

# PERTSONA EZGAITUEN LANERAKO AUKERAK EAEN





# PERTSONA EZGAITUEN LANERAKO AUKERAK EAEN

Arartekoak Legebiltzarrari egindako txosten berezia

**Datlan S.L. Investigación Aplicada:**

Zuzendaritza: Maite González, Jorge Martínez.

Lana: Juan José Pérez, Zalao Pérez.

**Arartekoaren aldetik:**

Mercedes Agúndez, Faustino López de Foronda, Valentín Martínez, Fermín Barceló, Iosune Etxeberria, Jaione Aguirre, Nieves Alda, Miren Ortubay, Idoia Llano, Nieves Oca, Amaia Pagola.

© ARARTEKO

Fotokonposaketa eta inprimaketa: Gráficas Santamaría, S.A.

Azaleko irudia: *Goldoni. 1977.* Viera da Silva, Maria Helena.

Irudiaren ©: Bilboko Arte Ederretako Museoa, S.A.

Itzulpena: Hori Hori, S.A.L.

Paper ekologikoa.

L.G: VI-172/03



# PERTSONA EZGAITUEN LANERAKO AUKERAK EAEN

**AURKIBIDEA**

<b>Koadro eta grafikoek zerranda</b> .....	11
<b>Txostenaren aurkezpena</b> .....	19
<b>Hitzaurrea</b> .....	33
<b>1. Ezgaituen lan merkaturatzea araupetzen duen araudia eta betetzeko dauden eskariak</b> .....	55
1.1. Arau esparrua .....	55
1.1.1. Nazioarteko arau esparrua .....	55
1.1.2. Europako arau esparrua .....	58
1.1.3. Estatuko araudia .....	61
1.1.4. Autonomia erkidego mailako arauak .....	67
1.2. Estatuko eta Europako zenbait lurraldetako enplegua araupetzen duten araudien konparaketa laburra .....	72
1.3.1. Enplegu arrunta .....	74
1.3.2. Enplegu babestua .....	80
1.3. Betetzeko dauden eskariak .....	80
1.3.1. Enplegu arruntari dagokionez .....	81
1.3.2. Enplegu babestuari dagokionez .....	83
<b>2. Ezgaituen ezaugarriak, lan merkaturatzearen sartzeari dagokionez</b> .....	87
2.1. Pertsonak ezgaitasun eta funtzionamendu prozesuetan .....	87
2.2. Ezgaitasuna eta lanerako adinean dauden herritarrak .....	90
2.3. Prestazioak jasotzen dituzten ezgaituak .....	94
2.3.1. Zergapeko modalitatea: transferitu gabeko prestazioak. ....	95
2.3.2. Zergapean ez dagoen modalitatea: transferitutako prestazioak. ....	97
2.4. Enplegua ezgaituen artean .....	101
2.4.1. Lan egoera .....	101
2.4.2. Enplegu arrunta .....	112
2.4.3. Enplegu babestua .....	122
2.4.4. Enplegu arrunterako jautzia .....	131
2.4.5. Ezgaituen ekonomia eta lan estaldura .....	135
2.5. Kalitatea ezgaituen enpleguan .....	142
2.5.1. Enplegu arrunterako irismena .....	142
2.5.2. Enplegu babesturako irismena .....	147

2.5.3. Prestazioak eta enplegurako irismena .....	151
2.6. Lan merkatuan sartzeko ibilbideak .....	151
2.6.1. Gizarte igurikapenen eta testuinguruen eragina lan merkatuan sartzeko ibilbideetan .....	152
<b>3. Hobetzeko proposamenak .....</b>	<b>159</b>
<b>4. Gomendioak .....</b>	<b>169</b>
<b>5. Metodologia .....</b>	<b>183</b>
5.1. Datu estatistikoaren analisia .....	183
5.2. Dokumentuen analisia .....	184
5.3. Bizitzako historiak .....	184
5.4. Eztabaida taldeak .....	185
<b>6. Bibliografia .....</b>	<b>191</b>
6.1. Arauen eranskina .....	191
6.2. Bibliografia eranskina .....	199
<b>Eranskinak .....</b>	<b>203</b>
I. Taula estatistikoak .....	205
II. Bizitzako historien gidoia .....	213
III. Eztabaida taldeen gidoia .....	217
IV. Erakundeen zerrenda .....	221
V. EAEko enpleguko zentro berezien eta okupazio zentroen zerrenda ..	225
VI. Glosategia .....	233
VII. Siglen glosategia .....	243
VIII. Gutun Irekia Sostenguko Enpleguko Espainiar Elkarteak Estatuko Herri Defendatzaileari .....	247
IX. Bizitzako historiak .....	253
Adimen atzerapen moderatuko pertsona batena .....	255
Burmuineko paralisidun pertsona batena .....	257
Ikusmen urriko pertsona batena .....	261
Buruko gaixo batena .....	264
Entzumen urriko pertsona batena .....	266
Ustekabeen sortutako ezgaitasun ez-motorea daukan pertsona batena	269
Ustekabeen sortutako ezgaitasun motorea daukan pertsona batena ..	272
Oso gazterik ustekabeen sortutako ezgaitasun motorea daukan pertsona batena .....	274
Ikusmen urritasun moderatua daukan pertsona batena .....	276

# **KOADRO ETA GRAFIKOEN AURKIBIDEA**



<b>1. Koadroa</b>	Ezgaituen artapeneko irizpideen bilakaera interpretatzen saiatzen diren eredu desberdinak .....	36
<b>2. Koadroa</b>	Ezgaituen definizio desberdinen bilakaera .....	37
<b>3. Koadroa</b>	CIF OMS 2001, lan esparrura aplikatuta .....	38
<b>4. Koadroa</b>	Eredu ekologikoa .....	41
<b>5. Koadroa</b>	Esku-hartzeen antolamendua eredu ekologikoan eta CIF OMS 2001ean oinarrituta .....	42
<b>6. Koadroa</b>	Hezkuntzako eta lan esparruko desberdintasunaren balorazio prozesuaren etapak .....	51
<b>1.1. Koadroa</b>	Ezgaituentzat gordetako lanpostuak Espainian, Alemanian, Austrian, Frantzian, Grezian, Italian, Luxemburgen, Erresuma Batuan eta Suedian .....	73
<b>1.2. Koadroa</b>	Zer den eta zer ez den enplegua sostenguarekin .....	78
<b>2.1. Koadroa</b>	Pertsona ezgaitu erregistratu eta benetakoen prebalentzia, lurralde historikoen, EAEn eta Estatuaren arabera .....	88
<b>2.1. Grafikoa</b>	Ezgaitu erregistratuen portzentajea guztirako ezgaituen aldean	88
<b>2.2. Koadroa</b>	6 urte eta gehiagoko ezgaituak EAEn, generoka, 1999 .....	89
<b>2.3. Koadroa</b>	6 urte eta gehiagoko ezgaituak EAEn, gutxitasun motaka, 1999	89
<b>2.4. Koadroa</b>	6 urte eta gehiagoko ezgaituak EAEn, adin multzoka, 1999 .	90
<b>2.5. Koadroa</b>	EAEn erregistratutako 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak, lurralde historikoen arabera eta 16tik 64 urterako guztirako biztanleriaren gaineko prebalentzia, 2001 .....	90
<b>2.6. Koadroa</b>	EAEn erregistratutako 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak, generoaren eta 16tik 64 urterako guztirako biztanleriaren gaineko prebalentziaren arabera, 2001 .....	91
<b>2.7. Koadroa</b>	EAEn erregistratutako 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak, adin multzoen eta 16tik 64 urterako guztirako biztanleriaren gaineko prebalentziaren arabera, 2001 .....	91
<b>2.8. Koadroa</b>	16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak EAEn, ezgaitasun motaka, generoen arabera, 2001. ....	92
<b>2.9. Koadroa</b>	16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak EAEn, ahalmen urritasunaren arabera, 2001 .....	92

<b>2.10. Koadroa</b>	16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak EAEn, ahalmen urritasunaren arabera, generoka, 2001 .....	93
<b>2.11. Koadroa</b>	16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak EAEn, ahalmen urritasunaren arabera, adin multzoka, 2001 .....	93
<b>2.12. Koadroa</b>	Ezintasun edo ezgaitasun iraunkorreko zergapeko pentsioen bilakaera, 1999-2001 .....	96
<b>2.13. Koadroa</b>	Ezgaitasun iraunkorreko zergapeko pentsioen prebalentzia lanerako adineko biztanleen gainean eta pentsio bakoitzeko batez besteko zenbatekoa, 2000 .....	96
<b>2.14. Koadroa</b>	Zergapean ez dauden ezgaituentzako pentsioen bilakaera EAEn, 1999-2001 .....	98
<b>2.15. Koadroa</b>	Zergapean ez dauden pentsioen prebalentzia 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituen gainean, prestazio motaka, lurralde historikoen arabera, 2001 .....	99
<b>2.16. Koadroa</b>	EAEko 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak, zergapean ez dauden pentsioen hartzaileak, pentsio motaka, generoaren arabera, 2001 .....	100
<b>2.17. Koadroa</b>	EAEko ezgaituak, 16tik 64 urtera bitartekoak, zergapean ez dauden prestazioen hartzaileak, pentsio motaka, adineko taldeen arabera, 2001 .....	100
<b>2.18. Koadroa</b>	EAEko 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak, jarduerari begira, generoaren arabera, 1999 .....	102
<b>2.19. Koadroa</b>	Jarduera tasak 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituen artean, gutxitasun motaren arabera. Espainia, 1999.. .....	102
<b>2.20. Koadroa</b>	16tik 64 urtera bitarteko ezgaitu ez-aktiboak, enplegu bila ari ez direnak, eta zergatik ez duten enplegua bilatzen. Estatuko datuak, 1999, eta EAerako estimazioa .....	103
<b>2.2. Grafikoa</b>	Arabako ezgaituen eta biztanleria aktibo orokorraren titulazioen konparaketa, 1999 .....	104
<b>2.21. Koadroa</b>	Ezgaituak EAEko okupazioari dagokionez, generoaren arabera, 1999 .....	104
<b>2.22. Koadroa</b>	Ezgaitu langabeak EAEko INEMen izen emanda daudenak, generoaren arabera, 2001 .....	105
<b>2.3. Grafikoa</b>	Ezgaitu langabeak EAEko INEMen izen emanda daudenak, ezgaitasun motaren arabera, 2001 .....	106
<b>2.23. Koadroa</b>	INEMen izena emandako langabeen portzentajea, 16tik 64 urtera bitarteko guztirako biztanleriaren gainean, gutxitasun motaren arabera, EAEn, 2001 .....	106
<b>2.24. Koadroa</b>	Ezgaitu langabeak, adin multzoka, generoka eta lurralde historikoen arabera, 2001 .....	107
<b>2.25. Koadroa</b>	Ezgaitasunak zertan eragin dezakeen lan jarduera bat betetzean, 1997 .....	108

<b>2.26. Koadroa</b>	EAEn enplegua hobetzea eskatzen duten ezgaituak, adin multzoka, generoaren arabera, 2001 .....	108
<b>2.27. Koadroa</b>	Langairekin elkarlanean aritzen diren EAeko enpleguko zentro berezietatik datozen eta enplegua hobetzea eskatzen duten ezgaituak, adin multzoka, generoaren arabera, 2002ko 1. hiruhilekoa .....	109
<b>2.28. Koadroa</b>	Langairekin elkarlanean aritzen diren EAeko enpleguko zentro berezietatik datozen eta enplegua hobetzea eskatzen duten ezgaituak, ezgaitasun motaka, lurralde historikoaren arabera, 2002ko 1. hiruhilekoa .....	110
<b>2.29. Koadroa</b>	EAEn langairen bidez eskainitako lanpostuen estaldura, 2001.	110
<b>2.4. Grafikoa</b>	Langaik ezgaituei eskainitako lanpostuak, ezgaitasun motaren arabera, 2001 .....	111
<b>2.30. Koadroa</b>	EAEn ezgaituentzako berariaz egindako kontratuen banaketa, kontratu motaren arabera, 1999 eta 2001. Gorabeheraren %	111
<b>2.31. Koadroa</b>	EAeko enpresak tamainaren arabera, langile kopuruaren eta ezgaituentzako teorikoki gordetako lanpostuen arabera, 2000	113
<b>2.32. Koadroa</b>	Ezgaituentzako kontratuen banaketa, kontratu motaren eta lurralde historikoen arabera, 2000 .....	118
<b>2.33. Koadroa</b>	EAeko ezgaituentzako kontratuen banaketa, kontratu motaren eta generoaren arabera, 2000 .....	119
<b>2.34. Koadroa</b>	Ezgaituentzako kontratuen banaketa, adin multzoka, kontratu motaren eta generoaren arabera, 2000 .....	120
<b>2.35. Koadroa</b>	Iraupen jakineko aldi baterako kontratuen batez besteko iraupena, egunetan, kontratu motaren arabera, EAE, 2000 ..	120
<b>2.36. Koadroa</b>	Merkatu arruntean enplegatutako ezgaituak, kontratu motaren eta lanaldiaren iraupenaren arabera, lurralde historikoetan, 2001	121
<b>2.37. Koadroa</b>	Enpleguko zentro berezien eta okupazio zentroyen kopuruaren eta tokien bilakaera, lurralde historikoen arabera, 1998-2000	123
<b>2.5. Grafikoa</b>	Enpleguko zentro berezien eta okupazio zentroyen erabiltzaileen kopuruaren bilakaera EAEn, 1998-2000 .....	124
<b>2.38. Koadroa</b>	Enpleguko zentro berezien eta okupazio zentroyen erabiltzaileen kopuruaren bilakaera, lurralde historikoen arabera, 1998-2000	124
<b>2.39. Koadroa</b>	EAeko ezgaituentzako zentroyen kopurua, zentro motaren eta titularitatearen arabera, 2000 .....	125
<b>2.40. Koadroa</b>	Enplegu zentro berezien erabiltzaileen kopurua, zentroyen titularitatearen arabera, EAEn, 2001 .....	126
<b>2.41. Koadroa</b>	EAeko enplegu babestuko zentroetako toki eta erabiltzaile kopuruak, zentro motaren arabera, 2000 .....	127
<b>2.42. Koadroa</b>	Enpleguko zentro berezietan eta okupazio zentroetan 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituei eskainitako tokien prebalentzia, lurralde historikoen arabera, 2000 .....	127

