: Autismoaren Espektroko Nahasmendua
Iturria: Foro Eca-k emandako datuak oinarri hartuta egina

Azkenik, baina ez horregatik gutxiago, honako elementuen arteko alderaketa egingo dugu: EAEn desgaitasuna duen pertsona baten batez besteko soldata, geEZBetako langile baten batez besteko soldata (bereizketarik egin gabe desgaitasuna duten eta ez duten pertsonen artean)³⁹ eta lurralde berean desgaitasuna ez duen pertsona baten batez besteko soldata.

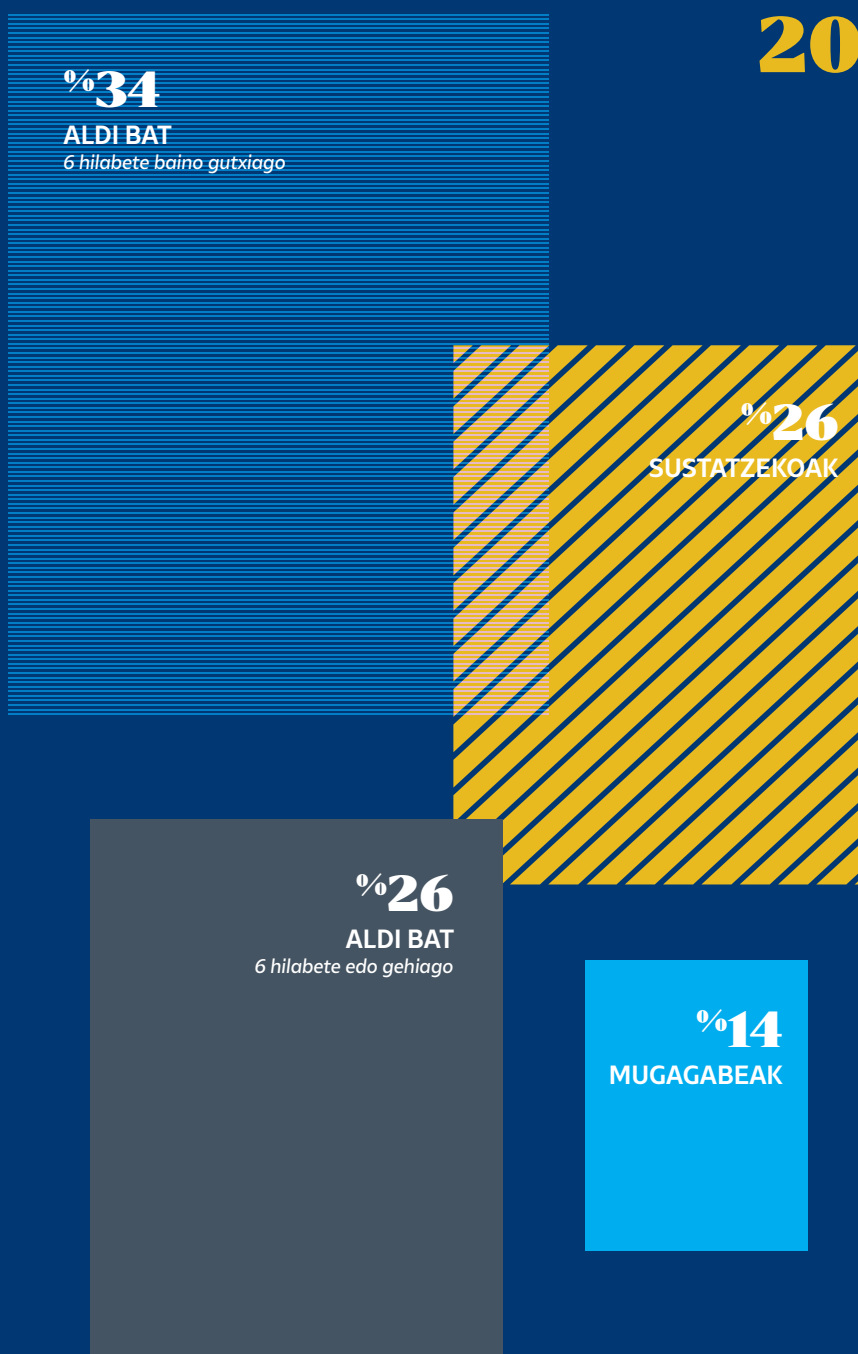
Ikusten dugu nola EZB bateko (gizarte ekimeneko EZBen eta irabazi asmoa duen EZBen artean bereizketarik egin gabe) pertsona desgaitu baten batez besteko soldataren eta desgaitasunik ez duen pertsona batenaren arteko aldea urteko ia 5.000 € gordinekoa dela Euskadiko Autonomia Erkidegoan.

geEZBetan lan egiten duten pertsonen kasuan, aldea txikiagoa da (urteko 1.500 €), baina ez da bereizketarik egin desgaitasuna duten pertsonen eta desgaitasunik ez dutenen kibratzen dutenaren artean. Lehenengok erantzukizun baxuagoko lanpostuak izan ohi dituzte eta, ondorioz, ordainsaria ere txikiagoa da, eta bigarrenek erantzukizun handiagoko lanpostuak izan ohi dituzte.

³⁹ Ez dugulako Euskadiko Autonomia Erkidegoko geEZBetan desgaitasuna duen pertsona baten batez besteko soldatari buruzko datu banandua.