<b>2.6. Grafikoa</b>	Ezgaituentzako kontratuen banaketa enpleguko zentro berezietan, lurralde historikoen arabera, 2000 .....	128
<b>2.43. Koadroa</b>	Ezgaituen kontratazioen prebalentzia lanerako adinean dagoen guztirako biztanleriaren gainean, 2000 .....	129
<b>2.7. Grafikoa</b>	EAEko enplegu bereziko zentroetako ezgaituentzako kontratuen banaketa, kontratu motaren arabera, 2000 .....	129
<b>2.44. Koadroa</b>	Enplegu bereziko zentroetako ezgaituentzako kontratuen banaketa, generoaren eta lurralde historikoen arabera, 2000 .....	130
<b>2.45. Koadroa</b>	Ezgaituentzako kontratuen banaketa EAEko enplegu bereziko zentroetan, adin multzoen eta generoaren arabera, 2000 .....	130
<b>2.8. Grafikoa</b>	EAEn enpresa arruntetan eta enklabe babestuetan kontratatutako ezgaituen bilakaera, 1998-2002 .....	132
<b>2.46. Koadroa</b>	Lan ingurune arruntetan kontratatutako ezgaituen bilakaera, ezgaitasun motaren arabera, EAEn, 1998-2002 .....	133
<b>2.47. Koadroa</b>	Lan ingurune arruntetan kontratatutako ezgaituak, ezgaitasun motaren eta lurralde historikoen arabera, 2002 .....	134
<b>2.48. Koadroa</b>	Lan ingurune arruntetan kontratatutako ezgaituak, ezgaitasun motaren, laneratzeko moduaren eta lurralde historikoren arabera, 2002 .....	134
<b>2.49. Koadroa</b>	Ingurune arruntetan kontratatutako pertsona, ezgaitasun motaren, laneratzeko moduaren arabera, 2002ko urtarriletik uztaiera .....	135
<b>2.9. Grafikoa</b>	Ezgaitasun egoerekin zerikusia duten prestazioen hartzaileak EAEn, 2001 .....	137
<b>2.10. Grafikoa</b>	Ezgaituak EAEn, jarduerari eta okupazioari dagokienez .....	138
<b>2.50. Koadroa</b>	Ekonomia eta lan estaldurari buruzko datuen laburpena .....	139
<b>2.51. Koadroa</b>	Bizkaian lanerako adinean dauden ezgaituen ekarpen ekonomikoa, familian daukaten tokiaren arabera, eta EAErako estimazioa, 1997 .....	141
<b>2.52. Koadroa</b>	Lanerako adinean dauden Arabako ezgaituen mendetasun egoera, generoaren arabera, eta EAErako estimazioa, 1999. (%) .....	141

**ERANSKINETAKO KOADROEN AURKIBIDEA (I. ERANSKINA)**

<b>II.1. Koadroa</b>	EAEko 16tik 64 urtera bitarteko ezgaitu erregistratu eta benetakoen prebalentzia, lurralde historikoen arabera .....	207
<b>II.2. Koadroa</b>	16tik 64 urtera bitarteko biztanleak, lurralde historikoen arabera, genero eta adin multzoka, EAEn, 1996 .....	207
<b>II.3. Koadroa</b>	Zergapean ez dauden prestazioen batez besteko zenbatekoa, lurralde historikoen arabera, 2001 (eurotan).....	207
<b>II.4. Koadroa</b>	16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak, zergapean ez dauden prestazioen hartzaileak, pentsio motaren arabera, lurralde historikoetan, 2001 .....	208
<b>II.5. Koadroa</b>	16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak, jarduerari dagokionez, generoaren eta lurralde historikoaren arabera, 1999 .....	208
<b>II.6. Koadroa</b>	Ezgaituak okupazioari dagokionez, generoaren eta lurralde historikoaren arabera, 1999 .....	209
<b>II.7. Koadroa</b>	Enplegua hobetzea eskatzen duten ezgaituak, generoka eta adin multzoka, lurralde historikoen arabera, 2001 .....	209
<b>II.8. Koadroa</b>	Kontratuen banaketa biztanleriarengan oro har, kontratu motaka eta lurralde historikoaren arabera, 2000 .....	209
<b>II.9. Koadroa</b>	Kontratuen banaketa ezgaituen artean, kontratu motaka, lurralde historikoen eta generoaren arabera, 2000 .....	210
<b>II.10. Koadroa</b>	Ezgaituentzako enplegu zentroen kopurua, zentro motaka, lurralde historikoen eta titularitatearen arabera, 2000 .....	210
<b>II.11. Koadroa</b>	Enpleguko zentro berezien erabiltzaileen kopurua, zentroaren titularitatearen eta lurralde historikoen arabera, 2001 .....	211

# **TXOSTENAREN AURKEZPENA**

## **Txostenaren testuingurua eta xedeak**

### **Txosten berezi honetan ezgaituen laneratzea aztertzen da, gure Erkidegoan.**

Ahulezia bereziko egoeran dauden pertsonen kolektibo garrantzitsua du hizpide, beraz (**lanerako adineko 60.000 pertsona inguru**), eta garrantzi handiko gaiari ekiten dio: gure gizartean, ordaindutako lanerako irismena, pertsona askorentzat, gizarteratzeko bide nagusia da oraindik ere.

Egiaz, ezgaituek zailtasun handiak aurkitzen dituzte gainerako herritarren aukeren antzekoez bizi ahal izateko. Zailtasun horietako batzuk beren mugetatik etor daitezke, baina beste asko bizi diren ingurunearen, gizarte, ekonomia, kultura eta abarreko testuinguruaren mende daude. Eta bizitzako esparru guztiei eragiten diete, ez lanari soilik.

Izan ere, **azken urteotan, ezgaituen berariazko arazoak azaldu dizkiote Ararteko erakundeari**, unean-unean edo behin eta berriro, **bide desberdinetatik**:

- Norbanakoek edo elkarteek, besteak beste, oztopo arkitektonikoak, zenbait kasuri emandako zerga tratamendua, lana edo etxebizitza lortzeko aukerak, ahalmen urritasunak baloratzeko sistema edo irizpideak hizpide zituzten kexak jarrita.
- Azken urteotan ezgaituen, senideen elkarte eta sostengu talde ugariarekin izandako bileretan.
- Aurreko txostenetan, zenbait gai aztertzean, hala nola, oinarriko unitateetako irismen eta mugikortasun baldintzak –oinarrizko gizarte zerbitzuen gaineko txostena-, laneratzeko ahalbideak –erkidegoan buruko gaitzari ematen zaion trataerari buruzko txostena-, eskolatzeko ahalbideak –hezkuntza behar berezien gaineko txostena-...

Orain arte, arazo horiei emandako erantzunak, oro har, partzialak izan dira: kexa zehatzak izapidetu dira; elkarteei lagundu eta sostengua eman zaie; hirigintza eta arkitektura-oztopoen gaineko ofiziozko jarduerak egin dira; ezgaituentzako zerga politikari buruzko gomendio orokorra egin da; enplegu publikora heltzeko ezgaituentzat gordetzeko diren lanpostuen kuotaren gaineko gomendioa luzatu da...

Badira, gainera, horiek bezain garrantzitsuak diren beste arazo batzuk ere: birgaitzea, artapen goiztiarra, egoitzetan hartzea, laguntza teknikoak, sostengu informala eta zaintzaileen beharrak...

Txosten monografiko honetan gai horietako bat, benetan garrantzitsua, sakon jorratu nahi da. **Hara zein den asmoa:**

- **Gure Erkidegoan enplegua sustatzeko neurriak noraino heltzen diren jakitea**, eta beste testuinguru batzuekin alderatzea.
- **Ezgaituen enpleguaren kalitatea aztertzea.**
- **Kontratutako pertsonen eta kontratatzen duten enpresen ezaugarriak aztertzea**, laneratzen laguntzen edo laneratzea oztopatzen duten faktoreak ikertzeko...

Eta horretan guztian oinarrituz, azken batean, pertsona horiei bizitza kalitate hobea bermatzeko behar diren **hobekuntzak proposatzea.**

Beraien arazoen ikuspegi zabalagoa eskaini nahi genuen. Hartara, erakunde honek lan hau egiteko hasieran azaldutako aurretiatzko oinarrietan, azterlanak alorraren arazoen ikuspegi orokorra eskaini zezan eta lehenetsi genituen, edo guk esku har genezakeen zenbait arazo bereziki jorra zitzaizkion ginen, batera bakarrik mugatu barik. Esaterako, irismena hiri inguruetan eta, bereziki, herri zerbitzuak eskaintzen diren eraikinetan; zerga kontuak, lan merkaturako irismena, etxebizitza...

Azkenean, zailtasun teknikoak bitarte, azterlanen alorrak mugatu eta gaiak bereiztu behar izan genituen. Hartara, txosten honetan pertsona horiek lan merkatura heltzeko dituzten aukerak eta nola heltzen diren aztertzen da, eta **hurrengo batean gure Erkidegoko herri eraikinetako irismena jorratuko dugu.**

Biek jada adierazi dugun nahiari erantzuten diote, hau da, ezgaituen bizitza baldintzak hobetzea sustatzeko eta bereizkeriarik ez izateko eta gizarteratu ahal izateko duten eskubidea egiazkoago eta eraginkorrago bihurtzeko nahiari.

“Ezgaituen europar urteari” ere ekarpen txoa egin nahi diote; horren xedeen artean, honako hauek daude: ezgaituek bereizkeriaz babesteko eta beren eskubideez erabat eta berdintasunez baliatu ahal izateko duten eskubideaz ohartaraztea, eta **pertsona horien aukera berdintasuna sustatzeko** behar diren neurrien gainean, gogoeta eta eztabaida suspertzea.

## **Zenbait datu eta kontzeptu giltzarri**

**Txosten hau ondo ulertzeko oinarritzko zenbait kontzeptu ezagutu behar dira**, bai enpleguaren alorrekoak bai gizarte babes edo ezgaitasunaren alorrekoak. Kontzeptu jakinak dira, askorentzat ohikoak, baina ez ezagutzeak testua ondo ulertzea zailago egin eta baldintza dezake.

Kontzeptu horietara ohituta ez dagoenak laguntza aurkituko du txostenean bertan: **VI. eranskinean terminorik erabilienean glosategia jaso da**, alfabetikoki ordenatuta.



Garrantzitsua da, esaterako, biztanleria aktiboa eta okupatua bereiztea, enplegu babestua eta enplegu arrunta, garapeneko ezgaitasuna eta gainera etorritako ezgaitasuna, zergapeko prestazioa eta zergapean ez dagoena, enpleguko zentro berezia eta okupazio zentroa.... Kontzeptu horiek eta beste batzuk ondo ulertuta soilik lortuko baita datu baten balioaz edo baiepen baten esanahi zehatzaz behar bezala jabetzea.

Garbi dago txostenak **irakurketa desberdinak onartzen dituela, bakoitzaren interesaren arabera**: batek datuei erreparatuko die, edo gomendioei, edo bizitzako kontakizunei, edo atal bakoitzeko laburpenari... Indizeek, taulek, grafikoek, goiburuek, beltzez nabarmendutakoek, eranskinak lagunduko dute horretan. Hala ere, kontzeptu jakin batzuk ondo ezagutu behar direla diogu, berriro ere, eta horretarako, erantsitako glosategia oso baliagarria dela.

Datuei dagokienez, ikusiko duzuen bezala, asko jaso dira, eta oso iturri desberdinetatik gainera. Datu horietako asko eta asko testuan sartuta eskaintzen dira –bereziki 2. kapituluari, “Ezgaituen ezaugarriak laneratzeari dagokionez” izenburua daraman horretan-, taula edo grafiko modura: 2. kapituluari 58 koadro eta 10 grafiko sartu dira. Beste batzuk I. Eranskinari jaso dira, “Taula Estatistikoak” delakoan.

Datu bakoitzak, jakina, bere balioa dauka, baina batzuek beste batzuek baino errealitatearen jakintza handiagoa edo orokorragoa eskaintzen dute. Hona hemen, esaterako, **txostenetik ateratako oinarrizko zenbait datu**; ia guztiak 2000 edo 2001 urteari buruzkoak:

- Kalkulatzen da sei urtetik gorako ezgaituak, gure Erkidegoan, 144.000 inguru direla, biztanleriaren % 7,4. Horien erdia-edo 64 urtetik gorakoak dira, eta asko ez daude ezgaitu modura “erregistratuta”. Izan ere, ezgaitu “erregistratuak” 90.000 baino pixka bat gehiago dira eta, ahalmen urritasun maila eta ezgaitasun mota desberdinak dituzte (fisikoa, psikikoa, zentzumenezkoa), argi eta garbi.
- Pertsona horietatik guztietatik, 60.000 inguru lanerako adinean daude (16tik 64 urtera bitartean). Lanerako adineko ezgaitu “erregistratuak” 57.320 dira: 35.325 gizonezko eta 21.995 emakumezko.
- Lanerako adineko 100 ezgaitutatik 70 “ez-aktiboak” dira, hau da, ez daukate lan okupaziorik eta ez dira aktiboki enplegu bila ari.  
30 “aktiboetatik” 20 okupatuta daude eta 10 langabezian.  
20 okupatuetatik, erdia enpleguko zentro berezietan lanean ari dira, edo okupazio zentroetan, eta beste erdia enpresa arruntetan.  
Bestela esanda, lanerako adineko 60.000 ezgaituetatik 12.000 baino ez daude okupatuta (okupazio zentroetan daudenak barne), eta 7.000 soilik dira enpresa arruntetan dihardutenak, kontratu arruntarekin edo ahalmen urrikoentzako berariazko kontratuarekin.
- Lanean ari diren ezgaitu asko baldintza prekarioetan edo prestakuntza gutxiko enpleguetan ari dira. Hartara, 1.500etik gora daude INEMen izena emanda, “enplegua hobetzeko” eskatuz; era berean, enpleguko zentro berezietan lanean

ari diren asko ere Langain hobetzea eskatzen duten pertsona modura ageri dira (1.594 pertsona).

- Ezgaituen gehiengoak bere egoeraren ondoriozko prestazioren bat jasotzen du; % 72k zergapeko pentsioak; % 12k zergapekoak ez direnak. Hala ere, 16.000 bat pertsonaren kasuan, laguntza hauek lanbide arteko gutxieneko soldatetik beherakoak dira eta horrek esan nahi du mendetasun ekonomikoa handia dela, normalean familien mende daudela, edo prekariotasun egoeran daudela.

Pertsona hauen errealitatearen inguruko datu horiek eta beste asko bildu eta aztertu dira txostenean. Datu orokorrak ez eze, ezgaitasun mota bati edo besteari buruzkoak ere bai. Hartara, hemen, **datuak aztertu eta eskaintzeko orduan kontuan hartu diren aldagai desberdinak gogora ekartzea** komeni zaigu. Aldagaiak, ia kasu guztietan, ondokoak izan dira:

- adina (adin multzoa);
- generoa;
- ezgaitasun mota (fisikoa, psikikoa, zentzumenezkoa);
- ahalmen urritasun maila (% 33-44; % 45-64; % 65-74;  $\geq$  % 75);
- lurralde historikoa;
- zentro mota edo laneratzeko modalitatea (enpresa arrunta; lan enklabea...)

Horri esker, ezgaituen taldearen barruan gertatzen diren egoera desberdinak hobeto ezagutu ahal dira (emakumeak, gazteak, lurralde jakin batean bizi direnak, edo ezgaitasun mota jakin bat dutenak diren, egoerak aldatu egiten baitira), eta ezgaitu guztien artean lana lortzeko aukerarik gutxien duten kolektiboak zeintzuk diren antzematen da.

## Eragile desberdinak eta erakunde ikuspegia

Ezgaituen lanerako ahalbideei dagokienez, asko dira inplikaturik dauden gizarte eragileak: **ezgaituak beraiek, beren familiak, elkarteak, sindikatuak, enplegu emaileak, enpleguko zentroen titular diren pertsona edo erakundeak...** Alor bakoitzak ikuspegi eta iritzi desberdinak, proposamen desberdinak... eduki ditzake. Logikoa da, eta egokia gainera, hala izatea.

Horregatik, **txostena egiteko inplikaturik dauden gizarte eragile desberdinak kontuan hartzen saiatu gara.** Batez ere, lanaren alderdi kualitatiboan: ezgaituen ahotsa bizitzako kontakizun modura jaso da (9 bizitza kontakizun edo ibilbide, IX. Eranskinean kontatuta), eta **eztabaida taldeetan** ere entzun zaie. Eztabaida taldeetan, gainera, elkarte, sindikatu, mutua, fundazio, enpresa eta administrazioetako ordezkariak hartu dute parte. Ezgaituen laneratzeari horien guztien mende dago, gehiago ala gutxiago.

Baina, legeak Ararteko erakundearentzat ezartzen dituen eginkizunen eta bere txostenen ezaugarrien arabera, **hartu den ikuspegia batez ere erakundeen aldekoa izan da.** Bereziki, gure gomendioak egiteko orduan; ez ditugu gizarte eragile desberdinak ahanzten baina, bereziki, **laneratzeari sustatu eta lortzeko erakunde erantzukizuna**

**duten administrazioetara jotzen dugu.** Txostenaren hartzaileak beste batzuk balira, gomendioak ere, ziurrenik, bestelakoak lirateke.

## Txostenaren egitura

Lehenago esan dugu txostenak irakurketa desberdinak onartzen dituela, eta horretan, besteak beste, txostenaren egiturak berak laguntzen du. Hona hemen kapitulu bakoitzaren oinarrizko edukia zein den:

- **Aurkezpen** honen ostean -txostenera hurbiltzen denaren irakurketa orientatzeko da, alderdi bereziki garrantzitsuak azpimarratuz-, **hitzaurrea** dator, kontzeptuen gainean nagusiki, non ezgaituen egoera eta lan munduarekin duten lotura edo harremana aztertzeko erabilitako ereduak eta etapa desberdinak laburbiltzen diren. Txostenaren ikusmoldea oinarritzen duten oinarrizko kontzeptu eta printzipio asko hitzaurrean aurkitzen dira jada, OMSk CIF bere sailkapen berriarekin eskaintzen dizkigun ekarpen berriak jasotzen baititu.
- **1. kapituluak** araudia testuinguru desberdinetan aztertzen du: gure Erkidegoan bertan, espainiar legedian, europar eta nazioarte mailan... Konparazioak egiten eta edozein ebaluaziotarako balia dezakegun lege esparrua argitzen lagatzen digu. Izan ere, kapitulu honetan bertan (1.3 atala), lortutako egintzen eta lege aurreikuspenen arteko kontrastearen lehenengo hurbilketa eskaintzen da; hau da, iritsi nahi diren lorpenen eta benetan iritsitako lorpenen artekoa.
- **2. kapitulua (“Ezgaituen ezaugarriak laneratzeari dagokionez”)**, ezbairik gabe, ikerlanaren muina da. Bertan, datuek funtsezko betekizuna daukate. Hor aztertzen dira datuak lehen esandako aldagai bakoitzaren arabera (adin multzo, genero, lurralde historiko, ahalmen urritasun maila...), eta hor aztertzen da, xehetasunez, egoera bakoitza: ezgaitasun motak, prestazio motak, lan egoerak, enplegu babestua, enplegu arrunta, laneratzeiko ibilbideak... Kontratututako pertsonen, kontratatzen duten enpresen ezaugarriak hobeto ezagutu nahi dira, baita enpleguaren kalitatea ere.
- **3. kapituluak hobetzeko hainbat proposamen** ematen ditu. Proposamen horiek errealitatea aztertetik ondorioztatzen dira, beren xede edo hartzailea nor edo zer den, haren arabera antolatzen dira: muga funtzionalak dituzten pertsonen gaitasuna eta trebeziak hobetzea; familiari laguntzea; lan merkatua eta ikastegiak; gizartearen multzoa sentsibilizatzea eta bere sinesmen eta baloreetan eragitea; lanpostuetako sostenguak norbanakoaren eta bere lan egiteko moduaren arabera moldatzea.
- Hobetzeko proposamen hauetako asko **hurrengo kapituluan** ere hizpide dira, hau da, **Arartekoak erakundeei egiten dizkien gomendioetan.**
- 5 eta 6. kapituluak eta eranskinak osagarriak dira, argi eta garbi. Hara zer jasotzen duten:

- Erabilitako metodologia eta datu eta informazio iturri desberdinak: dokumentuen analisia, bizitzako kontakizunak, eztabaida taldeak... (5. kapitulua).
- Erabilitako bibliografia (6. kapitulua).
- Hainbat datu eta taula osagarri (I. eranskina).
- Gidoietan eta talde bileretan erabilitako gidoiak (II eta III. eranskinak).
- Ezgaitasunarekin zerikusia duten gure erkidegoko erakunde eta organismoen, enpleguko zentro berezien eta okupazio zentroen zerrendak (IV eta V. eranskinak).
- Terminoen glosategi bat eta siglen beste glosategi bat (VI eta VII. eranskinak).
- Sostengudun Enpleguko Espainiar Elkarteak Estatuko Herri Defendatzaileari zuzendutako gutun irekia (VIII. eranskina).
- Bederatzi bizitza kontakizun (IX. eranskina).

Azkeneko hauen gainean –**bizitzako kontakizunak**- zenbait ohar egin behar ditugu. Lehenengoa, beren bizitzako ibilbidea kontatzeko prest egon ziren eta argitaratzeko baimena eman zuten pertsonen eskerrak ematea. Zenbait datu ezabatu diren arren, identifikaziorik ez errazteko, beren lekukotzek bizitako esperientziaren indarra eta tonua dauzkate. Datuen edo iritzi tekniko bidez nekez adierazten den tonua; horregatik, beren lekukotzak balio handia dauka eta integrazioa lortzeko beren ahalegina eta zailtasunak ulertzen laguntzen digu. Ez da kolektiboaren multzoaren inolako lagin adierazgarririk, baina oso ezaugarri eta esperientzia desberdineko pertsonen ahotsa jasotzen saiatu gara: adin desberdineko, ezgaitasun mota eta ahalmen urritasun maila desberdineko gizon eta emakumeak, lurralde historiko desberdinetakoak, lan esperientzia desberdinak izan dituztenak (enplegu arruntan, enplegu babestuan, langabezia...).

## Elementurik kezkagarrienak

Eskubideak bermatzeko ikuspegiaren ildotik, horixe baita Arartekoari dagokiona, hemen azpimarratu nahi ditugu –beste batzuetan egin dugun bezala-, bereziki kezkagarriak diren txosteneko hainbat alderdi, gure iritziz lehentasunez arreta eskaini behar baitzaie.

### 1. Ezgaituen jarduera tasa biztanleria orokorrarena baino askoz ere txikiagoa izatea.

Txostenean sartutako daturik berrien arabera, ezgaituen langabezia tasa oro har biztanleriak duena baino askoz ere handiagoa da: % 33,3, % 13,7ren aldean. Diferentzia hori handiagoa gizonengan (% 33,8, % 9,5en aldean) emakumeengan baino (% 32,6, % 19,9ren aldean).

Zenbateraino laneratzen diren jakiteko funtsezko datua, ordea, hori ere ez da. Datu erabakigarria kolektiboaren “ez-aktibotasun” tasa altua da: lanerako adinean dauden 100 ezgaitutatik 30,9 baino ez dira aktibotzat jotzen, biztanlerian, oro har, tasa hori % 53,3koa den arren. Hau da, % 70a (ia % 80a emakume ezgaituen kasuan), familiaren sostenguaren edo gizarte prestazioen mende bizi da, laneratzea planteatu ere egin gabe.

Egiaz, zenbait muga funtzionalek laneratzea zail bihur dezakete, baina kasu askotan ezgaitasun egoerak, enpleguari dagokionez, testuinguruaren ondorio dira; bereziki, gizartearen pentsamoldearen ondorio. Garbi dago giro integratzaileago batean, gizartearen laguntza irmoagoa duen batean, pertsona horien jarduera tasak biztanleak oro har dituen tasetatik hurbilago egongo lirakekeela, eta horrek integratzeko ahalbideak gehituko lizkiekeela.

## **2. Lanari edo prestazio bati eusteko benetako ahalbideei dagokienez, bereziki ahulak edo behartsuak diren kolektiboak izatea.**

Datuak aldagai desberdinen arabera xehatzeak (adina, generoa, lurraldea, ezgaitasun mota eta maila...), kolektiboen artean lana aurkitzeko benetako ahalbideetan dauden diferentzia garrantzitsuak agerian jartzen ditu. Hartara, esaterako:

- Emakumeek gizonetako baino aukera gutxiago daukate;
- Ezgaitu psikikoen ezgaitu fisiko edo zentzumenezkoen baino gutxiago;
- Ahalmen urritasun handia dutenek (% 75etik gora), txikiagoa dutenek baino gutxiago...

Gure erakundearen iritziz, diferentzia horiek konpentsaziozko neurriak eskatzen dituzte, eta berariazko jarduerak, bereizketa positibokoak ahalbidetzen dituzte, oreka eta berdintasun handiagoa lortze aldera.

## **3. Lurralde bakoitzaren errealitatean ikusitako diferentzia garrantzitsuak.**

Datuek erakusten dute lurraldea ere (generoa, adina edo ezgaitasun mota bezala), ezgaitu batek laneratzeko aukera handiago ala txikiagoak izateko faktore erabakigarria dela.

Diferentzia horiek bereziki esanguratsuak dira enplegu zentro berezien eta okupazio zentroen sareaz ari garenean: Gipuzkoan, esaterako, 2000 urtean 3.257 toki zeuzkaten enplegu zentro berezietan eta okupazio zentroetan, hau da, bere lurraldeko ezgaituen % 18,5entzako beste; Arabako estaldura antzekoa zen (% 17); Bizkaian, berriz, 2.296 toki baino ez zeuzkaten, hau da, lanerako adineko ezgaituen % 6,3rentzat baino ez.

Txostenak beste kontu batzuetan ere, hala nola, zentroen kudeaketa eremuan (titularitate publikoa ala pribatua) desberdintasun deigarriak igartzeko aukera ematen digu, baita ere alde esanguratsuak lurralde historikoen artean, ezgaitasunari lotutako prestazioei dagokienez (bai prestazio motan bai prestazioen zenbateko handiago edo txikiagoan).

## **4. Enplegu zentro bereziek beren oinarritzko helburua ez betetzeko arriskua: enplegu arrunterako bidea erraztea.**

Jasotako datuek eta balorazioek arrisku garbia adierazten dute: gerta litekeela enplegu zentro bereziek enplegu arrunterako bide, zubi edo bitarteko egoera izateko balio ez izatea; ezgaituei enpresa arrunterako jautzia egiten ez laguntzea; aitzitik, langilerik onenekin geratzera jo dezaten, horrek, ezbairik gabe, enplegu zentro

bereziaren bideragarritasun edo errentagarritasun handiagoa dakarrelako.

Zentro hauek lortutako garapen maila kontuan izanik, batez ere zenbait eremu eta alor ekonomikotan, badirudi egoera hori berrikusi behar dela, prozesua sostengatzeko edo, bestela, zentroen gainean kontrol handiagoa izateko eta egon litezkeen ondore txarrak saihesteko.

Era berean, enpleguko zentro berezien eta okupazio zentroen artean dagoen harremana berrikusi edo araupetu behar da, sarritan elkarren ondoan dauden instalazioak erabiltzen dituztelako, edo instalazioak partekatzen dituztelako. Horrek baditu abantailak, baina baita arriskuak ere, esaterako, okupazio zentroetan artatutako pertsonak, inoiz edo, produkzio lanetan aritzea, inolako kontratazio, baldintza edo ordainsaririk gabe.

## **5. Enplegurik gehiena babestua, prestakuntza gutxikoa edo txarto ordaindutakoa izatea.**

Txosten honen xedeetako bat ezgaituen enpleguaren “kopurua” barik “kalitatea” aztertzea zen. Txostenak, batez ere zatirik kualitatiboenean -datuek ez baitute beti halako konturik jasotzen- balorazio kezkarriak eskaintzen ditu: prestakuntza maila txikiak, prestakuntza mailak baino askoz ere beheragoko kontratazioak, enplegu hobearen eskari handia...

Garbi dago gai horiek ukitutako pertsonen itxaropen mailarekin zerikusia dutela. Sarritan, beren lan egoerarekin kritikoen diren ezgaituak, edo lan hobea eskatzen dutenak, prestakuntzarik handiena izaten dutenak, edo hobeto ikusitako beste lan batzuk egiteko guttiz gai direla uste dutenak dira.

## **6. Gizarte kontzientzia urria edo lan eta enpresa munduaren prestakuntzarik eza.**

Plano teorikoan, azken urteotan, aldaketa sakonak izan dira ezgaitasuna ulertzeko moduan. Gero eta balio handiagoa ematen zaie testuinguruari eta gizartearen pentsamoldeari laneratzeko faktore erabakigarri gisa, zama hori pertsonaren “ezgaitasunari” egozten zitzaion tradiziozko pentsaeraren aldean. Garbi dago muga funtzional jakin bat duen pertsonak lanpostu baten betekizunak egokiro bete ahaliko dituela, zein testuingurutan kokatzen duten: oztopo arkitektonikoak, ergonomia, sostengu teknikoak, baliabide informatikoak... dira baldintzatzen duten elementu batzuk, eta testuinguru edo enpresa bat “errazagoa” izan dadin ala ez eragiten dutenak.

Ez dirudi kontzeptuen planoan ematen ari den pentsamolde aldaketa hori gizartearen multzoak barneratu edo bere egin duenik, bereziki kontratazioa mende hartzen duten edo arauketarako ahalmena duten erakunde edo pertsonak.