geEZBetan sortutako enpleguaren banaketa, kontratu motaren arabera

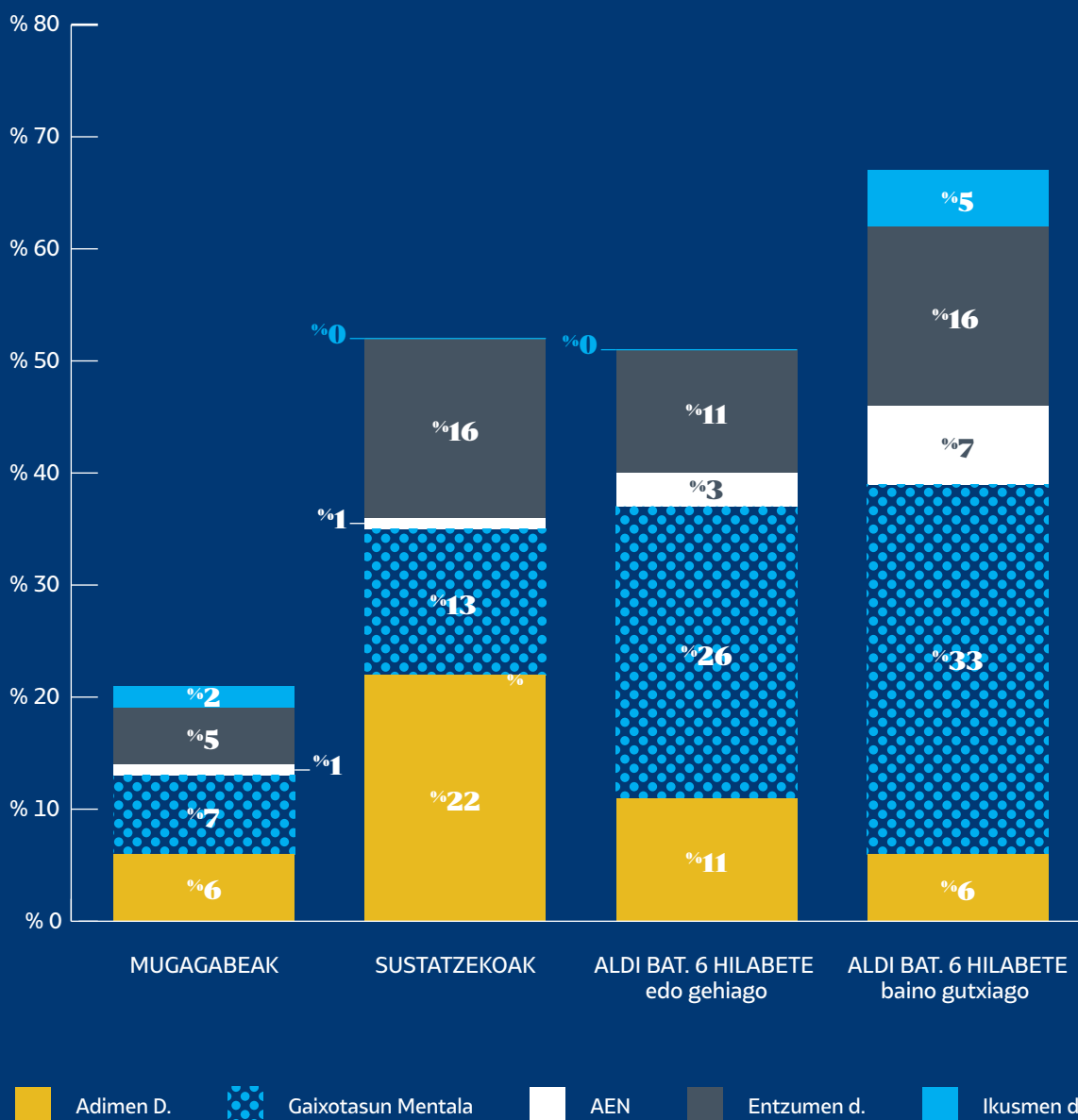
2017



21. grafikoa

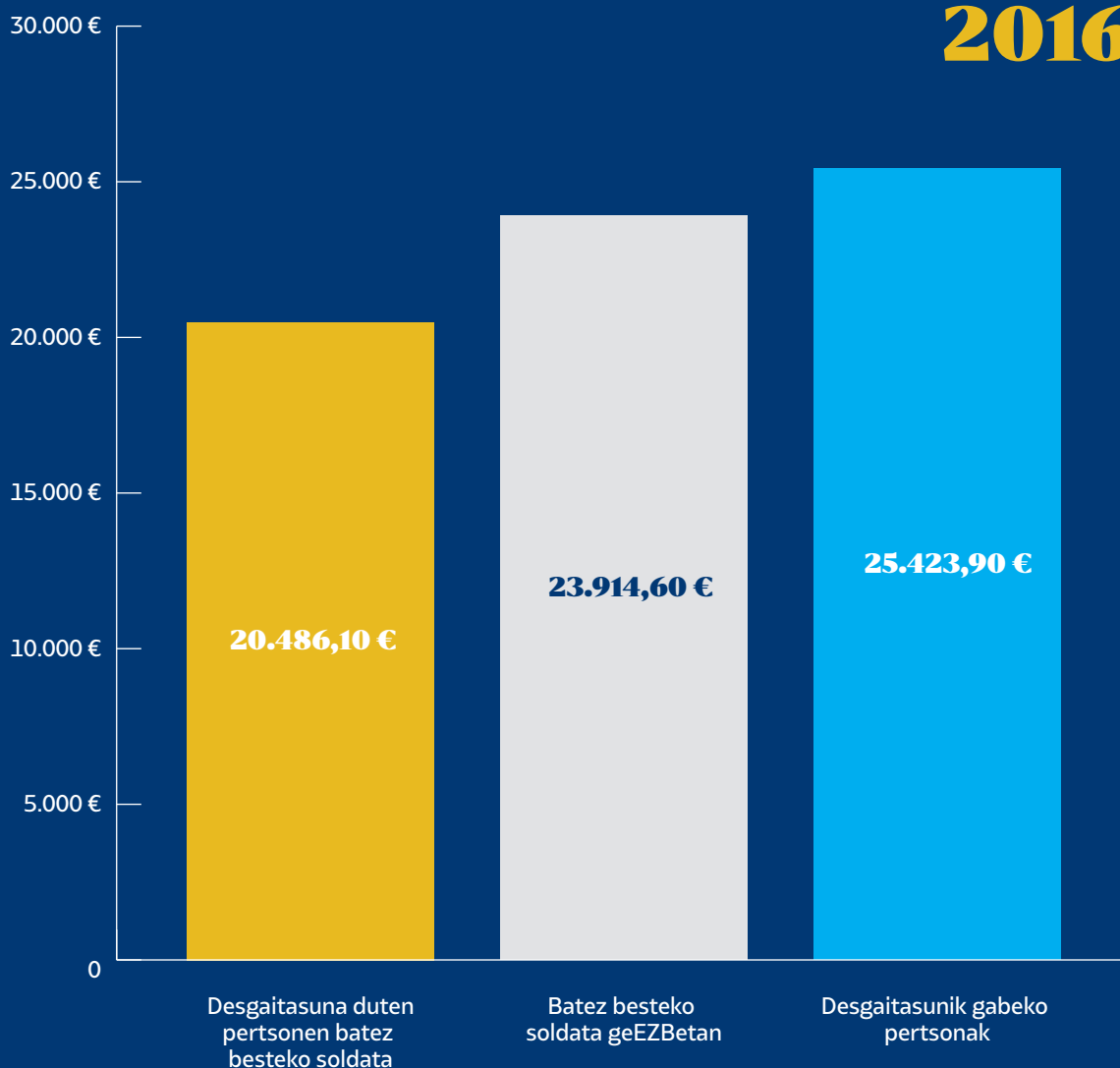
geEZBetan sortutako enplegua desgaitasun motaren eta kontratuaren arabera

2017



Batez besteko soldaten alderaketa EZBetan, geEZBetan eta desgaitasunik ez duten pertsonak

2016







5

**Gizarteratu
eta Laneratzeko
Euskal Eredua**



5.1

Deskribapena eta ezaugarriak

EHLABE (Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea) desgaitasunen bat duten pertsonak gizarteratu eta laneratzera sustatzen duten irabazi asmorik gabeko erakundeen euskal elkarte da. 1987an sortu zen eta azken 30 urte hauetan Euskadiko Autonomia Erkidegoan lan egiten duten gizarte ekimeneko Enplegu Zentro Berezi publiko ia guztiak elkartean biltzea lortu du. Zifra hauek kontuan izanik, EAeko enplegu-ekimen guztien % 95 biltzen du. 14 erakundek, 100 lantoki baino gehiagok eta desgaitasuna duten 10.000 pertsona baino gehiagok osatzen dute, enplegarritasun-zerbitzuetan enpleguak, landunak edo parte-hartzaileak hauek.

Bazkide diren erakunde guztiek oinarrizko helburu komuna dute: desgaitasuna duten pertsonentzat kalitatezko enplegua sortzea, betiere laguntza-behar handienak dituzten pertsonak lehenetsiz. Hau da, lanaren balioa gizarteratzeko bitarteko gisa. Horretaz gain, eta forma juridiko desberdinak hartzen badituzte ere (fundazioak, merkataritza-sozietateak, lan-sozietateak, etab.) denek partekatzen dituzte Gizarte Ekonomiaren printzipio orientatzaileak.

Desgaitasuna duten pertsonak gizarteratu eta laneratzeko euskal eredua erreferente bihurtu da Europa mailan, bai desgaitasuna duten pertsonen laneratzeko, bai Gizarte Ekonomiaren sektorean. Eredu honek pertsonaren gaitasunak eta berauen garapena xedetzat hartzen ditu, ingurune profesional eta lehiakorretan lan-aukerak sortuz. Gainera, lan ibilbide osoa ikuspegi inklusibo batekin gauzatzen da, laguntza-behar handienak dituzten pertsonak lehenetsiz. EHLABE sortu zenetik bere helburu nagusietako bat izan da taldea lan-merkatu arruntean sartzen laguntzea enplegu lagunduaren bitartez eta, horretarako, pertsona bakoitzaren beharrei egokitutako ibilbide pertsonalak kudeatzen ditu.

Segidan eredu honen ezaugarri nagusienak sakonean aztertuko ditugu (Moratalla, P, 2017: 136):

- Desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunari zuzendutako hainbat programa kudeatzen dituzte eta laneratzeko ibilbide osoak dituzte (lanbide-orientazioa, formakuntza, lan-bitartekaritza, etab.). Horretaz gain, herri-administrazioekin, elkarte-sarearekin, enpresekin eta pertsonekin estuki egiten dute lan.
- Lan-ibilbideak diseinatzen dituzte, ikuspegi inklusibo batekin eta pertsona bakoitzaren behar eta nahietara egokituta. Horrela, enplegu-politika aktiboetara pasatzea errazten da.
- Honengatik guztiarengatik eredu malgu eta berritzailetzat jotzen da, zeinak pertsonaren gaitasunak indartzea bilatzen duen.
- EHLABEko EZBek baldintza-berdintasunean burutzen den eta inklusiboa, irekia eta irigarria izango den enplegu baten alde egiten dute lan. Horretarako, hainbat enplegarritasun-zerbitzu dituzte. Zerbitzu hauek desgaitasuna duten pertsona jartzen dute erdigunean, zailtasun handienak dituzten pertsonak bereziki. Zerbitzu hauen helburua da pertsona bakoitzak askatasunez aukeraturako lan baten bidez bizimodua ateratzeko aukera izatea. Ondorioz, pertsonak erdigunean jartzen dituen ereduak da.
- Ingurune lehiakor eta profesioetan enpresa-jarduera mota desberdinak kudeatzerakoan bikaintasuna lortzeko helburuarekin egiten dute lan, eta kudeaketa honi esker milaka enplegu sortu dituzte pertsona desgaituentzat sektore desberdinetan. Desgaitasuna duten pertsonak lan desberdinak egiteko gaitasuna dutela erakutsi dute.
- Azkenik, azpimarratzekoa da geEZBen, herri-administrazio eskudunen eta eragile, publiko, ekonomiko eta sozialen arteko sareko lana eta koordinazioa.

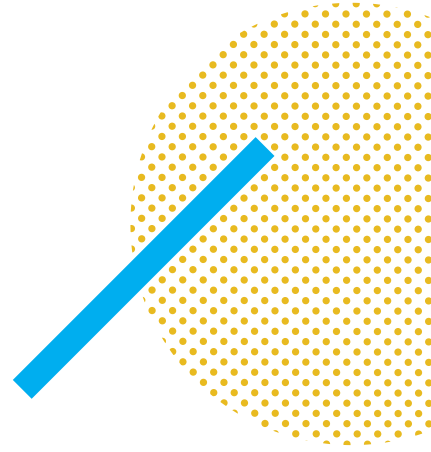
Puntu honetan, beharrezkoa da EHLABEn biltzen diren geEZBen bereizgarri garrantzitsuenak azpimarratzea:

- Lanak duen balioa desgaitasuna duten pertsonak gizarteratzeko. Horrela, gizarteratze osoa lortzeko prozesuetan tresna garrantzitsuena bihurtu da.
- Kudeaketaren funtzionamendua, desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasun-zerbitzuak eskainiz sektore desberdinetan lan egiteko aukerekin.
- Desgaitasuna duten pertsonen ibilbideen antolaketan eta kudeaketan parte-hartzea, laguntza-behar handienak dituzten pertsonak lehenetsiz.
- Euskal gizarteak duen kultura ekintzaile indartsua. Nabarmentzekoak dira jarduerak eta zerbitzuak abian jartzeko orduan eta hauek egokitze orduan erabiltzen diren jardunbide berritzaileak.

- Eragile publiko, ekonomiko eta sozialekin eta herri-administrazioekin koordinazioa.
- Eragile desberdinekin sarean egiten den lana.
- Dirulaguntza eta laguntza publikoek duten egonkortasuna.
- Autofinantzaketa handia dutenez eta soberakinen berrinbertsioa ere altua denez, jasangarritasun- eta sendotasun-finantzarioak lortu dituzte eta honek ekimen berriak abian jartzeko aukera eman die.
- EHLABEn biltzen den oinarri asoziatibo sendoa eta lurraldean sustraitua dagoena.



5.2



EHLABEren Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentzioaren aurrean

2006ko abenduaren 13an Nazio Batuen Batzarrak Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Konbentzioa eta Hautazko Protokoloa onartu zituen eta biak 2007ko martxoaren 30ean sinatzeko irekita geratu ziren. Konbentzioak 82 sinadura lortu zituen, Hautazko Protokoloak 44 eta Konbentzioaren berrespen bat ere egon zen. Ordura arte Nazio Batuen itun batek ere ez zituen horrenbeste sinatzaile izan sinadurarako irekita geratzen zen egun berean. Espainian 2008ko maiatzaren 3an sartu zen indarrean.

XXI. mendeko giza eskubideen lehenengo Ituna da eta eskualde mailan integrazioaren alde lan egiten duten erakundeek sinatzeko irekitzen den giza eskubideei buruzko lehenengo konbentzioa da ere. Itun honek ikuspegi aldaketa ekarri du desgaitasuna duten pertsonen dagokionez.

Konbentzioa garapen sozialaren eta gizarte inklusiboaren dimentsio esplizitua duen giza eskubideen tresna bezala sortu zen. Bertan desgaitasuna duten pertsonen sailkapen zabala egiten da eta berretsi egiten da edozein desgaitasun mota duten pertsona guztiek giza eskubide eta oinarrizko askatasun guztietaz gozatzeko aukera izango dutela. Argitu eta zehaztu egiten da eskubide-kategoria bakoitza nola aplikatzen zaien desgaitasuna duten pertsonen, eta adierazten da zein eremutan sartu behar diren egokitzapenak desgaitasuna duten pertsonen beren eskubideak modu eraginkorrean erabili ahal izateko, zein eremutan urratu diren eskubide horiek, eta zein eremutan indartu behar den eskubideen babesa.