Hezkuntza behar bereziak dituzten ikasleak eskola arruntetan sartzeak, bere garaian, gizarte aldaketa nekeza eta inplikaturako gizarte eragileen artean aurreiritzi eta praktikak aldatzea eskatu zuen bezala, ezgaituen laneratzeko ere gizartearen

sentsibilizazioa lantzea, aurreiritziak eta estereotipoak zuzentzea eta enpresaburuak kontzientziaztea eskatzen du.

### **7. Daturik eta irizpiderik ez izatea, ez egoeraren jarraipena egiteko, ezta ezkutuko egoeren berri izateko ere**

Kasu guztietan ez dugu nahi genituen datuak lortzerik izan. Batzuetan, iturriek (hainbat iturri desberdin) ez dituztelako antzeko irizpideak erabiltzen baterako konparazio eta analisiak egin ahal izateko.

Beste batzuetan, pentsa daiteke ez direla ezagutu nahi zenbait egoera, edo egoera horiek ezkutuan iraun dezaten nahi dela, hain zuzen. Nola da posible, bestela, LISMI onartu zenetik 20 urte igaro ondoren, oraindik hain zaila izatea gordetzeko kupoa zein enpresak betetzen duten eta zeintzuk ez jakitea? Edo ez-betetze horiek inolako ondoriorik ez izatea? Edo zenbait zentro edo talderen jarduera hain iluna izatea?...

Egiaz, asko dira hemen aztertutako gaietan eskudun diren edo inplikatura dauden erakundeak. Estatuko Administrazioaren mendeko erakundeak; Eusko Jaurlearitzaren mendeko erakundeak; aldundietako erakundeak... Errealitatea hobeto ezagutu nahi bada eta jarraipen handiagoa egin nahi bazaio, erakunde desberdinek beren datuak ustiatzeko antzeko irizpideak edo irizpide osagarriak erabiltzea litzateke onena.

### **8. Betetzen ez diren arauak dagokienez, kontrolerako eta erantzun eraginkorrerako mekanismorik eza.**

Gure inguruko herrialderik gehienetan ezgaituei laneratzen laguntzeko politika aktiboak hartu dituzte, eta horretarako gehien erabiltzen den bide bat enpresetan eta administrazioetan gordetzeko kupoak ezartzea izan da. Kupo horiek, txostenean ikusiko den bezala, "handiagoak" ala "txikiagoak" izan daitezke. Gure kupoa txikienetako bat da: lanpostuen % 2 gordetzea 50etik gora langileko enpresetan. Hala ere, kupo hori ere ez da betetzen: 2000 urteko datuetan, % 2ko kupo hori EAEko 50 langiletik gorako 1.680 enpresei aplikatzen badiegu, ezgaituentzat gutxienez 5.249 toki leudekeela ematen digu. Baina Gizarte Segurantzaren afiliatuta zeudenak, benetan, ezgaituentzako berariazko kontratuarekin, ez ziren horren erdira ere heltzen (2.354 pertsona 2001eko abenduan).

Deigarriena, ordea, ez da kupoa ez betetzea, baizik eta 2000 urtera arte ez dela bete behar hori sistematikoki ez betetzea eragotzi edo zigortzeko inolako kontrol mekanismorik egon, edo mekanismo horiek, antza, ia ez direla erabili.

### **9. Zenbait arautze eta lan merkatuaren egungo errealitatea ez datoz bat.**

Esaterako, kontraesanak nabari dira aldi baterako kontratazioek gero eta garrantzi handiagoa duten sistemaren eta, ia esklusiboki, kontratazio mugagabeetan oinarritzen jarraitzen duen ezgaituak kontratatzeko laguntza-politikaren artean.

Gure Erkidegoan 2000 urtean egin ziren 686.102 kontratazioetatik % 92 aldi baterakoak izatea, berez, datu kezagarria da, eta biztanleriaren zati handi bat hartzen

duen lan prekariotasunaren erakusgarri. Baina, hala den bitartean, kontuan hartu beharko da ezgaituen kontratazioaren sustapenerako. Izan ere, urte horretan bertan, guztirako 686.102 kontratazioetatik 734 soilik izan ziren ezgaituenak (% 0,1 inguru).

## **10. Lana aurkitzean inplikaturik dauden gizarte-eragile desberdinen artean jarduerak nekez koordinatzea.**

INEM, Langai, enpresaburuak, administrazio desberdinak, ezgaitasun desberdineko pertsonen elkarteak, senideen elkarteak, lan mutuak, sindikatuak, kontratazioarako enpresa bitartekariak, enpleguko zentro bereziak, okupazioke heziketako zentroak, oinarrizko gizarte zerbitzuak... Horiek dira inplikaturik dauden gizarte-eragile batzuk, izatez edo beren eginkizunen arabera, ezgaituak gehiago ala gutxiago, baldintza hobe edo okerragotan lanean has daitezten lagun dezaketenak.

Batetik, baliabide horietako bakoitzaren benetako eragingarritasuna aztertu beharko litzateke (benetan lortzen dituzten laneratze tasak), eta ondoriozko neurriak hartu. Bestetik, eragingarritasun handiagoa lortzearen, ahaleginak eta ekimenak koordinatu behar direla ematen du.

## **Arartekoaren gomendioak**

Txostenean jasotako datu, balorazio eta proposamenak kontuan hartuta, **Arartekoak 24 gomendio egiten dizkie administrazio arduradunei**, berari dagokion ikuspegitik -eskubideak bermatzea- eta, arestian esandako kezka-gaien eta hobetu beharreko kontuen idotik.

Gomendio horien bidez, ezgaituen aukera-berdintasuna eta haien erabateko partaidetza eta laneratzea benetan eragozten duten oztopoak kendu nahi dira. Traba horiek -fisiko, tekniko eta gizarte mailakoak- gizarte sentsibilizatuz, konpentsaziozko edo bereizketa positiboko neurrien bidez, enplegu arrunterako igarobidea erraz dezaketen zerbitzuak hobetuz, dauden programak ebaluatu eta berrikusiz... gainditu nahi dira. Beraz, hona hemen zer proposatzen den:

- Erreserba kuotak gehitzea eta enpresek eta herri administrazioek benetan bete ditzaten bermatzea.
- Gure artean orain arte gutxi garatu diren enplegu formulak araupetu eta sustatzea, hala nola, sostengudun enplegua.
- Lantokiak eta lanpostuak egokitzeko eta enpresetarako sarbidea errazteko, sustapen-lana egitea.
- Gizartearen sentsibilizazio handiagoa lortzea, enpresa eta sindikatuak hartuta.
- Laneratzeke arazorik handienak dituzten kolektiboen aldeko berariazko politikak garatzea.
- Genero desberdintasunak orekatzea.
- Enpleguko zentro berezien eta okupazio zentroen egoera berriz aztertu eta berriz bideratzea.
- Lurraldeen arteko desorekak zuzentzea.
- Lan bitartekaritzako zerbitzuen eragingarritasuna areagotzea.



- Oinarrizko gizarte zerbitzuek eta elkarteek enplegurako irismena errazteko egiten duten lanaz baliatzea.
- Laneratzea errazten duten gizarte eragile desberdinen arteko koordinazioa eta lankidetzak hobetzea.
- Ezgaituen prestakuntza eta trebakuntza hobetzea.
- Enplegurako irismena eta prestazioak bateragarri egitea.
- Enpleguaren kalitatea eta gerta litezkeen bereizkeria egoerak ebaluatzea.
- Ezgaituen benetako enpleguari buruzko informazioa hobetzea.
- Lagundu eta suspertzeko bideak lan merkatuaren bilakaerara moldatzea.
- Mutuak langileak berriro lanera itzul daitezela inplikatzeko.
- Teknologia berriek eskaintzen dituzten ahalbideak erabiltzea.
- Programak ebaluatzea eta benetako laneratzearen gaineko jarraipena egitea.

Arartekoak, txosten hau Eusko Legebiltzarrari aurkeztu ondoren, bere kezka eta gomendioak helaraziko dizkie administrazio eskudunen arduradunei, eta gero **jarraipen-lana** egingo du, gomendioak zenbateraino betetzen diren jakiteko.

## **Esker onak**

Aurkezpena amaitu baino lehen, lan honetan lagundu diguten eta lan hau burutzea ahalbidetu duten pertsona guztiei esker ona adierazi nahi diet. Bereiziki:

- Datlan, S.L. ikerketa aplikatuko taldeari, berak jasan baitu azterlana egitearen eta datuak bildu eta ustiatzearen pisu nagusia;
- Beren lekukotza pertsonalak, beren bizitza kontakizunak eskaini zizkiguten bederatzi pertsoneri;
- Eztabaida taldeetako bileretan beren esperientzia eta proposamenak azaldu zituzten elkarte, sindikatu, enpresa eta administrazio desberdinetako hogeita hamabi pertsoneri;
- Kolektibo hauen eskubideak babesten urte askotan jardun duten pertsona eta elkarte guztiei, beren jokaerak eta iraunkortasunak lan hau egitera bultzatu gaituzte-eta.

Espero dut "Ezgaituen Europar Urtea" den honetan ekimen asko izatea ezgaituak erabat gizartera daitezela eta dagozkien eskubideez benetan goza dezaten. Txosten honek helburu hori iristeko ekarpen txoa izan nahi du. Eta urtearen amaieran horretan tematuta segi dezagun espero dut, harik eta benetan lortu arte.

Gasteizen, 2003ko martxoaren 25ean

**JARDUNEKO ARARTEKOA**  
**Mercedes Agúndez Basterra**

# **HITZAURREA**

## • **Ezgaituen kontzepzio orokorraren eta artapen politiken**

Ezgaituan lan mundura sartzeari buruzko gogoetaren atariko solas gisa, kolektibo horrentzako artapen orokorrak izan dituen etapak labur berrikusten dira.

Ezgaituek dituzten beharrianak asetzera bideratzen diren artapen jarduerak etapa, eredu edo faseen bitartez aztertu izan dira.

Esparru desberdinetatik datozen hiru idazlek ondorengo segida hauek proposatzen dituzte:

- Demetrio Casadok lau etapa desberdin deskribatzen ditu: erabilgarritasunezko integrazioa, bazterketa suntsigarria, artapen espezializatu eta teknifikatua eta irismena<sup>1</sup>.
- Puig de la Bellacasak artapen eredu bilakaera historikoa hiru etapatan laburbiltzen du: tradiziozko eredu, birgaitasunaren paradigma eta pertsonaren autonomiaren edo mendetasunik gabeko bizitzaren paradigma<sup>2</sup>.
- Glen Guyk mediku eta laguntzako artapenaren, psikopedagogiaren eta gizarte eta ekologiaren ereduak proposatzen ditu<sup>3</sup>.

Errealitatea ereduetatik aztertzeak errealitatearen sinplifikazio agerikoa dakar baina, aitzitik, azalpenetarako ahalmena lortzen denez, egitateak errazago uler daitezke, 1. koadroa.

Garapenean ezgaitasunik daukaten pertsonentzako eta ezgaitasuna gerora etorri zaienentzako zerbitzuen garapena, hasierako unean, mediku eta laguntzako artapenaren ereduarekin batera aurkitzen dugu. Eredu honek are gehiago nagusitzera jotzen du zenbat eta ezgaitua ezgaituago egon. Hona hemen eredu honetako jarduerak: kalte ordaina, erabilgarritasunezko integrazioa eta laguntza.

---

1 CASADO, D. Panorámica de la Discapacidad. INTRESS. Bartzelona, 1991.

2 PUIG DE LA BELLACASA, R. Fronteras del enfoque médico-industrial de la rehabilitación médico-industrial en alternativas institucionales en rehabilitación. Documentos y experiencia. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Madril, 1990.

3 GUY, G. La atención basada en la Comunidad. ¿Desinstitucionalización o transinstitucionalización?. Siglo Cero 133. Conferencia Española de Organizaciones a favor de las personas con retraso mental. Madril 1991. 46-51 orr.

### 1. Koadroa. Ezgaituen artapeneko irizpideen bilakaera interpretatzen saiatzen diren eredu desberdinak

DEMETRIO CASADO EREDUA (1991) <sup>1</sup>	PUIG DE LA BELLACASAREN EREDUA (1990) <sup>2</sup>	GLEN GUYREN EREDUA (1991) <sup>3</sup>
– Erabilgarritasunezko integrazioa	– Tradiziozko eredu	– Mediku eta laguntzako eredu
– Bazterketa suntsigarria - Pasiboa - Aktiboa		
– Artapen espezializatu eta teknifikatua	– Birgaitasunaren paradigma	– Birgaitasun psikologikoa – Psiko-pedagogikoa
– Irismena	– Pertsonaren autonomiaren paradigma	– Gizarte eta ekologiakoa – Mendetasunik gabeko bizitza

(1) Demetrio Casado ahalmen urritasunetan eta gizarte zerbitzuetan aditua da.

(2) Puig de la Bellacasa ezgaitasun fisikoetan aditua da.

(3) Glen Guy garapeneko ezgaitasunean aditua da.

Bigarren une batean, birgaitzaileek, hezitzaileek, pedagogo eta psikologoek, agian Puig de la Bellacasa deskribatzen duen *mediku eta industria* ereduaren eraginez, laguntzako etapa gainditzera begira dauden zerbitzuak eta programak proposatzen dituzte. Ahalmen urrikoen integrazioarako apirilaren 7ko 13/1982 Legea -LISMI- etapa honetako ekarpenik esanguratsua da.

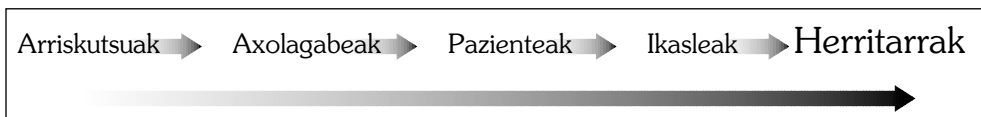
Hirugarren etapan, esku hartzeko irizpideak bizitza kalitatea sustatzera bideratuko litzateke. Aurrekari eta zutabeak *gizarte eta ekologiako eredu*, *pertsonaren autonomiaren paradigma* eta *aukeretarako irismena* izango lirateke, eta zerbitzuak *herritarraren* kontzepzioa zerbitzuekiko harremanak eskubide terminotan dituelako egitatean oinarrituko lirateke.

Gaur egun, ezgaitasunen esparruan *birgaitasunaren paradigmatic esku hartze psikologiko* eta *psiko-pedagogikoaren ereduarekin* funtzionatzen ari diren zerbitzuak dira nagusi. Eredu honen arabera, trebetasunen zerrenda luzatzea, hau da, ezgaituaren prestakuntza aberastea da funtsezko helburua. Ahalik eta mendetasunik gabekoen, autonomoen eta gaien izan dadin lortzea da laneratzeko eta bizitza kalitatea hobetzeko beharrezanik garbiena.