DPEK asmo honekin jaio zen: *“sustatzea, babestea eta ziurtatzea desgai diren pertsona guztiak oso-osoan eta berdintasun-baldintzetan izatea oinarrizko eskubide eta funtsezko askatasun guztiak”* (1. art.). Horrela, inklusioari lotutako ikuspegi berri bat proposatzen du eta ikuspegi honek behartzen gaitu desgaitasunera eredu sozialetik⁴⁰ eta giza eskubideen ikuspegitik hurbiltzera. Hau da, eredu soziala eredu medikoaren⁴¹ aurrean, eta desgaitasunaren gaia giza eskubideen arazoa balitz bezala hartzea.

Desgaitasuna tratatzeko orduan aldaketa handi bat da eta kontzientziazio- eta sentsibilizazio-ahalegina egitea exijitzen du. Aldaketa honi heltzeko ezinbestekoa da herritarren zati hau ordezkatzeko duen gizarte zibilaren parte-hartzetik sortutako politikak eta legeak abiapuntutzat hartzea. Horrela, gizartearen zati hau gaiaren inguruan diharduen ekintza publikoaren protagonista bihurtzen da. Hala, Konbentzioak berak 8.1 artikuluan azpimarratzen du *“Estatu alderdiek konpromisoa hartzen dutela, hurrengoei dagokien berehalakoak, eragingarriak eta egokiak diren neurriak hartzeko:*

- a. *Gizartea sentsibilizatzea, baita familia-mailan ere, kontzientzia gehiago har dezan pertsona desgaituei begira, eta pertsona horien eskubideak eta duintasuna errespetatzea;*
- b. *Bizitzako esparru guztietan borrokatzea pertsona desgaituei begira dauden estereotipoen, aurreiritzien eta eginera kaltegarrien aurka, baita generoan edo adinean oinarritutakoek aurka ere;*
- c. *Pertsona desgaituen ahalmenen eta ekarpenen inguruan kontzientzia har dadila sustatzea.”*

Gainera, xedatzen du Estatu alderdiek beharrezko neurriak hartuko dituztela desgaitasuna duten pertsonen eskubideak oso-osoan erabiltzea errazteko eta erkidegora biltzea eta parte-hartzea errazteko, inolako murrizketarik gabe (19. art.).

Bestalde, 3. artikulua azpimarratu behar dugu, bertan DPEKren eredu eraikitzeke printzipioak ezartzen baitira: *“a) Pertsonen duintasuna, banakako autonomia, barnean dela pertsonen dagozkien erabakiak hartzeko askatasuna ere, eta independentzia errespetatzea; b) Bereizkeriarik eza; c) Gizartean erabat eta eragingarritasunez parte hartzea eta modu horretara jardunez gizarteratzea; d) Desberdintasuna errespetatzea eta pertsona desgaituak onartzea aniztasunaren eta giza baldintzaren alde gisa; e) Aukera-berdintasuna; f) Irisgarritasuna; g) Gizonaren eta emakumearen arteko berdintasuna; h) Haur desgaituek euren ahalmenei begira izan dezaketen garapena eta euren nortasunari eusteko duten eskubideak errespetatzea.”*

Konbentzioaren aginduaren ondorioz eta desgaitasuna tratatzeko marko berriaren ondorioz, Estatu alderdiek gaiaren inguruko legeak moldatzera behartuta ikusi zuten euren burua. Espainiako Estatuaren

⁴⁰ Eredu sozialak kontsideratzen du desgaitasuna egoera bat dela eratorri dena gizarteak dituen mugetatik desgaitasuna duten pertsonen beharrianak gizartearen antolaketaren barruan kontuan hartzen direla bermatzeko, eta helburua gizartearen “normalizazioa” izango da, pertsona guztien beharrianen aurre egin ahal izateko. Toboso, M. & Arnau, M.S (2008): *“La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamiento de Amartya Sen”*, Revista Iberoamericana Filosofía, Política y Humanidades, 10(20).

⁴¹ Eredu medikoak desgaitasunari buruz hitz egitean “gaixotasunari” buruz hitz egiten du, eta helburua da desgaitasuna duten pertsonen “normalizazioa”.

kasuan, hainbat lege⁴² indargabetuta geratu ziren abuztuaren 1eko 26/2011 Legearekin. Lege honetako azken xedapenetatik bigarrenak legegileari bat-egite lana egiteko epea jartzen dio. Lan honen emaitza 2013ko abenduaren 3an argitaratu zen: 1/2013 Legegintzako Errege Dekretua, azaroaren 29koa, desgaitasuna duten pertsonen eskubideei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren Testu Bategina onartzen duena (aurrerantzean LGDPCD), egun Enplegu Zentro Bereziak juridikoki definitzen eta erregulatzen dituen araua.

Lanaren materia Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentzioaren 27. artikulua jasotzen du, eta honakoa xedatzen du:

“1. Estatu alderdiek aitortzen dute pertsona desgaituek duten eskubidea lan egiteko, gainerakoan baldintza berberetan; horrek berarekin dakar eskubidea, bizimodua ateratzeko aukera izan dadin, askatasunez aukeratu edo onartutako lanaren bidez, pertsona desgaituentzako iri-kiak, integratzaileak eta eskuragarriak diren lan-merkatu eta -inguruetan. Estatu alderdiek babestu eta sustatuko dute lan egiteko eskubidearen egikaritzea, baita enpleguak iraun bitartean desgaitasunen bat jasaten duten pertsonen kasuan ere, neurri egokiak hartuz, legeria ematea barne; neurri horien artean izango dira:

- a) Desgaitasun-arrazoien ondoriozko bereizkeria debekatzea, edozein enplegu-motaren inguruko arazo guztiei dagokienez, horien artean direla hautatze-, kontratazio- eta enplegu-baldintzak, enplegu-jarraitutasuna, lanbide-aurrerakuntza eta lan-baldintza seguru eta onuragarriak;
- b) Pertsona desgaituen eskubideak babestea, gainerakoan baldintza berberetan izan ditzaten lan-baldintza bidezko eta mesedegarriak, eta bereziki aukera- eta ordainsari-berdintasuna, balio bera duen lana egiteagatik, lan-baldintza seguruak eta onuragarriak, jazarpenaren aurkako babesa barne, eta jasandako kalteengatik konponketak;
- c) Ziurtatzea pertsona desgaituek lan- eta sindikatu-eskubideak egikari ahal izatea, gainerakoan baldintza berberetan;
- d) Ahalbidetzea pertsona desgaituek eragingarritasunez eskura izatea orientazio tekniko eta bokazio-orientazioko programa orokorrak, kolokazio-zerbitzuak eta lanbide-prestakuntza nahiz etengabeko prestakuntza;
- e) Bultzatzea pertsona desgaituen enplegu-aukerak eta lanbide-aurrerakuntza lan-merkatuan, eta pertsona horiei laguntzea, enplegua bilatzeko, lortzeko edo enpleguari eusteko, eta berriro lanean hasteko;

⁴² LISMI (13/1982 Legea, apirilaren 7koa, desgaitasuna duten pertsonen gizarte integratzeak); LIONDAU (51/2003 Legea, abenduaren 2koa, desgaitasuna duten pertsonen aukera berdintasuna, bazterketarik eza eta irisgarritasun unibertsala lortzekoa); eta 49/2007 Legea, abenduaren 26koa, desgaitasuna duten pertsonen aukera berdintasunen, diskriminaziorik ezaren eta irisgarritasun unibertsalaren esparruko arau-hausteen eta isunen erregimena ezartzen duena.

f) Aukerak sustatzea, enpresei dagokienez, eta beregaineko enplegua sortzeari, kooperatibak eratzeari eta negozio berriei ekiteari dagokienez;

g) Pertsona desgaituak sektore publikoan enplegatzea;

h) Sektore pribatuan pertsona desgaituen enplegua sustatzea, egoki diren politika eta neurrien bidez, bere baitara bil ditzaketenak afirmazio-ekintzako programak, pizgarriak eta bestelako neurriak;

i) Lan egiteko lekuan pertsona desgaituentzako zentzuzko egokitzapenak egiten direla zaintzea;

j) Pertsona desgaituek lan-merkatu irekian lan-esperientzia har dezatela sustatzea;

k) Pertsona desgaituei zuzendutako programak sustatzea, bokazio- eta lanbide-birgaikuntzarako, enpleguari eusteko eta lanean berriro hasteko.

2. Estatu alderdiek ziurtatuko dute pertsona desgaituek ez jasatea esklabotza eta morrontzari, eta babes izatea, gainerakoen baldintza berberetan, derrigorreko edo nahitaezko lanaren aurka.”

27. artikulua eskakizunak aztertu ahal izateko, lan egiteko eskubideari buruzkoa, beharrezkoa da DPEK-k proposatzen duen desgaitasunaren tratamenduaren eredu kontuan hartzea. Lehenago aipatu dugun moduan, eredu sozial bati buruz ari gara. Eredu honetan, desgaitasuna duten pertsonen enplegua lortzeko dituzten zailtasunak elkarrekintza baten emaitza dira, pertsona hauen ezaugarrien eta gizartean orokorrean eta enpleguan bereziki dauden oztopoen arteko elkarrekintza hain zuzen ere.

Konbentzioak gizarte inklusibo baten aldeko apustua egiten du, edozein motako oztopoak ezabatzeko gai den gizartea, pertsonen bizitzako alderdi guztietan modu osoan eta eraginkorrean parte-hartu ahal dezaten. Horretaz gain, irisgarritasunaren ideia azpimarratzen du. Horretarako, egun dauden oztopo guztiak gainditzeko lagunduko duten laguntza-neurriak antolatu behar dira. 9. artikulua “diseinu unibertsalari edo pertsona guztientzako diseinuari” buruz hitz egiten du. Diseinu honek ahalbidetuko luke gizartea hasieratik denontzako irisgarria izatea, egokitzapenak egin behar izan gabe.

Konbentzioaren 27. artikulua xedatzen du desgaitasuna duten pertsonen lan egiteko eta bizimodua ateratzeko eskubidea dutela besteen baldintza berdinetan, askatasunez aukeratutako lan baten bitartez. Eta adierazten du herrialdeek beharrezko neurriak hartu beharko dituztela enpleguari lotutako gaietan diskriminazioa debekatzeko (27.1.a), eta desgaitasuna duten pertsonen eskubideak babestu beharko dituztela, batez ere aukera-berdintasunarena eta lan-baldintza seguru eta osasungarriak izatearena (27.1.b). Horretaz gain, azpimarratzen du ziurtatu beharko dutela pertsona desgaituek lan- eta sindikatu-eskubideak benetan erabili ahal dituztela (27.1.c) eta ahalbidetu beharko dutela orientazio- eta formakuntza-programetan benetan sartzea (27.1.d).