Puig Bellacasak identifikatutako *birgaitasunaren paradigmak* arazoa pertsonarengan zentratzen du, pertsonaren gutxitasun eta zailtasunetan. Emaizak birgaitzeko prozesuan lortutako trebezia funtzionalen mailaren eta kopuruaren arabera neurtzen dira.

Ezgaitasunaren kontzeptuaren bilakaeran giltzarri izan diren hitzak hautatzen baditugu, ondokoak aukeratuko genituzke, 2. koadroa:

## 2 Koadroa. Ezgaituen definizio desberdinen bilakaera<sup>4</sup>



### • Ezgaitasunaren eta osasunaren funtzionamenduaren nazioarteko sailkapena

OMS Osasunaren Munduko Erakundearen sailkapenaren oinarrian ezgaitasun gizakientzako aplikazio unibertsaleko hazpegia delako hatsarrea dago; unibertsalismoak ez du halabarrez esan nahi gutxitasunetik beti eta edozein gizartetan jardueraren mugaketa edo partaidetzaren murrizketa ekarriko dutenik. Ezgaitasuna eta gizarteko bere eraikuntza aldatu egiten dira gizarte batetik bestera, eta garai batetik bestera, eta denborarekin bilakatuz joaten dira.

Ezgaitasunaren kontzeptualizazioa Gaixotasunen Nazioarteko Sailkapenaren (CIE) esparruan hasi zuen OMSk, non osasunaren ondorioei dagozkien kategoria diagnostikoak arian-arian sartuz doazen. CIE errealitate berrietara moldatzeko ahalegin honek 1972an sailkapen berria proposatu eta eraikitzeko beharreraino eraman zuen. 1980an *Gutxitasun, Ezgaitasun eta Ahalmen Urritasunen Nazioarteko Sailkapena, gaixotasunaren ondorioen sailkapenaren eskuliburua (CIDDM)* argitaratu zen. Sailkapen hau gaixotasunaren prozesutik beretik harantzago joateko lehenengo ahalegina izan zen, gaixotasunak norbanakoari, gorputzean zein pertsona mailan, eta gizartearekiko harremanean uzten dizkion ondorioak sailkatzeko.

Sailkapenak balio izan du hogei urteotan, eta errealitatearekiko bere harreman emankorretik, eta ia 10 urtez berrikusten jardun ondoren, sailkapen berria sortu da.

OMSek 2001eko maiatzaren 17tik 22ra izan zen Osasuneko Munduko 54. Biltzarrari, sailkapen berriaren amaierako zirriborroa aurkeztu zion, eta maiatzaren 22an behin betiko bertsioa onetsi zen «Funtzionamenduaren, Ezgaitasunaren eta Osasunaren Nazioarteko Sailkapena» izenburupean, CIF OMS 2001 siglekin, eta aurrerantzean CIF esango dioguna.

4 MARTÍNEZ, J. La comida en una institución desde el concepto de deficiencia al concepto de minusvalía, en Siglo Cero. 26 (5). Buruko atzeratuen aldeko Erakundearen Espainiar Konferentzia. Madril, 1995.

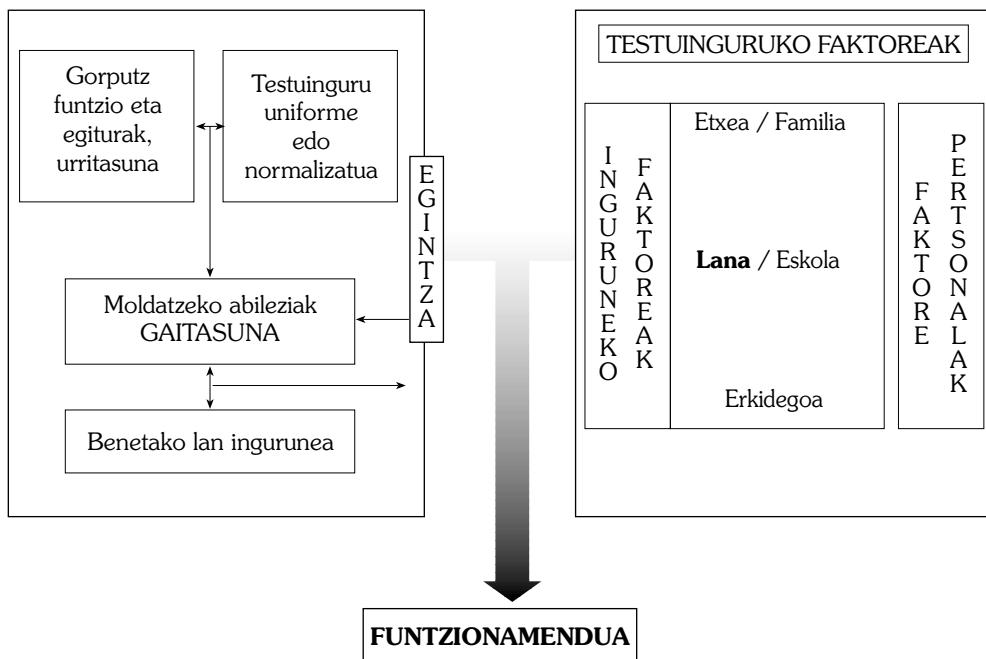
CIE-10ak (Gaixotasunen Nazioarteko Sailkapenaren hamargarren berrikuspenaren laburdura), etiologian oinarritutako kontzeptu markoa eskaintzen du. CIE-10 eta CIF elkarren osagarri dira. CIE-10ak gaixotasunen, trastornoen edo bestelako osasun baldintzen diagnostikoa ematen du, eta informazio hori CIFek funtzionamenduaz ematen duenarekin aberasten da; gaixotasun berbera duten bi pertonek funtzionamendu maila desberdinak izan ditzakete.

OMSren sailkapen berria Nazio Batuetako gizarte sailkapen modura onetsi da, eta ezgaituentzako Aukera Berdintasunerako Arau Uniformeak sartzen ditu. Halatan, CIFek giza eskubideen gaineko nazioarteko aginduak eta estatu mailako legediak ezartzeko bitarteko egokia eskaintzen digu.

Sailkapen berriak aurrekoaren aldean egiten dituen ekarpenik esangurantsuenteako bat da *funtzionamendua* eta *ezgaitasuna osasun baldintzen* eta *testuinguruzko faktoreen* arteko prozesu konplexu, elkarreragile eta bilakaerazko baten emaitzak direla aitortzen duela. Prozesu hori da, hain zuzen, eta ez horren «jabe» den pertsona, sailkapenaren gaia, 3. koadroa.

Ezgaituentzako lanaren esparruan, eta zehazkiago, azterlan honi dagokionez, CIFen kontzeptuzko ekarpena bereziki baliagarria da, *testuinguruzko faktoreak* ezgaitasuna bera *kalifikatzeko* modukotzat jo eta identifikatzen dituenean. Alderdi honetan sailkapena bat dator Munduko Ekintzako Programarekin, Nazio Batuek, esku hartze desberdinen artean, «Ezgaituentzako aukera berdintasunaren gaineko Arau Uniforme eta Estandarrak»

### 3 Koadroa. CIF OMS 2001, lan esparrura aplikatua



goiburuko programan *aukera berdintasuna* bideratutakoak lehenesten dituztenean. Arau horiek Nazio Batuen Biltzar Orokorrak ezarri zituen, 1993ko abenduaren 20ko bere 48. bileran (48/96 Ebazpena).

Hona hemen txosten honetan kontuan hartu behar diren CIFen ekarpen zehatzak:

- Pertsona baten *ezgaitasuna*, *funtzionamendua* osasun egoeren (osasuna, trastornuak, lesioak, traumak, bitarteko teknikoak eta abar) eta testuinguruzko faktoreen arteko elkarrekintza dinamiko gisa ulertzen da. CIFen ekarpen handia pertsonak ez direla sailkapen unitateak da; hau da, ez ditu pertsonak sailkatzen, pertsona bakoitzaren egoera osasunaren edo osasunarekin zerikusia duten jabarien multzoaren barruan deskribitu baizik. Deskribapena testuinguruzko faktoreen esparruan egiten da beti.
- CIF xede desberdinekin aplika daiteke, besteak beste, gizarte politikako, Gizarte Segurantzako sistemen, konpentsazio sistemen plangintzako, legeen garapeneko eta abarreko bitarteko gisa balia daiteke.
- Partaidetza hobetzeko aplika daitekeen informaziorako kontzeptuzko erreferentziaren markoa eskaintzen du, gizarte oztupoak ezbatu edo gutxituz, eta gizarte sostengu eta errazteko elementuen garapena sustatuz.
- *Gaitasuna eta betetzea/egitea* kontzeptuak bereizi eta banatzen ditu. Halako kodeketa mota bereziki baliagarria da pertsonak laguntzako dispositiborik gabe funtzionamendurako izango lukeen mugaren zenbatekoa identifikatzeko. *Gaitasun* esapidea litekeen funtzionamendu maila gorena adierazteko gordetzen da. *Gaitasunak funtzionamendua* islatzen du, pertsona guztientzat eta lurralde guztietan berdina behar duen ingurunea suposatuz, horrela, nazioarteko konparaketak egin ahal izateko.
- Ezgaitasuna pertsonaren ezaugarri gisa ez eze, baldintzen multzo oso gisa ere ulertzen da, baldintza horietako asko gizarte testuinguru/inguruneak sortzen dituelarik. Beraz, arazoaren gestioak gizartearen jardura eskatzen du, eta gizartearen erantzukizun kolektiboa da ezgaituek gizarte bizitzaren alor guztietan erabateko partaidetza izan dezaten ingurunean egin behar diren aldaketak egitea. Eredu honen arabera, ezgaitasuna gai politiko modura eratzten da.

CIFen ekarpena hobeto ulertzeko, terminologia kontu batzuk argituko ditugu:

- CIFen *ezgaitasun* terminoak elkarrekintzaren alderdi negatiboak adierazten ditu, eta CIDDM 1980 bertsioan *ezgaitasuna* esan nahi zuenari, CIFean *mugak jardueran* esaten zaio.
- CIFen *funtzionamendu* terminoak elkarrekintzaren alderdi positiboak adierazten ditu.
- 1980ko bertsioiko *ahalmen urritasun* terminoa CIFen *murrizketak partaidetzan* bihurtzen da.

- *Funtzionamendu* terminoak, elkarrekintzaren alderdi positiboak adierazteaz gain, sailkapen berrian prozesu elkarreragileak ezgaitasunaren kontzeptua eta terminoa txertatuta zeudeneko eta ibilbide gisa ulertutako prozesutik bereizteko ahaleginaren kontzeptioa ere badakar.
- Arestian aipatu den bezala, ezgaitasun kontzeptuak lehenagoko esanahia galdu eta elkarrekintzaren alderdi negatiboen adierazpen bihurtzen da. Terminoa hau beste batzuk azaltzeko ere erabiltzen da: *gutxitasuna*, *mugak jardueran eta murrizketak partaidetzan*.
- Horregatik, txosten honetan *ezgaitasun eta funtzionamendu prozesuetan dauden pertsonak* adierazpidea erabiltzen da, sailkapenean esplizituki jasota egon ez arren, bere ekarpenik esanguratsuenarekin bat baitator - *funtzionamendurekin*, hain zuzen-, esanahia aldatu zaion terminoa - *ezgaitasuna*- mantenduz. Hartara, termino berriarekin lotzean, hausturarik gabeko aldaketa bultzatzen du. Horren ildotik, esan behar da sailkapenak break aurreratu eta sustatzen duela *lizentzia* sortzailea edizioaren hitzaurrean, 5.1. puntuan, hitzez hitz haxe dioenean: «...*CIF hizkuntza modura har dezakegu, eta sor litezkeen testuak erabiltzaileen, beren sormenaren eta orientazio zientifikoaren mende eongo dira.*»

*Funtzionamenduen* logikaren lerroko adibide bat Funtzion Publikoaren Oinarriko Estatutuan jasotzen da, hautapen prozesuetan parte hartu ahal izateko betekizunak ezartzen direnean. Haxe da ezartzen den betekizuna, «*eginkizunak betetzeko behar den gaitasun funtzionala edukitzea*», «*direneko eginkizunak betetzea eragozten duen gaixotasun edo akats fisikorik ez edukitzea*» formula klasikoa erabili barik. Aurrera pausu hau CIDDMRI esker etorri zen.

*Funtzionamendu* kontzeptua *ezgaitasunarekin* batera lanpostu zehatz bateko *betetze eta errendimendu* profesionalaren kontzeptuekin lotzen da. Batzutan, gerta liteke jardueran mugak dituzten zenbait pertsonen betetze profesionala mugatuta ez dauden beste pertsona batzuen bano handiago izatea.

CIF, bilakaeraren ikuspegitik, hitzaurreko 1. koadroan aurkeztutako hiru eredu teorikoetako edozeinen hirugarren fasean koka daiteke. Lehenengo, *ahalmen urridunaren ordez ahalmen urritasuneko pertsona* jarri zen; ondoren, *pertsona ezgaitua* eta gerora *ezgaitasundun pertsona*, eta azkenik *ezgaitasunak dituen pertsona*. Horrela, gaztelaniari begira behintzat, subjektibotasunetik adjektibotasunera bilakatuz joan da, izatetik edukitzera.

Proposatzen duena da *ezgaitasuna ez dela IZATEZKO KONTUA, ez eta EDUKIZKOA* ere, *ezgaitasuna PARTEKATU EGITEN DELA* baizik.

CIF bereizketa positiboko neurriak orientatzeko gaitasuna duen lanabesa da, eta neurriak ezgaituen desabantail biografiko edota historikoa konpentsatu behar du.

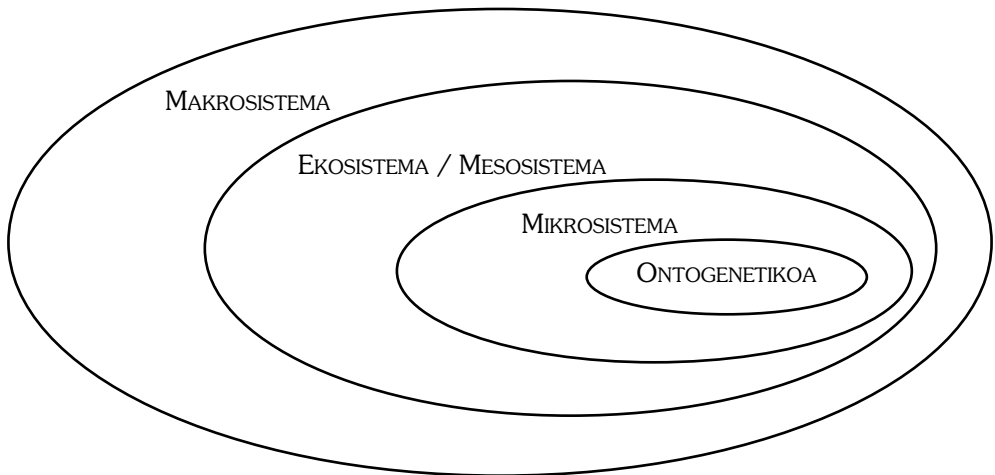
Subjektiboki, neurrien beren gizarte nortasuna ezgaitasun ingurumari horren gainean eraikitzen makurtu nahi ez duten hartzaileei lagundu egiten die. Bereizketa positiboa



onartuko bada, ingurune zehatz batean konpentsatu behar diren funtzionamenduko gizarte desabantailak gainditu behar dira.

Txosten honetako hobekuntza proposamenak, CIFek proposatzen duen ezgaitasunaren gizarte egitatea eranstean, esku hartzearen gainean eredu ekologikotik artikulatzen diren lau estrategia lerroetan oinarrituz antolatzen dira. Adierazpenak -pertsona baten funtzionamendua- loturarik gabeko aldagai gisa funtzionatzen duten lau sistemen konbinazio konplexuaren eraginpean daude, pertsonengan emaitza bakarrak lortuz. Jarraian eredu honen atariko laburpentxoak daukazu.

#### 4 Koadroa. Eredu ekologikoa



Robert T. Ammerman-ek, Ph.D. «Nuevas Tendencias en Investigación sobre Discapacidad» en eredu ekologikoa irudikatzen proposatutakoa. «Ezgaituei buruzko Ikerlan Zientifikoen II Jardunaldietan, Salamankan, 1997ko martxoaren 20, 21 eta 22an.

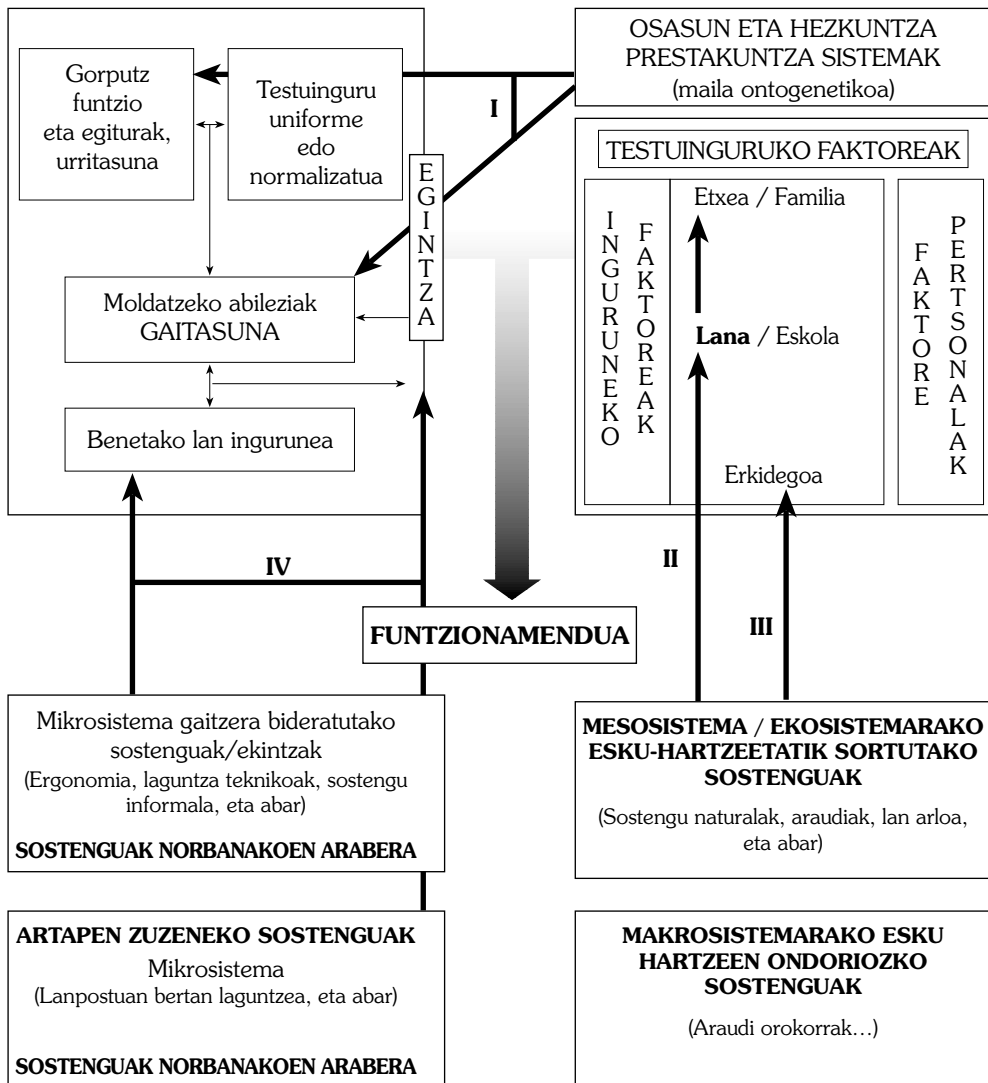
Eredu honetatik, errealitaren ikuspenak *giza garapenaren* maila ugariko ikuspegia, sistemikoa, eskaintzen du, pertsonak ulertzeko abiapuntua dena, bai esku-hartze kliniko/birgaitzekoaren ikuspegitik bai ezgaitasunaren alorrean gizarte politikak diseinatzeko orduan ere. 4. koadro honetan irudikatzen den modura, eredu ekologikoak planteatzen du pertsona lau sistemen eraginpean dagoela, eta sistemak bata bestearen barruan daudela. Indar horiek modu konplexuan konbinatu eta eragiten diote elkarri, pertsonengan emaitza eta funtzionamendu bakarrak sortuz. Lehenengo mailak, ontogenetikoak, norbanakoaren ezaugarriak islatzen ditu. Mikrosistemak pertsonarengan zuzenean eragiten duten aldagaiak islatzen ditu, aztertzen dugun ingurunean laguntza teknikoaren multzoa eta, bereziki, lankideak beraiek eta enpresa bera liratekeenak. Ekosistemak lan esparru/eremu bera osatzen duten enpresen «erkidegoa» islatzen du. Azkenik, makrosistemak gainerako mailetan eragina duten eta haien eragina jasotzen duten gizarte eta kultura alorretako indar zabalagoak islatzen ditu.

5. koadroak, non esku hartzeak eredu ekologikotik eta CIFetik abiatuz antolatuta ageri diren, errealitatearen bi ikuspegi bateragarrien konbinazioa dakarkigu, bi psikologo

handiren baieztapenak gogorarazten dizkigutenak: Uri Bronfenbrenner-en «*ondore nagusiak elkarrekintzan daude*»<sup>5</sup> eta Kurt Lewin-enak bere oinarritzko obran, oro har, jarrera aldatu nahi badugu giroak aldatu behar ditugula esaten diguna, laburbilduz<sup>6</sup>.

### 5 Koadroa. Esku hartzeen antolamendua<sup>1</sup>, eredu ekologikotik eta CIF OMS 2001ean oinarrituta

Proposamenak antolatzeko eredia Laneratzeko ekintzak integratzeko ahalmena duten IV. lerro estrategikotan egituratzen da.



(1) Esku hartzeak, txosten honetan, hobetzeko proposamenak dira.

5 BRONFENBRENNER, U., «La ecología del desarrollo humano», ed. Paidós, 14. orr. Bartzelona, 1987.

6 LEWIN, K., «La teoría de campo en la ciencia social», ed. Paidós, 1988.

Ikuspegi orokorretik, eredu ekologikoak, lehenengo mailan, pertsonaren ezaugarriak islatzen ditu; bigarrenak, familiaren ezaugarriak, hirugarrenak pertsonak eta beren familiak bizi direneko erkidegoa eta laugarrenak gizarte eta kultura indar zabalagoak<sup>7</sup>.

Ikus daitekeenez, I maila *gutxitasunen* gainean jarduten duten *osasun artapen, hezkuntza eta prestakuntzako sistemei* dagokie, hau da, gorputz funtzio eta egituren gainean, batetik eta, bestetik, *gaitasunean*, edo bestela esateko, ezgaituen moldatzeko trebezien gainean.

II maila *mesosistema/ekosisteman esku hartzean* datza, laguntza naturalak edo familiari, lanari edota ikastegiari zuzendutako lan legedia sortuz.

III mailak *sostenguak ematen ditu, makrosistemara zuzendutako esku hartzeen ondorioz*. Horren adibide bat gizarte osoari bere sinesmen eta baloreen sisteman eraginez zuzendutako legedi orokorra da.

Azkenik, IV maila, batetik, *lanposturako sostenguen*, hala nola, laguntza teknikoan eta sostengu naturalik gertukoak sortzean *banan-banakotzean* datza, benetako lan ingurunera bideratuz eta, bestetik, *artapen zuzeneko sostenguetan*, lanpostuan bertan lagunduz, eta eginkizunen *betetzean* zuzenean eta esplizituki eraginez.

## • Lana, okupazioa eta gizarteratzea

Lana gizaki ororen oinarritzko eskubidea da, Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalean (NBE, 1948, 23 art.), Espainiar Konstituzioan (1978, 35 art.) eta Langileen Estatutuan (martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretua) aldarrikatzen den bezala.

Lana aurkitzeak ezgaituentzat duen garrantzia, diru sarrera iturri izateaz gain, gizarteratzea eta bizitza kalitatea sustatzeko lehenengo mailako faktoretzat hartzen delako ere azaltzen da.

Gaur egun lana pertsonen gizarteko balorazioa definitzeko aspaldiko izaera nagusia galduz doa arren, «*gizartearen ikuspegitik baliotsua den rola konkistatzeko funtsezko osagaia izaten jarraitzen du, diferentziek rol hori lortzeko desabantailazko egoeran jartzen dituzten pertsonentzat*»<sup>8</sup>. Horregatik, laneratzea elementu giltzarritzat hartzen da oraindik ere heldutasunezko adinera igarotzeko prozesuan ezgaitasunaren barruan, bai garapeneko berezko ezgaitasunean bai gerora etorritako ezgaitasunetan herritar osoaren izaera berreskuratzean.

*Heldutasunezko adinera igarotzea norbanakoak nerabezaroa arian-arian utziz doaneko prozesuari esaten zaio, familian, taldean eta Estatuan ezartzen zaizkion*

7 BRONFENBRENNER, U. Aipatutako lana.

8 RODRÍGUEZ AZPILIKUETA, F. J. y MARTÍNEZ RUEDA, N. Un modelo de formación para profesionales de empleo apoyado. 1 bol., 49. or. Argitaratu gabea.

*gizarte, kultura, ekonomia eta lege aldetiko ingurunea kontuan izanik*<sup>9</sup>. Sarritan, gainera etorritako mendetasun fisikoaren egoera sartzen diren pertsonak beren erabakitze ahalmenaren alde borrokatzera behartuta egoten dira, normalean inguruneko igurikapenek, garapeneko ezgaitasunaren paralelismoarekin jarraitzeko, borondatea ere haurren parean jartzera jotzen baitute. Biblical horren aipamena egiten da, madarikazio gisa, hauxe iragartzen denean: «*Gazte zaren artean, zu bakarrik jantziko zara eta nahi duzun tokira joango zara, zahartzen zarenean, ordea, beste batek jantziko zaitu eta nahi ez duzun tokira eramango zaitu.*»

Trantsizio/ibildide honekin zerikusia duen funtsezko helburuetako bat enplegu bat, lan baliagarri bat eta jarduera duin bat aurkitzea da. Hori lortzen bada heldutasunera igarotzeko beharrezkoak diren beste xede batzuk lortzea sustatuko da: pertsonaren autonomia, mendetasunik eza/elkarren mendetasuna, eta heldu izaera iristea, edo harremanak lortzea eta taldeko bizitzan parte hartzea.

André Gorzek dioen bezala<sup>10</sup>, «*lanak norbanakoari gizarte nortasuna, independentzia eta segurtasun ekonomikoak, eta bere bizitza jorratzeko ahalmena ematen dizkion jarduera da.*»

Helburu hori lortzen lagundu dute enplegua sustatzeko ekimen deserdinek, analisi eta ebaluaziorako lau eredu desberdinetatik antolatuta, Demetrio Casadok dioen bezala<sup>11</sup>: enplegu gordea, enplegu sustatua, enplegu hautakorra eta enplegu babestua. Enplegu babestua da garapenik handiena lortu duena eta, neurri txikiagoan, beste hiru ereduetatik enplegu arruntera heltzea sustatu edota lortu da.

Lan merkatura sartzeko nagusiki gizarteratzeko ahalmenetik baloratzen badugu, ezagaituen enplegu arrunterako irismena erraztuko duten estrategia eta prozesuetan indar handiagoa jarri beharko litzateke. Orain arte, txostenean zehar ikusiko den bezala, neurri hauek, edo gutxi garatu dira edo ez dira behar bezala bideratuta egon.

Azkenik, ezgaituen kolektiboan *jarduera tasarekin eta langabezia tasarekin* zerikusia duen alderdi bat ere aipatzea komeni da. Demetrio Casadok benetan asmatuz agerian jartzen duen bezala<sup>12</sup>, «*kolektibo honetan langabezia tasa biztanlerian oro har baino pixka bat altuagoa den arren, jarduera tasa biztanleriaren multzokoaren oso azpitik dago.*» Horren ildotik, Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen txostena aipatzen du, non, INEren datuen analisitik abiatuta, ezgaituak laneratzeko benetako arazoa duten jarduera tasa baxua dela esaten baita eta, hartara, lanerako adinean dauden ezgaiturik gehienak ez dira aktibo gisa sailkatuta agertzen, lanik ez daukatelako eta ez

9 INFORMES OCDE. La integración social de los jóvenes minusválidos II. 135. or. Editorial Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madril, 1987.

10 GORZ, A. Aipamena José M<sup>o</sup> de la Parte Herrero eta Ana Isabel Marín Gonzálezen «Hacia un nuevo enfoque de los Talleres Ocupacionales en el ámbito rural»en. Siglo Cero, 331. bol. (1), 16. or. Madril, 2002.

11 CASADO, D. El sentido de las políticas públicas de inserción laboral de personas con discapacidad en España, Siglo Cero, 29 vol. (3). Madril, 1998.

12 CASADO, D. Aipatutako lana. 24.or.

direlako aktiboki lan bila ari. Presentzia urri hau estu lotuta dago, batetik, lanpostu baterako prestatu beharrean diru estaldura bat jaso/eskatzen duten ezgaituen beraien motibazioarekin eta, bestetik, lortutako prestakuntza eta gaitasunik mailarekin.