Bestalde, desgaitasuna duten pertsonen enplegu-aukerak eta lanbide-aurrerakuntza bultzatu beharko dituzte lan-merkatuan (27.1.e) eta desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatu edozein dela enplegu-modalitatea: autonomoa edo besteren kontura eta publikoa edo pribatua (27.1.f). Honen harira, 27.1.g) eta h) atalek finkatzen dute desgaitasuna duten pertsonak sektore publikoan enplegatzeko betebeharra, eta sektore pribatuan enplegua sustatzeko politika eta neurri desberdinak ezartzeko betebeharra, hurrenez hurren.

Azkenik, 27.1.i), j) eta k) atalek xedatzen dute beharrezko zentzuzko egokitzapenak egiteko betebeharra, lan-merkatu irekian lan-esperientzia har dezatela sustatzea eta bokazio- eta lanbide-birgaikuntzarako programak sustatzea. Aginduaren bigarren zatiak Estatu Alderdiak behartzen ditu ziurtatzera desgaitasuna duten pertsonak ez dutela jasango ez esklabotzarik ez morrontzarik.

27. artikulua betebehar eta tresna garrantzitsuak zehazten ditu diskriminazioa ezabatzearen helburua lortu ahal izateko eta bermatzeko desgaitasuna duten pertsonak bere eskubideak osorik erabiltzen dituztela gainontzekoen aukera berdinetan.

Segidan, Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua Konbentzioaren 27. artikuluekin noraino dagoen lerrotatuta aztertzen saiatuko gara. Horrela, bi ereduaren artean dagoen lotura identifikatu ahalko dugu.

Ezer baino lehen, aipatu beharra dago ikerlan honen erdigunean dagoen euskal eredu euskadiko gizarte ekimeneko EZBek kudeatzen dutela. EZB hauek baldintza-berdintasunean egiten den eta inklusiboa, irekia eta irisgarria den enplegu bat edukitzeko eskubidearen alde egiten dute lan.

27. artikulua azpimarratzen du askatasunez aukeratutako lan bat izateko eskubidea, lan-ingurune ireki, inklusibo eta ez-diskriminatzaile batean.

Lehendabizi, NBEren Itunak aipatzen duen lan-ingurune ireki, inklusibo eta bereizkeriarik gabeko hori aztertuko dugu. Ondoren, azterketa orokorrago batean, ingurune hau EHLABEko geEZBek EAEn kudeatzen duten Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Ereduarekin alderatuko dugu.

Lan-ingurune ireki batean ezin da inor kanpoan utzi inolako arrazoirengatik. Horretarako, diskriminazioa ezabatu, lan-inguruneak egokitu eta dauden oztopoak kendu behar dira.

Desgaitasuna duten pertsonak, zenbait egoeratan, lan-merkatuan baldintza berdinetan sartzea eragozten dieten oztopoekin topo egiten dute. Lehenago aipatu dugun moduan, eta Konbentzioak dioenaren arabera, gizarteak oztopo horiek existitzea eragozteko duen ezintasunaren emaitza dira pertsona desgaituek eguneroko bizitzan dituzten oztopoak eta trabak. Hau da, gizartea da egokitu behar dena eta bere burua birdiseinatu behar duena, baldintza-berdintasunean pertsona guztientzat irisgarria eta inklusiboa izateko.

Kolektibo honetako pertsonak ez diete soilik oztopo fisikoei aurre egin behar. Portaerari lotutako oztopoak ere badaude. Oztopo hauek estereotipo eta aurreiritzi negatiboak sortzen dituzte, eta lan-merkatuan desgaitasuna duten pertsonen kasuan, pertsona hauek baztertzera eramaten gaituzte hori justifikatuko duen arrazoi objektiborik egon gabe.

Lan-merkatua inklusiboa izateko, ezinbestekoa da gizarte-eredua ere inklusiboa izatea. Eraldaketa hau burutzeko, funtsezkoa da desgaitasuna duten pertsonen haien eskubideekin zerikusia duten neurriak lantzeko prozesuan parte-hartzea. Honela, haien burua gizarteratzeko lehenengo pausoa emango litzateke eta, ondorioz, lan-merkatuan sartzeko ere.

Lan-merkatuan sartzeko, lehendabizi Estatuak enplegu-politika aktiboak hartu behar dituzte eta enplegatzaileek, berriz, neurri eraginkorrak; hau dena helburu batekin, hots, pertsona desgaituek enplegua lortzeko gainontzekoen baldintza berdina dituztela bermatzea. Neurri hauek enplegua askatasunez egitea, aurrera egitea, formakuntza-jarduera eta -programetan parte hartzea eta abar ahalbidetuko diete.

Bereizkeriarik gabeko inguruneari dagokionez, DPEKren 5. artikulua azpimarratu nahi dugu. Honek xedatzen du Estatu Alderdiak debekatuko dutela desgaitasun-arrazoien ondorioz egindako bereizkeria oro eta desgaitasuna duten pertsona guztiei bermatuko dietela legearen babes bera eta eragingarria, edozein arrazoitan oinarritutako bereizkeriaren aurka; gainera, 27.1.a) artikulua berariaz debekatzen du desgaitasun arrazoiengatik egindako bereizkeria edozein enplegu motari lotutako gaietan. Lan-merkatu inklusibo eta irekia ezin da diskriminatzailea izan eta, horretarako, sektore pribatuan enplegua sustatu beharko da politika eta neurri egokien bitartez. Era berean, herri-administrazioek kolektibo honen kontratazioa eta enplegua sortzea sustatuko duten enplegu-politika aktiboak sortu beharko dituzte.

EHLABEko entitateek eta kudeatzen duten gizarteratu eta laneratzeko ereduak NBEen Itunarekin partekatzen dute honako helburu argi hau: lan-ingurune eta enplegu inklusiboa, irekia eta irisgarria edukitzeko eskubidea faboratzea, gainerakoen baldintza berdinetan. Horretarako, EHLABEko entitateek enplegarritasunerako zerbitzu eta programa desberdinak kudeatzen dituzte. Segidan aztertuko ditugu.

Enplegarritasuna hobetzera bideratutako zerbitzuak dira (lanbide-orientazio espezializatua, lan-bitartekaritza eta desgaitasuna duten pertsonentzat egokitutako formakuntza) eta helburu garrantzitsu bat dute: pertsonen euren ibilbidea erabaki ahal izatea eta askatasunez aukeratutako lan batekin bizimodua atera ahal izatea. Eredu berritzailea da hau, pertsonaren gaitasunak indartzea bilatzen duena eta kolektibo enplegu-politika aktiboetara pasatzea eta aurreratzea errazten duena, azken helburua lan-merkatu arruntera pasatzea izanik. Zerbitzu eta programa hauei esker enplegu-aukera desberdinak eta enplegarritasun prozesuen hobekuntzarako aukera desberdinak sustatzen dira.

Eredu inklusibo baten aurrean gaude, pertsona eta bere garapena erdigunean jartzen dituen ereduak, alegia. Eredu honetan elkarrekin enplegu-bide desberdinetatik igarotzea sustatu eta errazten da, enplegarritasun prozesuak hobetzea bultzatuz, eta ondorioz, gizarteratze eta laneratzeko prozesuak ere bai, batez ere laguntza-behar handienak dituzten pertsonenak.

Gainera, hasieratik, **ingurune oso lehiakor eta profesionaletan** enpresa-jarduera mota desberdinak kudeatu dituzte, kolektibo honentzat milaka enplegu sortu dituztelarik ia sektore guztietan. Honek balio izan du erakusteko pertsona desgaituek gaitasun asko dituztela lan-merkatuko **sektore desberdinetan** lanak burutzeko. Honela, desgaitasuna duten pertsonen lan-esperientzia eskuratzea lortzen dute, lan-merkatu arruntera igarotzea errazagoa izan dadin.

Euskal ereduaren ezaugarri garrantzitsuenetakoa da eragile publiko, sozial eta ekonomiko desberdinekin egiten den **lana, koordinatua eta sarean**. Eragile hauen artean ditugu Herri-Administrazioak⁴³, Euskadiko Hirugarren Sektorea, gizarte-eragile tradizionalak, Unibertsitateak, gizarte-zerbitzuak, osasun mentaleko zentroak, desgaitasunarekin lan egiten duten erakundeak, etab. Eragile guzti hauen laguntzarekin pertsona bakoitzarentzako lan- eta gizarte-ibilbideak kudeatu, babestu eta osatzen dira.

Arrazoi hauengatik guztiengatik, EHLABEn bilduta dauden geEZBek desgaitasuna duten pertsonen lan-garapenerako ingurune egoki bat sortzea lortu dute, eta hala erakusten dute datuek ere. Ingurune irisgarria, inklusiboa eta irekia, non pertsonak askatasunez erabaki ahal duten bizimodua ateratzeko egin nahi duten lana.

Bigarrenik, eta behin Konbentzioak defendatzen duen lan-eredua aztertuta, 27. artikulua proposatzen dituen neurriak sakontasunean aztertuko ditugu, pertsona desgaituek duten lan egiteko eskubidearen erabilera babestu eta sustatzekoak, betiere Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Ereduaren ikuspegitik.

- > **27.1 artikuluko a), b) eta c) puntuek diskriminazioa debekatzeko, desgaitasuna duten pertsonen eskubideak gainontzekoen baldintza berdinetan babesteko, eta taldearen sindikatu-eskubideak bermatzeko neurriak aipatzen dituzte.**

Diskriminazioa debekatzeari eta eskubideak gainontzekoen baldintza berdinetan babesteari dagokionez, EHLABEko entitateek, lan-eta gizarte-ibilbideak kudeatzerako orduan eta Lanbideren eragile laguntzailea den heinean, enplegarritasunerako hainbat zerbitzu kudeatzen dituzte (orientazioa, formakuntza, etab.) desgaitasuna duten pertsonentzat. Espezializatutako eta egokitutako zerbitzuak dira (formakuntzarako material moldatuak, zeinu-hizkuntza, irakurketa erraza, azpiegitura irisgarriak eta egokituak, zerbitzuen kapilaritatea eskualde osoan, etab.) eta honi esker desgaitasuna duten pertsonak gainontzekoen baldintza berdinetan sartu daitezke enplegarritasunerako zerbitzuetan eta enplegu-bideetan. Era honetan, ez da inor diskriminatzen eta, bidez batez, diskriminazio positiboko neurriak hartzen dira.

Sindikatu-eskubideei dagokionez, elkarteko geEZB gehienek hitzarmen kolektibo propioak dituzte (eta kasuren batean sektoreko hitzarmena) eta modu indartsuan daude sindikaturik. Horrek taldearen sindikatu-babesa bermatu eta ziurtatzen du.

- > **d) puntuak lanbide-orientazioko eta lanbide-formakuntzako programetan sartzeari buruz hitz egiten du.**

Aipatu dugun moduan, EHLABEko entitateek kudeatzen duten ereduari orientazio- eta formakuntza-zerbitzuak oso garrantzitsuak dira. Orientazioaren kasuan, Orientazio-Unitate espezializatuak dira ibilbideetan sartzeko atea desgaitasuna duten pertsonentzat, eta pertsona bakoitzaren lan- eta gizarte-ibilbide guztian zehar sostengua dira. Espezializatutako orientazio honetan, orientazio-zerbitzu komunetaz gain, nabarmentzekoa da ere EHLABEko entitateek

⁴³ Eusko Jaurlaritza, Foru Aldundiak, Euskal Enplegu Zerbitzua, INEM (Enpleguko Institutu Nazionala).

beste eragile esanguratsuekin (osasan mentaleko zentroak, gizarte-zerbitzuak, familiak, desgaitasunarekin lan egiten duten erakundeak) sarean egiten duten lana, hauek ere orientazio prozesuan laguntzen baitute.

Formakuntzaren kasuan berdin gertatzen da. Hau da, formakuntza espezializatua, egokitua eta kualifikatua eskaini nahi da enplegarritasuna hobetzen eta kalitate oneko enplegua lortzen laguntzeko. Hainbat gauzari buruz ari gara: etengabeko prestakuntza, laneko prestakuntza eta azken urteetan heziketa dualaren garapena, Profesionaltasun-Ziurtagiriak egokitzea, esperientzia egiaztatzea, etab.; hau dena prestakuntza-zentroen eta Lanbideren lankidetzarekin. Elkar-teak alor honetan duen esperientzia oso garrantzitsua da. Izan ere, 30 urte baino gehiago daramatzate mota guztietako formakuntza prozesuekin eta lanbide-orientazio espezializatuko prozesuekin lan egiten, erakunde publiko zein pribatuekin lankidetzan, batez ere Lanbiderekin.

- **Aurrekoari lotuta, e) puntuak lan-merkatuan dauden enplegu-aukerari buruz hitz egiten du, eta enplegua bilatzeko, lortzeko edo enpleguari eusteko eman beharreko sostenguari buruz ere aritzen da.**

Aipatu dugunaren ildotik, eta arreta lanbidean aurreratzean eta enplegua lortzean eta eustean jartzen badugu, Lanbide-Orientaziorako Unitateen etengabeko laguntzarekin eta enplegarritasun-zerbitzu eta enplegu-bide bakoitzarekin lankidetzan (ZO, EZB eta EA), euskal eredia desgaitasuna duten pertsonak lan- eta gizarte-ibilbide osoan zehar laguntzean datza nagusiki. Entitate hauen kasuan, lehen aipatu ditugun alor guztien arteko koordinazioari eta elkarlan estuari esker, eta pertsona bakoitzarekin koordinazioan ere, igarobidea egiteko eta hobetzeko aukerak sortzen doaz eta errazago sortu ere. Zentzu honetan, eredu mistoa delakoak (ZO eta EZB elkarrekin) funtsezko ekarpen bat egiten du, hau da, Zerbitzu Okupazionaletik EZBetara igarotze-ehuneko oso altuak dituela.

Horretaz gain, Enplegu Lagunduaren Unitateen koordinaziopean, EZBetatik enplegu arruntera egiten diren igarobideen ehuneko oso positiboak bultzatzen dituzte ere.

Edozein arrazoiengatik enplegu arruntera sartu nahi ez duten edo ezin duten pertsonen kasuan, banakako laguntza ematen zaie EZBko lanpostuari eusteko edo lanpostuan aurrera egiteko.

Ibilbide hauek sektoreari lotutako eragile askoren babesa eta parte-hartzea dute eta honi esker kolektiboarentzat oso positiboak diren emaitzak lortzen dituzte.

- **f) puntuak norbere kontura egindako enplegua sortzeari buruz, kooperatibak eratzeari buruz eta enpresa propioak ekiteari buruz hitz egiten du.**

Puntu honetan beharrezkoa da desgaitasuna duten pertsonen parte-hartzea nabarmentzea, dela erakundeen eta enpresen kudeaketan, dela erabakiak hartzeko orduan; puntu hau gakoa

da ekintzailtza eta enpresa propioen sorrera sustatzeko, besteren kontura, nahiz autoenplegu kolektiboa edo lan elkartua.

EHLABEko entitateek, Gizarte Ekonomiaren parte diren heinean, parte hartzeko kultura sendoa dute eta, ondorioz, desgaitasuna duten pertsonen parte-hartze aktiboa sustatzen dute entitatearen barruan. Bestalde, formakuntza-programak kolektibo hau ingurune arruntan sartzera zuzenduta daude. Ingurune honetan aukeratu ahalko dute burutu nahi duten enplegu mota, esaterako enplegu autonomoa edo enplegu elkartua, besteak beste.

Enplegu mota honen adibide argia KL Katealegia⁴⁴ dugu, EHLABEren kide den lan-sozietatea. Desgaitasuna duten pertsonen gizarteratzean eta laneratzean ibilbide luzea egin dute dagoneko eta honen froga da plantillako % 95 kolektibo honetako pertsonak osatzen dutela. Gizarte ekonomiako izaera bikoitza du, EZB izateaz gain, desgaitasuna duten pertsonak enpresaren kapitalaren % 70aren jabe direlako.

➤ **Arauaren g) eta h) puntuek sektore publikoan zein pribatuan enplegua sustatzearen garrantzia azpimarratzen dute.**

Puntu honetan aurretik aipatu dugunarekin lotura zuzena duten hainbat ideia nabarmendu nahi ditugu.

EHLABEen bilduta dauden entitateetan, Enplegu Lagunduaren Unitate teknikoak dira desgaitasuna duten pertsonak enpresa arruntetara (publikoak zein pribatuak) igarotzea bultzatzen eta sustatzen dutenak. Betiere Ereduaren parte diren beste alorren laguntzarekin (orientazioa, formakuntza, EZB, ZO).

Esan dugun moduan, enplegu arruntera igarotzea da azken helburua, betiere kontuan izanik pertsona bakoitzaren beharrak, iritzia, itxaropenak eta gaitasunak. Prozesu honetan laguntzeko, eta bereziki laguntza-behar handienak dituzten pertsona desgaituentzat, enplegu lagunduaren metodologia erabiltzen da, prozesu honetan funtsezko tresna. Gainera, krisi garaian eta enplegu ugari suntsitzen direnean, sektore pribatuan lan egiten duten pertsona desgaituentzat, EHLABEko geEZBak “aterpe” bihurtu dira merkatu arruntetik kanporatuak izan diren horientzat.

Bestalde, azken urteetan, euskal Herri-Administrazioekin lankidetzan, adimen desgaitasuna duten pertsonak enplegu publikoan sartzera hobetzeko lanean ari dira. Eusko Jaurlaritzarekin elkarlanean araudia hobetzen eta desgaitasunaren entitateekin (FEVAS bereziki) elkarlanean enplegu publikoko prozesu espezifikoetan laguntzen eta prozesu berriak sustatzen laguntzen. Enplegu publikoa gizarteratzeko eta laneratzeko bide oso garrantzitsua da eta EAEn beste autonomia erkidego batzuetan baino atzeratuago gaude zentzu horretan. Hala ere, azken urteetan bultzada

⁴⁴ Irabazi asmorik gabeko lan-sozietatea da, batez ere industria sektorean dabilena, eta bere helburua da sektorean kalitate oneko enplegua sortzea gizarteratean eta lanean bazterkeria jasateko arriskuan dauden pertsona desgaituentzat.

handia eman zaio eremu honi. Kasu honetan, Ereduaren erronka garrantzitsuenetako baten aurrean gaude, hots, sektore publikoan presentzia handiagoa izatea.

➤ **Era berean, beharrezkoa da zentzuzko egokitzapenak egiten direla zaintzea, i) puntuak esaten duen moduan.**

Ereduaren oinarrietako bat da, eta arautegiak EZBak behartzen ditu desgaitasuna duten pertsonen egokitze pertsonal eta sozialak eskaintzera. EHLABEko entitateen kasuan, egokitze hauek prozesu indibidual eta espezifikoa dira, pertsona bakoitzari egokitutakoak. Zentzu honetan, historikoki, izaera berritzailea duten ekintza eta praktikak sartzen eta abian jartzen joan dira, pertsona bakoitzaren gaikuntza eta gaitasunak hobetzen laguntzeko, lanpostuaren eskakizunen eta pertsonen gaitasunen arteko etena txikitzeko asmoz. Aurreko puntuetan aipatu bezala, ekintza hauetako batzuk azpimarratu ditzakegu:

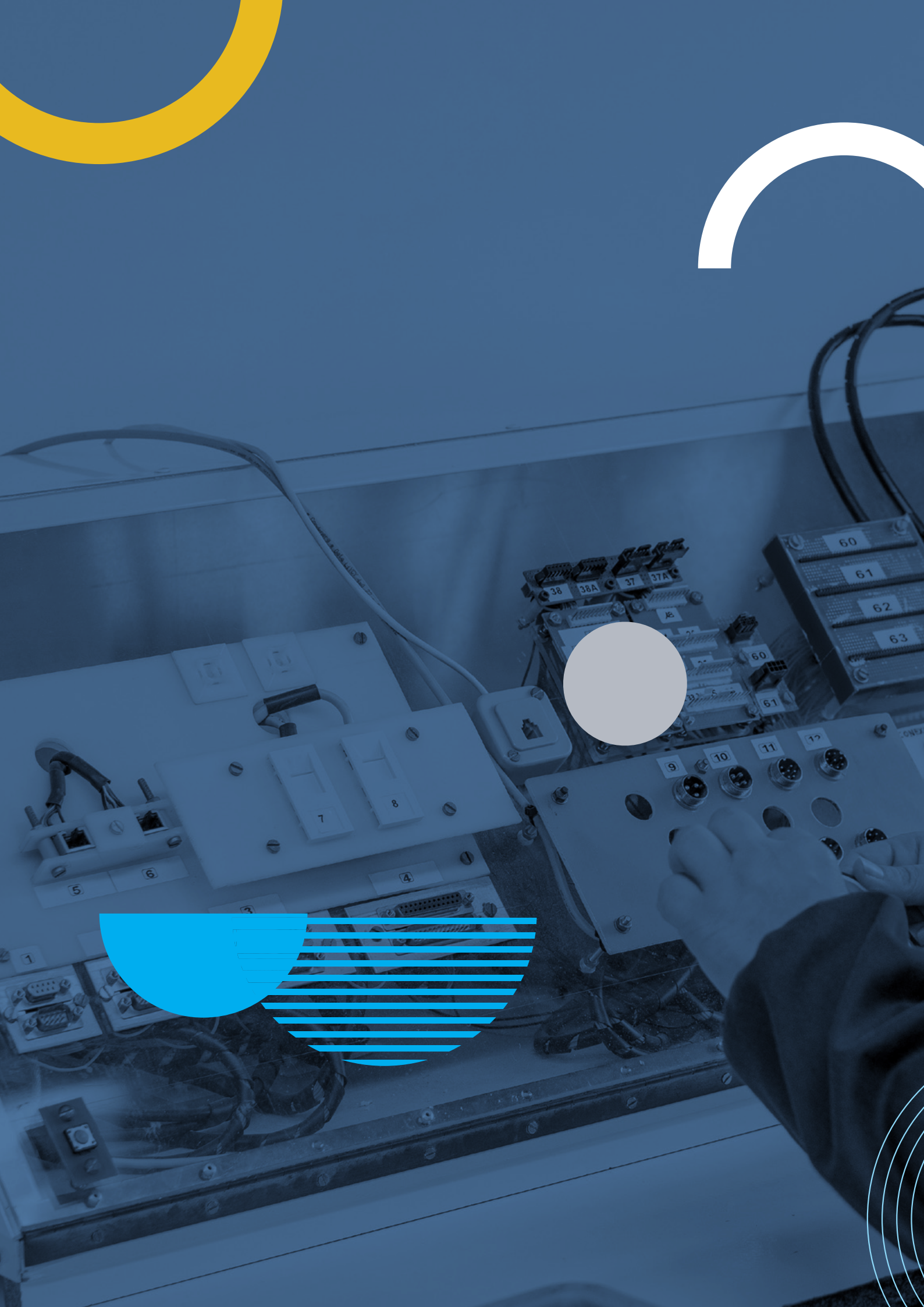
- Heziketa duala garatzea, adimen desgaitasuna eta gaixotasun mentala duten pertsonentzat egokitutako profesionaltasun-ziurtagirien sistemak diseinatzea, txandakako prestakuntza, etab.
- Desgaitasuna duten pertsonak lanpostu, sektore eta jarduera desberdinetara erraz moldatzea faboratuko duten programak.
- Entitateen kudeaketa ereduaren barnean egokitzapen- eta moldatze-sistemak sustatzea, enplegarritasuna eta lanpostuei eustea hobetzeko helburuarekin, batez ere zahartzeko goiztiarreko eta narriadurako prozesuak jasaten dituzten pertsona desgaituentzat.
- Eskakizun handiak dituzten lanpostuak eraldatzeaz arduratzen diren entitateetan zerbitzu propioak, laguntza-behar handienak dituzten pertsonak lanpostu haietara iritsi ahal izateko.

➤ **Amaitzeko, Konbentzioaren 27.1 artikuluko j) eta k) puntuek ezartzen dute lan-esperientzia hartzea sustatu behar dela eta bokazio- eta lanbide-birgaikuntzarako programak ere bultzatu behar direla.**

Esan dugun moduan, EHLABEn biltzen diren entitateak sektore eta modalitate desberdinetan egiten dute lan eta, horri esker, desgaitasuna duten pertsonen lan-esparru desberdinetan esku-ratzen dute esperientzia. Gainera, laguntzaren eta orientazio- eta formakuntza-programen birtartez, beharrezkoa suertatzen den kasuetan enpleguari eustea eta lanean berriro hastea ahalbidetzen dute.

27. artikuluko puntuetako bakoitzaren analisiak frogatzen du Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua NBEren Nazioarteko Itunak defendatzen duen lan-ingurunearen adibide garbia dela. Elkarteko parte diren gizarte ekimeneko Enplegu Zentro Berezi guztien lanari esker, desgaitasuna duten pertsonentzat ingurune egokia eraikitzea lortu da (irisgarria, irekia eta inklusiboa). Ingurune honetan askatasunez eta gainontzekoen baldintza berdinetan burutu ahal dute aukeratzen duten enplegua eta, nahi izatekotan, enplegu honen bitartez lan-merkatu arruntean sartzeko ahaleginak egiten dira.







6

Ondorioak



Ikerlanean zehar egiaztatu ahal izan dugu enpleguak garrantzi handia duela desgaitasuna duten pertsonak benetan gizarteratzeko orduan. Ezin dugu ahaztu eskubide unibertsal bat dela, zeinak pertsonen inklusioa, integrazioa eta autonomia ematen dien. Kolektiboa ikusgai egiten laguntzeaz gain, gizartea orokorrean sentsibilizatzeko modua da ere.

Euskadiren kasuan, enplegua funtsezko tresna izan da desgaitasuna duten pertsonak gizarteratzeko, eta enplegua duina eta kalitate onekoa izateko egin da lan. Halaber, erakutsi dute enplegu honek baliabide propioak sortzen dituela eta gizarteari gastuak kentzen dizkiola.

Enplegu duinaren aldeko apustu hori bat dator ezin hobeki Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) sortu zuen lan egoki edo lan duinaren kontzeptuarekin. LANEren esanetan *lan egokiak jendeak bere lan-bizitzan zehar dituen helburuak laburbiltzen ditu. Bidezko diru-sarrerak sortzen dituen enplegu produktibo bat lortzeko aukera esan nahi du, lan egiteko lekuan segurtasuna eta familientzako gizarte-babesa ere bai. Garapen pertsonalerako eta gizarteratzeko etorkizun hobea, norbanakoek beren iritziak adierazteko, beren buruak antolatzeke eta euren bizitzan eragina izango duten erabakietan parte hartzeko askatasuna ere esan nahi du, eta guztientzako aukera- eta tratu-berdintasuna ere bai, gizon zein emakumeentzat.*

“EHLABEn biltzen diren entitateen eguneroko lanari esker Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua erreferente bihurtu da estatu eta Europa mailan”

EHLABEn biltzen diren entitateen eguneroko lanari esker Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua erreferente bihurtu da estatu eta Europa mailan, eta arrakasta honetan hainbat faktorek lagundu dute. Zentzu horretan, ikusi dugu geEZBek eragin zuzena eta garrantzitsua dutela desgaitasuna duten pertsonak gizarteratzeko orduan eta, gainera, gainontzeko EZBetatik (irabazi asmoa dutenak) bereizten dituzten ezau-garriak dituzte. Hau batez ere aurrera eramaten dituzten ekintza eta zerbitzu zehatzetan argi geratzen da (enplegagarritasun zerbitzuak adibidez), baina beste hainbat gauzatan ere bai. Esaterako, laguntza-behar handienak dituen kolektiboari eskaintzen dizkieten arreta eta ahalegin handiak bere egoera hobetzeko. Izan ere,



talde hau desabantaila egoera batetik abiatzen da desgaitasuna duten pertsonen beste kolektibo batzuekiko ere.

Gure ustez, Europa mailan ere erreferentea denez, Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Ereduak Europako jardunbide egokiaren kategorian egotea merezi du, eta jardunbide hau kontinentean zabaldu eta ezagun egin beharko litzateke.

Horregatik, Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua estatuko erreferente bihurtu denez, eta gaiaren inguruko arautegiaren eskumenak Estatuak dituenaz, uste dugu etorkizunean legediari egingo zaizkien aldaketetan EHLABEK parte hartu beharko lukeela eredu horren ordezkaria den heinean.

Dena dela, etorkizunari begira hainbat erronka dituzte geEZBek, oraindik ere bide luzea baitago egiteke desgaitasuna duten pertsonentzat enplegu gehiago eta hobe lortu ahal izateko, batez ere laguntza-behar handienak dituzten pertsonentzat. Hori dela eta, interesgarria da puntu hauek arrakasta eta erronka moduan ikerlanaren amaierako ondorioetara ekartzea.



Euskal Ereduaren arrakasta-faktoreak

Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua erreferente da desgaitasuna duten pertsonentzat enplegua sortzearen arloan. EHLABEn bilduta dauden erakundeek 40 urte baino gehiago daramatzate kolektibo honen enpleguaren alde lan egiten, eta bidea ez da beti erraza izan, baina egindako lanari esker, Europa mailan erreferente izatera iritsi dira.

Urte hauetan zehar eraikitzea lortu duten lan-ingurunea nabarmendu behar dugun puntu garrantzitsuetako bat da. Izan ere, ingurune honek lotura zuzena du Nazioarteko Itunak 27. artikuluan defendatzen duen ereduarekin. Ingurune bat non desgaitasuna duten pertsonak askatasunez aukeratu ahalko duten burutu nahi duten lana.

Gauzatutako analisitik, ereduak leku ona lortzeko giltza izan diren hainbat faktore azpimarratu ditzakegu:

- Hasieratik ulertzen dute enplegarritasuna eta lan-jarduera bat burutzea tresna eraginkorrenak direla pertsonen gizarteratze osoa lortzeko.
- Desgaitasuna duten pertsonak entitateen antolaketan eta kudeaketan partaide egitearen aldeko apustua egiten dute, laguntza-behar handienak dituzten pertsonak lehenetsiz⁴⁵.
- Kudeaketa oso profesionalizatu baten alde egin dute betidanik lan, ingurune lehiakorretan eta ia jarduera-sektore guztietan. Gainera, enplegarritasun prozesuetan praktika berritzaileak erabiltzen dituzte aspalditik. Honela, enplegua eta lan-aukerak sortzea lortu dute.
- Eragile publiko, sozial eta ekonomikoekin modu koordinatuan eta sarean egindako lana funtsezkoa izan da lortuta emaitzak erdiesteko. Eragile hauen artean ditugu maila desberdinetako Herri-Administrazioak, Unibertsitateak, Euskadiko Hirugarren Sektorre Soziala, elkarteak eta familiak berak, besteak beste.
- Finantzaketa azpimarratu beharreko beste faktoreetako bat da. Entitateetako enplegarritasun programek, desgaitasuna duten pertsonen zuzendutakoak, finantzaketa publiko egonkorra izan dute. Finantzaketa hau, Euskadiren kasuan, Herri-Administrazioako maila guztietan eman da. Gainera, entitateek burututako kudeaketa profesionalizatuari esker, geEZBak jasangarriak eta finantziarioki sendoak dira.

⁴⁵ Gutxienez % 65eko desgaitasun fisikoa edo zentzumen desgaitasuna duten pertsonak; eta garun paralisia, gaixotasun mentala edo adimen desgaitasuna dutenek % 33ko maila edo handiagoa badute.