Gogoeta hau garrantzitsua da, ezgaituak artatzen dituzten familiak eta profesionalak haiei dagokienez garatuz doazen igurikapenak berrikustera behartzen baikaitu. Batzuetan, gehiegizko babesteak atzerako mekanismo gisa jokatzen du. Prestazio ekonomikoen sistemak ere ildo beretik jotzen du, enplegura iristea errazteko mekanismoekin batera ez badoa.

## • Enplegu babestua

Enpleguko zentro berezien bitartez, ezgaitu askok lan jardueraren bat gara dezaten lortu da. Gehienak ezgaitu psikikoak diren arren, badira bestelako ezgaituak ere halako zentroetara sartu ahal direnen artean.

Tailer babestuen garapenak, bai enpleguko zentro berezienak bai okupazio zentroenak, garapeneko ezgaitasundun askori diru sarrera erregularrak lortzeaz gain, beren burua pertsona baliotsu gisa ikusteko aukera eman dien tokira heltzen lagundu die.

Hala ere, halako zentroak ugaltzeak gizartearen zati bati ezgaituak laneratzeko modu bakarra horixe dela sinestarazi dio.

Enpleguko zentro bereziak eta okupazio zentroak, lehenengoak, Estatuaren multzoan eta gure Erkidegoan laurogeigarren hamarkadan sortu ziren. Hasieran adimenez ezgaituak ziren pertsonak artatzeko berariazko baliabide gisa garatu ziren.

Dispositibo hauek helburu bikoitz *osagarri* batekin pentsatu ziren: batetik, gizarte eta lan aldetik integratzen laguntzeko, enplegu arrunteranzko sustapenean ahaleginduz; bestetik, pertsona eta gizarte mailako doitzetik handiena sustatzeko<sup>13</sup>.

Halako baliabideek gizarte eta lan aldetik integratzen laguntzen dutela zalantzarik gabe onartu da adimenez ezgaituak direnen munduan, eta azpimarratu behar da dinamizazio ikaragarria lortu dela, elkarteen mugimendua tematu eta ahalegindu delako, halako baliabideak garatu eta mantentzen eta, bereziki, adimenez ezgaituak direnen artapena duintzen laguntzen eta, gizartearen aurrean, laneratzeko beren ahalbideak ikustarazten.

Historikoki, ezgaituak beren gizarteratzearen arduradun bakarrak bailiran tratatu dira, eta pertsona horiek gizarteratzeko erantzukizuna haien prestaziora eta hezkuntzara bideratu da nagusiki. Horrela, sarritan *okupazioko prestakuntzako ikastaroetako betiko eta batetik besterako ikasle* izatera murriztu izan dira. Ikuspegi hori 60. hamarkadan sortutako birgaitzeko sistemaren barruan sartzen da. Bellamyk eta bere laguntzaile batzuek kalkulatu zuten «*okupazio zentro batetik lan arrunteko zentro baterako bidea*

---

13 BOE. Ezgaituak Integratzeko apirilaren 7ko 13/1982 Legea. LISMI.

*betetzeko prozesuak 57 urte inguru hartuko lukeela*<sup>14</sup>. Beste lurralde batzuetan egindako azterlanetara jo barik, pertsona horiek okupazio zentroetan zenbat urtez egoten diren galdetu besterik ez genuke egin behar.

Adimen atzeratuko edo adimenez ezgaituak diren pertsonen eta beren familien kolektiboak laurogeigarren hamarkadaren hasieran hezi eta prestatzeko eskubidea lortu zuten<sup>15</sup>.

Ezgaitasunaren kontzepzioaren iraultza, *lehenengo etapatik bigarren etapa aurrera egitea ekarri zuena, gaitasunaz jabetzea* eskubideen irismenari lotutako harri angulartzat hartzean laburbiltzen da. Enpleguaren esparru zehatzean, ezgaituak ikasle iraukor gisa ikuste hori, 90. hamarkadaren hasieran, lanaren eta enpleguaren esparruan, oro har biztanleriaren testuinguruan, europar nortasunaren eraikuntzarekin lotutako helburu giltzarri batek lagundu zuen, hau da, «*europar ekonomien garapen jasangarriaren oinarriak ezartzea, nazioarteko lehiari aurre egin ahal izateko, behar diren milioika lanpostuak sortuz*» helburuak<sup>16</sup>. Europar Batzordeak sintesia aurkitzeko erantzukizuna identifikatzen du, batetik, gizarteak lortu nahi dituen helburuen, alegia lana gizarteratzeko faktore gisa eta aukeren berdintasunaren, eta bestetik, ekonomiaren, lehiaren eta enplegua sortzearen exijentzien artean.

Beraz, ez da harrizkoa ezgaituen enplegurako irismenerako zerbitzuan dauden ekintza lehenetsun guztietan, prestakuntzarekin zerikusia dutenak izatea bere garaian gizarte eta politika mailako adostasunik handiena lortu zutenak eta egun ere lortzen dutenak, *etengabeko prestakuntza, hezkuntza eta egiten jakitea enplegua mantentzeko lanabes gisa hartzen delarik*<sup>17</sup>. Hori guztia aldaketa teknologikoen, globalizazioak eta produkzio sistemaren transformaziek areagotuta, eta horiek,aldi berean, lan merkatuan kualifikazio handiagoa eskatzen dutenez, prestakuntzak enplegu politiketan garrantzi handiagoa hartzen du.

Etengabeko aldaketa hau erronka gehigarria da enplegu arrunta lortu nahi duten ezgaituentzat eta oztopoa, lanerako adinean eta baldintzetan egonik, saiatzeko aukerarik ere ikusten ez dutenenentzat.

Agian, enplegu bat lortzera zeramatzan indarra ia osorik gaikuntzara bideratu izana izan liteke enplegurako zentro berezietan lan egiten duten ezgaituek lan merkatu arrunt exijente eta aldakorrera iristerik ez izateko arrazoietako bat.

Bestalde, pertsona horiek enplegu arrunta lortzeko duten prestakuntza behar sentitu edota benetakoa den oztopoari enplegurako zentro berezietako arduradunek, merkatu

14 BELLAMY, G. T., RHODES, L. E., BOURBEAU, P. E. y MANK, D. M. Mental retardation services in sheltered workshops and day activity programs: Consumer outcomes and policy alternatives. En F. R.: Rush. Ed. Competitive employment: Issues and strategies. 257-271. orr. Baltimore, 1986.

15 CIDD M OMS 1980, LISMI, 1982. Eusko Jauriaritzaren Hezkuntza Sailaren Hezkuntza Bereziko Plana, 1982.

16 EUROPAR BATZORDEA, Hazkundera, lehiakortasuna, enplegua. Erronkak eta XXI. mendean sartzeko erronkak eta pistak. Liburu Zuria, hitzaurrea, 3. or. 1994.

17 EUROPAR BATZORDEA, aipatutako obra hori, 17. or.

arruntera sartzea proposatzen denean, neke handiz prestatutako (balore kualifikaziorik handieneko pertsoneri joaten lagatzearen (balio etikoak) eta enpresaren biziraupenaren aurka joatearen (balio praktikoak) arteko kontraesanean murgiltzen dira.

### • **Enplegua sostenguekin «supported employment»**

Apirilaren 7ko 13/1982 Legeak, ahalmen urrikoen gizarteratzearen gainekoak - aurrerantzean LISMI- ezgaituei zuzendutako enplegu politika garatzeko hatsarre gisa, *«lan sistema arruntean sar daitezten lortzea jartzen du, eta halakorik ezin den kasuetarako soilik, produkzio sisteman enplegu babestuaren bidez sar daitezten ahalbidea»*<sup>18</sup>.

Enplegu arrunt batean sartzek berez dakarren zailtasunari lan merkatuan gertatzen ari den estutzea gehitu behar zaio. Hala ere, eta epe labur eta ertainean lan aukera hau enplegurako trebeziarik handienak dituzten ezgaitu multzo murrizarentzat soilik gauzaterik egon litekeen arren, horregatik ez da une hauetan nagusiki enplegu babestura orientatuta dagoen kolektibo osorako orientazio orokor gisa baztertu behar.

Enplegu babestuaren formula berezia bi ikuspegi desbedinetatik ulertu izan da. Batetik, tailer babestuak lan egituratzat hartu izan dira, non ezgaituek nolabaiteko laneratze maila lortzen duten, langileen legezko estatutua aplikatzen den eta lan zentroa bideragarritasunetik diseinatu eta kudeatzen den. Horren harira, enplegu arruntera igarotzea errazteko bitarteko egitura gisa ikusi izan dira eta, horregatik, prestakuntza eta trebakuntza baliabide modura funtzionatu izan dute, bai kualifikazioetan bai gizarte gaitasunetan, prestakuntza espazioaren betekizuna lan espazioaren betekizunaren aldean indartuz. Bestalde, bigarren kontzeptioan, LISMI jasotako hatsarreetan oinarrituta, tailer babestuek, birkontratazioko araubidean egindako lanak egiteari dagokionez, pertsona horientzako enplegu lehiakor ordainduak lortzeko bitartekaritza nola planteatu daitekeen kontuari buruz zenbait bide eskaintzen ditu, batez ere tailerrek enpresa sorta zabalarekin daukaten harreman estuarengatik.

Denborari, produktuari eta abarrei begira, bezeroaren behar zehatzetara moldatzeko gaitasuna, tailer babestuek birkontratazioko lanetan garatutakoa, oso esperientzia ona da, eguneroko jardunean kartarako soslai profesionalak eskaintzen behar diren enplegatzaileen eskarien berezitasunetara moldatzeko malgutasuna eta gaitasuna sartu ahal izan dituen, lan arruntaren merkatuak egun sarritan eskatzen duen bezala.

*Sostengudun enpleguaren* modalitatea oso gutxi garatu da, enplegu arrunta lortzeko aukera handia den arren.

Sostengudun enpleguaren kontzeptiorik berriena aurreko beste batzuk baino harantzago doa. Birgaitzeko eredurik aurreratuenetik sortuta, ezgaitasunaren kontzeptio berritik

---

18 DATLAN S.L. Ahalmen Urrikoak Gizarteratzeko legea betetzea, Enplegua eta Ahalmen Urrikoak Euskadin, 13. orr. Eusko Jaurlaritzaren Gizarte Ongizate Zuzendaritza, Gasteiz, 1990.

aberastu eta dimentsionatuta dagoen estrategia da AAMR1992 eta 2002<sup>19</sup> eta CIF OMS 2001<sup>20</sup>.

Birgaitzearen kontzepzio aurreratu eta progresibotik, enplegu babestua zalantzan jartzen da jada, *ingurune berezi* batean ikastearen bidez autonomia sustatzera bideratzen baita, enplegurako gaitasunen terminotan, errealitateak lortzen ez direla erakutsi duen emaitzak iristeko. Erabilitako bitartekoak ez datoz lortu nahi diren helburuekin bat. Une hauetan, CIFen ezgaitasunaren definizioan bertan inguruneari emandako garrantzia kontuan hartu eta ingurunearen aldagaiak AAMRren sostenguko iturri natural gisa hartuta, sostegudun enpleguaren estrategia ezgaituentzako enplegu arrunta sustatzeko egokien modura ageri zaigu.

Sostegudun enplegua itxuraz berdinak diren enplegu babestuaren beste modalitate batzuetatik bereizten duen ezaugarria da, ezgaituarengan eta bere ezaugarrietan esku hartzeaz gain, inguruean ere esku hartzea planteatzen duela, *«lan arruntaren sistemaren baldintza baztertzailen gainean, enpresan bertan, erkidegoan, integraziorako gizarte eta lan oztupoak gainditzea erraztuz»*<sup>21</sup>. Gainera etorritako ezgaitasunean esku hartze hau xumeki planteatuta dago ibilbide, laguntza, enpresen prospekzio, enpleguko jarraipen kontzeptuetatik, eta oso ikuspegi zehatzetik, lanpostuan bertan, ergonomiaren gero eta kontzeptu aberats eta konplexuagoaren bidez.

Modalitate honek enplegu arruntaren barruko ekintza proposatzen du, norbanakoaren enpleguaren moduan, eta horrek aurrerapen handia dakar ingurune berezietako enplegu babestu kolektiboaren motaren aldean. Lana ordaintzea dakarren modalitatea da, ezgaituari ezgaitasunik gabeko norbanakoekin harremanak izatea ahalbidetzen diona, non lana modu eraginkorrean egiteko sostengua funtsezkoa den.

Eredu hau agertu zen zeren egiaztatu baita eginkizunetarako prestatze hutsarekin ez dela laneratze iraunkorrik lortzen, laneratze iraunkorra, hein handian, batetik gizarte gaitasunaren, ingurunearen faktoreen eta giroaren eta, bestetik, ezgaituaren *motibaziozko* faktore pertsonalen mende baitago. Motibaziozko faktore pertsonal horiek, aldi berean, enplegu arrunteko lan ingurunean gara daitezke, pixkanako moldatze eta egintza prozesuan, non ezgaitua gizarte eta lan jokabideak/gaitasunak ikasiz doan.

Ingurunearen faktoreen ikuspegitik, lankideegan eta enpresaren antolakuntza mailan behar diren sinergiak sortzen lan egiten da, sostengu lanak egiten dituen lan prestatzailearen ekintzaren bidez eta, bereziki, pertsona ezgaitasun eta funtzionamendu prozesuetan hobeto txertatzea ahalbidetuko duten lan inguruneko beharrezko aldaketak sortuz.

19 AAMR 1992-2002 Adimen atzerapeneko amerikar elkarteak, dio adimen atzerapena ez dela norbanakoaren hazpegi absolutu gisa hartzen, funtzionamendu mugatuko pertsonaren eta ingurunearen arteko elkarrekintzaren adierazpen gisa baizik.

20 Ezgaitasunaren eta osasunaren funtzionamenduaren nazioarteko sailkapenak, CIF 2001, dio pertsonaren funtzionamendua eta ezgaitasuna osasun egoeren (gaixotasun, trastorno, trauma, eta abar) eta testuinguruko faktoreen arteko elkarrekintza dinamiko gisa ikusten direla.

21 Lan eta Gizarte Segurantzza Saila. Gizarte Ongizateko Dokumentuak, 56. zk. Enplegua sostenguekin EAEn, 9. or. Gasteiz, 1994.



Sostengudun enpleguaren jatorria adimen ezgaitasunik daukaten pertsonentzako enplegu arrunta sustatzean dagoen arren, bestelako ezgaitasunik duten pertsonentzat ere badu zentzua. Gainera etorritako ezgaitasun fisikoak dituzten pertsonengan, sostenguek, enplegu baten aurretik, bitartean eta ostean intentsitate txikiagoak agertuko dituzte eta, sostengu horiek, funtsean, desagertzera jo behar dute.