Sektorearen erronkak

Azterlanean ikusi izan dugun moduan, Euskadi eta Euskal Eredua Estaturen buruan daude desgaitasuna duten pertsonentzat enplegua sortzearen arloan, eta hau Herri-Administrazioekin elkarlanean egin izan den lanari esker gertatu da, besteak beste. Hala ere, kolektibo honen lan-egoera oraindik ez da gainontzeko populazioarenaren berdina (enplegu-tasa, jarduera-tasa).

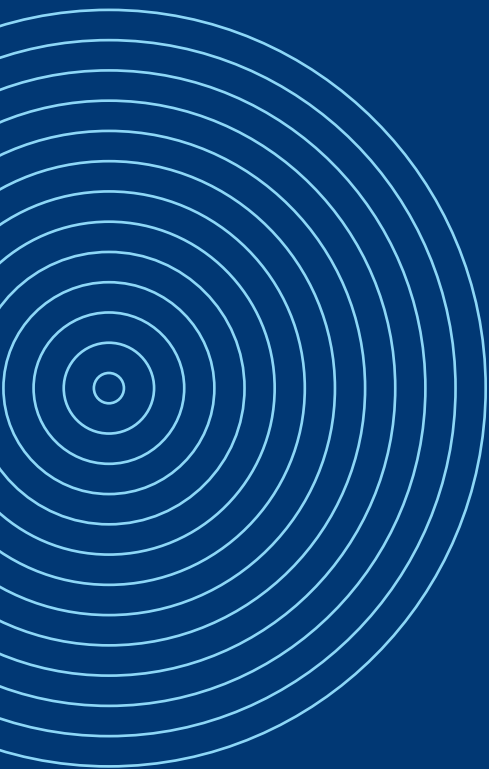
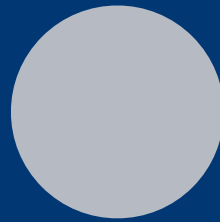
Horregatik, etorkizunari begira ezinbestekoa da pertsona desgaituentzat kalitate oneko enplegua sortzen jarraitzeko lan egitea, haiek gizarteratzeko funtsezko ardatza baita. Horretarako, gizarte ekimeneko Enplegu Zentro Bereziek hainbat erronka dauzkate aurretik:

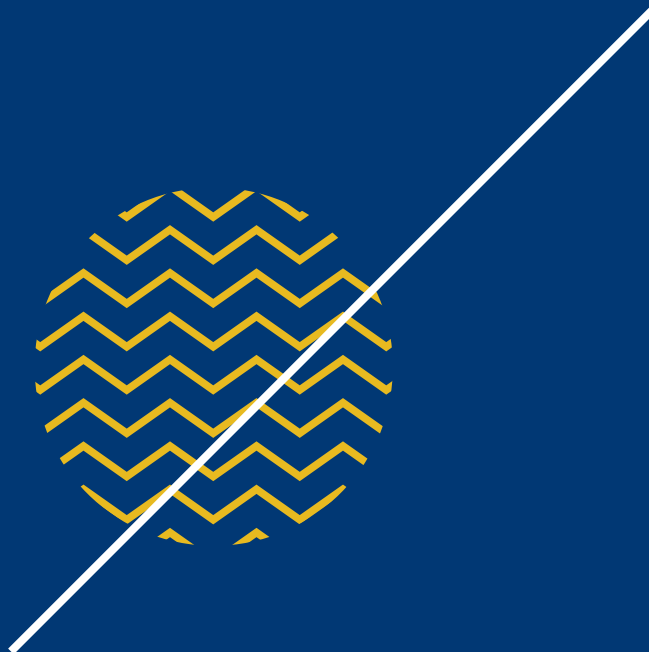
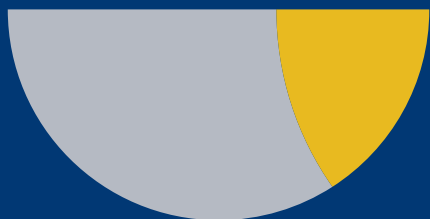
- Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Konbentzioaren 27. artikulua dela eta, enplegu irigarriago, irekiago eta inklusiboago bat sustatzen jarraitzea izango da aurre egiten behar dioten erronka garrantzitsuenetakoa; laguntza-behar handienak dituzten pertsonak lehenetsiz.
- Laguntza emateko lan egiten jarraitu formakuntzaren, enplegu lagunduaren eta lanbide-orientazioaren bitartez, kolektiboak enplegua lortzea eta merkatu arruntera igarotzea hobetzeko asmoarekin. Egiaztatu ahal izan dugun moduan, hau da EZBen funtsezko helburua.
- Desgaitasuna duten pertsonen kolektibo guztien batez besteko soldata pixkanaka igotzea desgaitasunik ez duen pertsona baten batez besteko soldatarekin berdindu arte, pertsona desgaituei bermatzeko autonomia ekonomiko osoa, honek ahalbidetuko baitie ahalik eta bizitza duinena eramatea. Ildo beretik, balio erantsi handiagoa sortzen saiatu behar dira, eta sindikatuekin negoziazio kolektiborako eredu egonkorra mantentzen.
- Lan-aukera berriak eta handiagoak sortuko dituzten praktika berritzaileak sortzeko lan egin.
- Formakuntzari dagokionez, garrantzitsua da orokorrean derrigorrezko hezkuntzaren eta lanbide-heziketaren artean dagoen etena murriztea. Zentzu honetan, laguntzak eta egokitzapenak garatzeko pausoak eman beharko dira, desgaitasuna duten pertsonak benetan gizarteratzeko esparru normalizatuetan, bereziki heziketa dualean.
- Kolektiboak enplegua errazago eskuratzeko gakoetako bat hau da: aurrera egitea, alde batetik, ziurtagiri bidezko formakuntzan eta, bestetik, formakuntzan eta ikasketan bizitza osoan zehar.
- Desgaitasuna duten pertsonak Unibertsitatera sartzeko aukerak hobetzea eta horretan lan egitea hezkuntza arloko beste erronketako bat da.
- Enpresa pribatuaren ikuspuntutik, erronka garrantzitsuenetakoa bat da enplegu-tasak hobetzea eta desgaitasuna duten pertsonak kontratatzekeo derrigortasuna dela eta arauak gehiago bete-tzea. Honek eragin oso positiboa izango luke merkatu arrunteko enpresetara igarotzeko prozesuan. Puntu honetan, oreka bilatu behar da pertsonen gaitasunen eta enpresek dituzten premia espezifikoaren artean. Horrela, ezinbestekoa litzateke enpresen esparruan Enplegu Lagunduaren metodologia indartzen jarraitzea.

- Desgaitasuna duten pertsonen artean ekintzailatza bultzatzea haien enpresa propioak abian jarri ahal ditzaten.
- Herri-Administrazioen eremuan hainbat erronka garrantzitsu identifikatu ditugu. Alde bate-tik, kolektibo hau enplegu publikora sartzeko orduan aukera-berdintasuna erdiestea, batez ere laguntza-behar handienak dituzten pertsonentzat. Zentzu honetan, oso garrantzitsua da He-rrri-Administrazioen inplikazioa eta arlo publikoaren eta pribatuaren arteko lankidetzak.
- Bestetik, desgaitasuna duten pertsonak kontratatzeke derrigortasunari dagokionez, Adminis-trazioek kontrol zorrotzagoa eraman behar dute enpresa pribatuan zein Herri-Administrazioan. Gainera, kontratazio publikoan klausula sozialak ezartzeko indar handiagoa egin beharko litza-teke.
- Era berean, ezinbestekoa da administrazio eta erakunde publikoetan kolektiboaren ordezkaria izango den figura bultzatzea.
- Indarrean dagoen araudiari dagokionez, desgaitasuna duten pertsonen enpleguarekin lotutako egungo araudi batzuk hobetu eta eguneratzea beharrezkoa da, esate baterako, neurri alterna-tiboei loturiko gaitan, % 2aren araua betetzeari dagokionean eta lan-enklabeari lotutakoetan, besteak beste.
- Gizarte Ekonomiaren sektoreari dagokionez, gizarte ekimeneko EZBak dira eredu hau inspira-tzen duten ezaugarriak eta printzipioak betetzen dituzten bakarrak. Beraz, beharrezkoa litzateke Gizarte Ekonomiaren Legean moldaketa egokiak gauzatzea.
- Sektore Publikoko Kontratuen Legean kontratu erreserbatuei dagokionez egindako aldaketak lehentasuneko tresna bihurtu behar dira pertsona desgaituentzat kalitate oneko enplegua sor-tzeko orduan, kolektiboaren enpleguaren makro tasetan dauden desberdintasunak arintzen la-guntzeko.
- Beste aldetik, desgaitasuna duten pertsonen kolektiboak dituen zahartze edota narriadura goiz-tiarreko prozesuak kontuan hartuta, eredu finkatzea ezinbestekoa suertatzen da, enpleguaren arloan zahartze aktiboa eta bizitza-kalitatea faboratu ahal izateko. Horretarako, oso garrantzi-tsua izango da eragile desberdinen arteko elkarlana, hala nola familiak, Administrazioa, Hiruga-rren Sektorea, etab.
- Gizon eta emakumeen arteko berdintasunari dagokionez, desgaitasuna duten emakumeek ja-saten duten diskriminazio bikoitza errealitate bat da. Egoera honi aurre egiteko eta enpleguaren kalitatea eta lan-okupazioa hobetzeko, oso garrantzitsua da emakumeak agerian jartzeko ekin-tzak eta sentsibilizazio- eta ahalduntze-ekintzak bultzatzea, diskriminazio positiboko ekintzak sustatzeaz gain, emakumeek bizi duten desabantaila-egoera txikitzea lagunduko baitute.

- > Azkenik, ezin dugu ahaztu enpleguak izan duen garapena teknologiak, robotikak, eta abarrek dituzten aurrerapenei esker. Etorkizuneko agertokian teknologiak gero eta protagonismo handiagoa izango du, eta orain arte pertsonak burutzen zituzten jarduera asko zaharkituta geratuko dira. Egoera honen aurrean, ezinbestekoa da etorkizuneko aldaketa berriei egokitu ahal izateko lan egitea eta neurriak hartzea, neurri hauek, bide batez, desgaitasuna duten pertsonen enplegua hobetzeko balio izango baitute.







Bibliografia





Bibliografía

- > ARAGÓN, C. (2010). “El impacto de la Convención en materia laboral”. P. Cuenca (Ed.), *Estudios sobre el impacto de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español* (189-228 or.). España: Dykinson.
- > ARNÁEZ, V.M. ETA ATXABAL, A. (2013): “Las cooperativas de utilidad pública e iniciativa social. Aspectos administrativos y fiscales”, *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, 47, 199-228
- > BENGOETXEA, A. (2017): “El empleo de las personas con discapacidad: régimen jurídico básico y algunos apuntes sobre la problemática latente”. CIRIEC-España (Ed.), *Empleo, innovación e inclusión en la Economía Social* (73-84 or.). Valentzia, España: CIRIEC-España
- > BENGOETXEA, A. (2014): “Economía Social e inserción laboral de las personas con discapacidad”, *Revista Vasca de Administración Pública*, 99-100, 529-547
- > CALDERÓN, M.J. & CALDERÓN, B. (2012): “Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 75, 223-249
- > CORDERO, V. (2012). *Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad*. España: Tirant lo Blanch
- > DE FUENTES, C. (2016): “Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios”, *Revista Española de Discapacidad*, 4 (2): 81-99
- > EUSTAT (2017): “Pobreziazen eta Gizarte-Ezberdintasunen Inkesta, PGDI-2016”. Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren Estatistika Organo Espezifikoa. Eusko Jaurlaritza.

- > IMAZ, L. (2018): “Reformulando la protección de las personas con diversidad funcional a la luz de la distante Convención de Nueva York de 2006”, *Revista Vasca de Administración Pública*, 112, 165-208
- > Inserta, Fundación ONCE (2014): “*Transición de Centro Ocupacional a Centro Especial de Empleo*”
- > Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Universidad Carlos III de Madrid. (2015). *Impacto de la aplicación de la Convención de Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad en la regulación de los Centros Especiales de Empleo*. Eskuragarri hemen: <https://bit.ly/2SzPbbb>
- > Instituto Nacional de Estadística (2018): “*El Empleo de las personas con discapacidad. 2016. Informe*”. Madril
- > Instituto Nacional de Estadística (2018): “*El Empleo de las personas con discapacidad. Año 2017. Nota de prensa*”. Madril
- > KPMG. FEACEM eta Fundación ONCE. (2013). *El presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo*. Eskuragarri hemen: <https://www.fundaciononce.es/es/publicacion/presente-y-futuro-de-los-centros-especiales-de-empleo>
- > LLANO, J.C. (2018): “*El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España. 2008-2017*”. 8º informe EAPN-España
- > MORATALLA, P. (2017): “El modelo vasco de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad”, *Revista Vasca de Economía Social*, 14, 129-144.
- > MORATALLA, P. (2016): “Centros Especiales de Empleo”, CIRIEC-España. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 29, 235-272
- > Observatorio de las Ocupaciones (2018): “*Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2017*”. Servicio Público de Empleo Estatal
- > Observatorio Vasco de Economía Social (2018): “*Informe anual de la situación de la economía social vasca*”. OVES/GEEB
- > ODISMET (2017): “*La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Anexo de indicadores*”
- > Organización Mundial de la Salud (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Eskuragarri hemen: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/

- TOBOSO, M. eta ARNAU, M.S. (2008): “La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen”, *Revista Iberoamericana Filosofía, Política y Humanidades*, 10(20)

Kontsultatutako legeria

- Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentzioa <http://www.convenciondiscapacidad.es>
- Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratua. (EBAO, 2010eko martxoaren 30ekoa) <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>
- Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014/24/EB Zuzentaraua, 2014ko otsailaren 26koa, kontratazio publikoari buruzkoa. (EBAO, martxoaren 28koa) <https://www.boe.es/doue/2014/094/L00065-00242.pdf>
- Kontseiluaren 2000/78/EE Zuzentaraua, 2000ko azaroaren 27koa, enpleguan eta okupazioan tratu-berdintasunerako esparru orokorra ezartzeari buruzkoa. (BOCE, abenduaren 2koa) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>
- Espainiako Konstituzioa. (BOE, abenduaren 29koa) [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- 9/2018 Legea, apirilaren 24koa, Desgaitasuna duten Pertsonen Estatutuari buruzko apirilaren 10eko 11/2003 Legea aldatzekoa. (BOE, maiatzaren 14koa) <https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2018/04/24/9>
- 9/2017 Legea, azaroaren 8koa, Sektore Publikoko Kontratuena, Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentzarauen transposizioa egiten duena Espainiako ordenamendu juridikora. (BOE, azaroaren 9koa) <https://www.boe.es/eli/es/l/2017/11/08/9/con>
- 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. (BOE, urriaren 31ekoa) <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. (BOE, urriaren 24koa) <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

- > 1/2013 Legegintzako Errege Dekretua, azaroaren 29koa, desgaitasuna duten pertsonen eskubi-deei eta haien gizarteratzeari buruzko Lege Orokorraren Testu Bategina onartzen duena. (BOE, abenduaren 3koa) <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1>
- > 26/2011 Legea, abuztuaren 1ekoa, araudia Desgaitasuna duten Pertsonen buruzko Eskubi-deen Nazioarteko Konbentziara egokitzekoa. (BOE abuztuaren 3koa) <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/08/01/26/con>
- > 5/2011 Legea, martxoaren 29koa, Gizarte Ekonomiari buruzkoa (BOE, martxoaren 30ekoa) <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/03/29/5>
- > 49/2007 Legea, abenduaren 26koa, desgaitasuna duten pertsonen aukera berdintasunen, diskriminaziorik ezaren eta irisgarritasun unibertsalaren esparruko arau-hausteen eta isunen erregimena ezartzen duena. (BOE, abenduaren 27koa) <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/12/26/49/con>
- > 43/2006 Legea, abenduaren 29koa, hazkunderaren eta enpleguaren hobekuntzari buruzkoa. (BOE, abenduaren 31koa) <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/29/43/con>
- > 39/2006 Legea, abenduaren 14koa, autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun-egoeraren dauden pertsonak zaintzeari buruzkoa. (BOE, abenduaren 15ekoa) <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/14/39/con>
- > 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Funtzio Publikoari buruzkoa. (BOE, martxoaren 10ekoa) <https://www.boe.es/boe/dias/2012/03/10/pdfs/BOE-A-2012-3405.pdf>
- > 13/1982 Legea, apirilaren 7koa, desgaitasuna duten pertsonen gizarte integratiokoia. (BOE, apirilaren 30ekoa) <https://www.boe.es/eli/es/l/1982/04/07/13>
- > 870/2007 Errege Dekretua, uztailaren 2koa, laguntzako enplegu-programa arautzen duena, lan-merkatu arruntean desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko. (BOE, uztailaren 14koa) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/02/870>
- > 469/2006 Errege Dekretua, apirilaren 21ekoa, lanbide-jarduerari laguntzeko unitateak arautzen dituena Enplegu Zentro Berezien egokitze pertsonal eta sozialeko zerbitzuen esparruan. (BOE, apirilaren 22koa) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2006/04/21/469>
- > 364/2005 Errege Dekretua, apirilaren 8koa, desgaitasuna duten langileen aldeko erreserba-kuota aparteko kasuetan betetzea arautzen duena. (BOE, apirilaren 20koa) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2005/04/08/364>
- > 2271/2004 Errege Dekretua, abenduaren 3koa, desgaitasuna duten pertsonak enplegu publikoan sartzeari eta haiek lanpostuak betetzea arautzen duena. (BOE, abenduaren 18koa) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/12/03/2271/con>

- 290/2004 Errege Dekretua, otsailaren 20koa, desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzeko neurri gisa lan-enklabeak arautzen dituena. (BOE, otsailaren 21ekoa) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/02/20/290>
- 1971/1999 Errege Dekretua, abenduaren 23koa, desgaitasun maila onartzeko, aitortzeko eta kalifikatzeko prozedurari buruzkoa. (BOE, 2000ko urtarrilaren 26koa) <https://www.boe.es/eli/es/rd/1999/12/23/1971/con>
- 427/1999 Errege Dekretua, martxoaren 12koa, 1368/1985 Errege Dekretua aldatzen duena, uztailaren 17koa, Enplegu Zentro Berezetan lan egiten duten desgaitasuna duten pertsonen lan-harreman berezia arautzen duena. (BOE, martxoaren 26koa) <https://www.boe.es/eli/es/rd/1999/03/12/427>
- 2273/1985 Errege Dekretua, abenduaren 4koa, 13/1982 Legeak, apirilaren 7koa, desgaitasuna duten pertsonen gizarte integratzaileak, 42. artikuluan definitzen dituen Enplegu Zentro Berezien araudia onartzen duena. (BOE, abenduaren 9koa) <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/12/04/2273>
- 1368/1985 Errege Dekretua, uztailaren 17koa, Enplegu Zentro Berezetan lan egiten duten desgaitasuna duten pertsonen lan-harreman berezia arautzen duena. (BOE abuztuaren 8koa) <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/07/17/1368/con>
- 1998ko urriaren 16ko Agindua, desgaitasuna duten pertsonak enplegu zentro berezetan lane-ratzeko eta lan autonomorako laguntza eta dirulaguntza publikoak emateko oinarri arautzaileak ezartzen dituena. (BOE, azaroaren 21ekoa) [https://www.boe.es/eli/es/o/1998/10/16/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/o/1998/10/16/(1))

Kontsultatutako jurisprudentzia

- Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren Epaia, 2013ko apirilaren 11koa, C-335/11 eta C-337/11, HK Danmark.

Kontsultatutako web orriak

- CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad): <https://www.cermi.es/>
- EHLABE (Euskal Herriko Lan Babestuen Elkarte): <http://www.ehlabe.org/eu/>
- EUSTAT (Euskal Estatistika Erakundea): www.eustat.eus
- INE (Estatistikako Institutu Nazionala): www.ine.es
- ODISMET (Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo de España): www.odismet.es

- > Organización de Naciones Unidas (Nazio Batuen Erakundea): <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- > OVES/GEEB (Observatorio Vasco de Economía Social/Gizarte Ekonomiako Euskal Behatokia): www.oves-geeb.eus
- > SEPE (Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoa): <https://www.sepe.es/>

Bestelakoak

Sinposioak / Konferentziak:

- > EHLABE (2017ko ekaina). Modelo vasco de inclusión sociolaboral para personas con discapacidad. *30 Aniversario EHLABE World Café*. EHLABEren 30. urteurrena zela eta ospatutako konferentzia. Donostia.

Beste dokumentu batzuk:

- > EHLABE (2017): “*Informe de datos EHLABE 2016*”



Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua

eman ta zabal zazu



GEZKI

UPV/EHUko Gizarte
Ekonomia eta Zuzenbide
Kooperatiboaren Institutua

Instituto de Derecho
Cooperativo y Economía
Social de la UPV/EHU