### • **Enplegu arrunterako irismena**

Enplegua bada bere herritarren multzoaren eskubideen bermeak zaintzen dituen Europaren erronka nagusietako bat, *ezgaitasun eta funtzionamendu* prozesuetan dauden pertsonen langabezia eta jarduerarik eza guztiontzako enplegua sortzea erronka gisa daukan sinesmen eta baloreen sistema (askatasuna, berdintasuna eta elkartasuna) ikusteko berezko aukera dira

Okupazioa, jardueran muga ezaugutuak izateak berdintzen dituen biztanle multzo baten enpresa arrunt bateko lana berez denaren egoera bat agertzen du, hain konplexua, non deskribatu eta erraz azaltzeko edozein ahaleginak errealitatea desitxura bailezake. Beraz, argigarriak izan litezkeen zenbait kontu besterik ez ditugu aipatuko.

Konplexutasunaren ondoriozko lehenengo gogoeta bat da urte hauetan langabeziari aurre egin dioten politika aktiboen multzoak lan merkatuan eragiten eraginkorrak izaten saiatu direla, ezgaituen okupazio tasa gehitzen ahaleginduz, ezgaituak laneratzearen benetako erronka beren jarduera maila txikia denean, lehenago esan dugun bezala.

Hortaz, ondo dator esatea bai *enplegu gordearen* bai *enplegu sustatuaren* modalitateek neurri multzo handi bi antolatzen dituztela, eta biak bat datozela enplegatzailearen sentiberatasunera eta gaitasunera bideratzen direlako.

Nahasgarria gerta daiteke, enpresariak legeak eskaini edo behartzen duten pizgarri/ aginduzko deiarri erantzun dioten edo erantzuten diotenean, araudiak langabeziaren arazoa arintzen laguntzeko ahalmena soilik izango lukeela ahanztea, jarduerarik ezaren gaian zuzenean beste ezer egin ez duelarik.

Identifikatu ohi den beste modalitate-mota ezgaituna gainera etorri zaien pertsonen zuzentzen zaien *enplegu hautakorra* da. Izan daiteke, izen horren azpian, enpleguaren eta ezgaitasunaren esparruko egoerarik konplexuenetako bat aurkitzea. Enplegu hautakorra enplegu eta ezgaitasun gaian gainditzeko dagoen ikasgari handia izan daiteke.

Gainera, *ezgaitasun eta funtzionamendu* prozesuetan jada lanean ari zirela sartu diren gainera etorritako ezgaitasuneko pertsona hauek enpresa arruntean laneratzerako lortzeko araudizko garapena ez da jardueran muga aitortuak dituzten pertsonen kolektiboentzat lehentasuneko gaia izaten.

Enplegu hautakorrarekin zerikusia duten ekintzak konplexuago bihurtzen dira pertsona asko eta asko Gizarte Segurantzaren babes sistemaren mende daudelako eta, zehazki, *lanerako ezgaitasunaren* aitorpenaren eta prestazioen mende.

Aurkitzen dugu Gizarte Segurantzaren sisteman, gainera etorritako ezgaitasuneko pertsonak, bere eskubideak gauzatzeko, lanpostu batean aritzeko gai ez dela frogatu behar duela, diru prestazio bat eskuratu ahal izateko lanik ez egiteko eskubide zilegia eskuratzearaino ere helduz. Bestalde, ezgaituak lan merkatu arruntean sartzeko planek eta politikek enplegu arrunt batean errefusapenik gutxienetik (zero errefusapena) aritzeko eskubide zilegia aldarrikatzen dute, pertsona batek jardueran dituen mugak norainoak diren begiratu gabe.

Orain arte, jarduerako mugan baldintza nolabait homogeenak balira modura deskribatu eta interpretatu dugu egoera, egiaz, ezgaitasun eta funtzionamendu prozesu aitortuetan dauden pertsonak berdinak, halakorik ez daukaten edo sentitzen ez duten pertsonen dagokienez estatus desberdina hartuz joan direlako oinarrian soilik direnean.

Beraz, ezgaituak laneratzeko neurriak aztertzerakoan, azpimarratu behar da ezgaituen kolektiboen multzoaren behar mota, historia eta igurikapenak hain direla ugariak eta desberdinak non oso zaila baita beren egungo egoera dena batuz ebaluatzea.

Laneratzeko ibilbide eta neurriak bereizten dituen egitate bat ezgaitasuna garapenean sortutakoa edo gerora etorritakoa den da. Lehenengo kasuan, familiaren testuingurua bereziki garrantzitsua izaten da. Familien elkarte batuek lanari lotu gabeko eskubideen aitortzea babestu, horretan aitzindari izan eta lortu egiten dute. Bigarren kasuan, familiak garrantzia duen arren, eskubideen aitortzen eta bermearen aitzindariak ezgaituek beraiek hartzen duten beren gain. Arrazoi askorengatik, besteak beste, muga motarengatik (fisikoa, psikikoa edota zentzumenezkoa), bilakaerarengatik (egonkorra edo endekatzaila), eta Gizarte Segurantzarekiko harreman desberdinarengatik, nahikoa kotizatu ez dutenen artean, historikoki murriztu diren baliabide publiko desberdin eta urriak jasotzeak besterik batzen ez duen kolektibo bihurtzen dira.

## • Desberdintasunaren balorazioaren prozesuaren etapak

Hasierako gogoeta honi amaiera emateko, komeni da hainbat ohartarazpen egitea hezkuntzaren eta lan esparruen arteko konparazioaren inguruan, desberdintasunaren balorazioaren prozesuaren etapei dagokienez, eta horretarako 6. koadroak balio digu.

Hezkuntzaren esparruak, egun, dispositiborik gehienak *integrazioaren etapan* kokatuta dauzka, hezkuntza behar bereziak artatzen *hezkuntza berezi eta integratuko dispositiboan*. Bereizketaren etaparekin bateratzen diren *hezkuntza bereziko* zenbait zentro mantentzen ditu, non oinarriko orientazioa *defizitez* arduratzea den. Era berean, barneratzeko etapan kokatzen diren zentroak ere badauzka, gutxiengoa, *aniztasunaren* artapena *ikasle guztientzako kalitatezko hezkuntzako* dispositiboetan planteatuz.

Lan esparruan izandakoa baino bilakaera aurreratuagoa da, argi eta garbi, lan esparruan dispositiborik gehienak enpleguko zentro berezien modalitatearekin bat datorren *bereizketaren* etapan kokatzen baitira. Integrazioaren etapan, honetan kokatzen dira hezkuntza esparruko zentrorik gehienak, lan esparruan, ordea, oso dispositibo gutxi dago *enklabe eta brigada ibiltarrietan*. Barneratzeko etapan, bai hezkuntza esparruan bai lan esparruan, zentro edo dispositibo gutxi dauzkate, eta sostengudun enpleguaren kasuan, lehenagoko garaien aldean atzera ere egin du.

## 6. Koadroa. Hezkuntzako eta lan esparruko desberdintasunaren balorazio prozesuaren etapak

	S I S T E M A K		
	BIKO SISTEMA DISOZIATUA	BIKO SISTEMA BATUA	SISTEMA BAKARRA
<b>Ondorioa</b>	<b>Bereizketa</b>	<b>Integrazioa</b>	<b>Barneratzea</b>
<b>Esku hartze mota</b>	Defizita	Hezkuntza behar bereziak	Aniztasuna
<b>Hezkuntza baliabidea</b>	Hezkuntza berezia	Hezkuntza berezi integratua	Kalitatezko hezkuntza denontzat
<b>Enpleguaren baliabidea</b>	<b>Enpleguko zentro bereziak</b>	<b>Enklabeak eta talde ibiltariak</b>	<b>Enplegua sostenguearekin</b>

### • Txosten honetan giltzarrizat jo diren alderdiak

Lehenik eta behin, araudia berrikusi da, eta testuinguruarekin, hau da, beste autonomia erkidego batzuekin eta Europar Batasuneko zenbait herrialderekin konparatu da. Horrek egoera nondik ebaluatu zehazten du. Era berean, esparru horietan burutu diren egintzak ere alderatu dira.

Bigarren, kontratatutako pertsonen eta kontratatu dituzten enpresen ezaugarriak aztertu dira, lan mota batean edo bestean ari diren, eta enplegurik lortu ez duten ezgaituen kopurua eta ezaugarriak, eta kontratatu dituzten enpresen ezaugarriak, bereziki enpleguko zentro berezienak, horietaz datuak baitaude, zehazten saiatuz.

Analisi honetarako gordetakoen kuota betetzearen edo, oro har, babestu gabeko lan merkatuan duen oihartzunaren gaineko gai giltzarriei buruzko datu sistematizaturik ez dagoela nabarmendu behar da.

Hirugarren, pertsona hauek duten enpleguaren kalitatea ezagutzen sakondu da, gizarte eragile desberdinei eta ezgaituei beraiei beren ibilbideen atzera begirako analisiari buruzko kontsulta eginez.

Azterketa amaitzeko, hobetzeko proposamenen kapitulua sartu da, gure ustez, ezgaituak lan merkatuan sartzeko giltzarriak diren lau jarduera blokeren inguruan egituratuta. Horietako asko berriro aipatuko ditugu Arartekoaren gomendioen kapituluan.

Azkenik, esan behar da dokumentu honetan txostena osatzeko hainbat eranskin sartu direla. Bederatzi eranskin mota desberdin dira: lehenengoa testuan aurkeztutakoez bestelako estatistika taulak dira; bigarrena eta hirugarrena, bizitzako historien gidoiak eta eztaiba guneen gidoiak dira; laugarrena eta bosgarrena bi zerrenda dira, bata eskuartean daukagun gaiarekin zerikusia duten erakundeena eta bestea EAEko enpleguko

zentro bereziena eta okupazio zentroena; seigarrena eta zazpigarrena, bi glosategi dira, bata kontzeptuena eta bestea siglena; zortzigarrenean, Sostengudun Enpleguko Espainiar Elkarreak Estatuko Herri Defendatzaileari idatzitako gutun irekia sartu da; eta, azkenik, bederatzigarren eranskinean, bizitzako bederatzi historia kontatzen dira.

# **1. Ezgaituen lan merkaturatzea araupetzen duen araudia eta betetzeko dauden eskariak**

Erreferentziako lege esparrua  
Estatuko eta europako zenbait lurraldetako  
enplegua araupetzen duten araudien konparaketa laburra  
Betetzeko dauden eskariak

## 1. Ezgaituak laneratzeko arautegia

Pertsona ezgaituen kontzeptuaren bilakaeraren aitzinsolas laburra egin ondoren, eta kolektibo honek gure Ekonomia Erkidegoan laneratzeko dituen arazoekin jarraitzeko, araudi eta arautegien esparrua eta eskumenen eremua mugatu behar ditugu. Horren ildotik, kapitulu honetan legegintzaren bidezko neurri nagusiak biltzen saiatuko gara, baita laurogeigarren hamarkadan ekindako ezgaituak gizarteratu eta laneratzeko politiketatik abiatuz nazioarte, estatu eta autonomia erkidego mailan aplikatzen ari diren bestelako bitarteko juridikoak ere.

Enplegua araupetzen duen estatuko araudia Europako beste herrialde batzuetan dagoenarekin alderatuz ere analisi laburra egiten da, batetik, kolektibo hau enplegu arruntean laneratzeko aurreikusitako legegintzako neurriei eta, bestetik, enplegu babestura sar daitezten gauzatzen diren neurriei adituz.

Azkenik, ezgaituak laneratzeko gure lege antolamenduan aurreikusitako enplegu sustapenerako araudietako xedapenetako daturik esanguratsuenetan oinarrituz egindako azterlanetik abiatuta, eta behin kolektibo horren laneratzeko maila handiagoa izan dadin lortzera begira neurri berriak hartu behar direla egiaztatu ondoren, aurkitutako arautegizko gabeziak estaltzen eta alorrak egindako eskariei erantzuten saiatzen diren hainbat proposamen egin dira.

### 1.1. Arau esparrua

#### 1.1.1. Nazioarteko arau esparrua.

Lehenik eta behin Nazio Batuek proposatutako ekimenak aipatu behar ditugu.

Ezgaituen eskubideak oso gai eztabaidatua izan dira Nazio Batuen historian zehar. Hirurogeita hamargarren hamarkadan ezgaituen eskubideak aitortzen zireneko lehenengo bitartekoak onetsi ziren. Batetik, *Adimen Urrikoaren eskubideen Adierazpena*, 1971ko abenduaren 20ko Bilkuran onetsitakoa, eta bestetik, *Ezinduen Eskubideen Adierazpena*, 1975eko abenduaren 9an onetsitakoa. Dokumentu hauek ezgaitu fisiko zein psikikoak baldintza berdinetan babestu behar zirela azpimarratzen zuten eta, horretarako, laguntza, hezkuntza, birgaitze eta aukera berdintasuneko neurriak hartzea eskatzen zuten. Bi adierazpenek, ezgaituen eskubideen gaineko sentsibilizazioari dagokionez lorpen ikaragarria ekarri arren, proposatzen zituzten babes ereduak izaera

laguntza eta medikuntza aldekoa izanagatik kritikatu zituzten, eredu horiek jada gaindituta baitzeuden.

Nazio Batuen Bilkura Orokorrak 1982ko abenduaren 3ko bere 37/52 Ebazpenean *Ezgaituentzako Mundu Mailako Ekintzako Programa* onesteak, mamizko aurrerapen handia ekarri zuen, ezgaituek gainerako herritarren aukera berberak dituztela aitortzen zuelako, baita ekonomia eta gizarte garapenaren ondoriozko bizi baldintza hobeez gozatzeko eskubidea zutela ere. Halaber, ezgaitasuna ezgaituen eta beren ingurunearen arteko loturaren arabera definitu zen, lehenengoz.

Programa horrek burutzeko zehazten dituen proposamenei dagokienez, interesgarri deritzogu Estatu kide bakoitzean enpleguaren alorrean formulatzen diren gomendioak azpimarratzeari, non ezgaituak lan merkatu irekian integratzea sostengatu behar dela planteatzen den, pizgarridun kuoten planen, enplegu gorde edo esleituen bidez, enpresa txiki eta kooperatibentzako diru laguntzen bidez, kontratu eskusiboen edo lehentasunezko produkzioko eskubideen bidez, zergetako salbuespenen bidez, lehentasunezko eskuratzeen bidez eta ezgaituak enplegatzen dituzten enpresentzako bestelako laguntza tekniko edo finantzaketakoaren bidez.

Programak estatu mailan eta tokian tokiko mailan lankidetzaz izan dadin ere defendatzen du, enplegu emaileen eta langileen erakundeen artean, estrategia bateratua garatzeko eta ezgaituentzako enplegu aukera gehiago eta hobeak berma ditzaten neurriak hartzeko xedeaz.

Gainera, enplegu publikoa ere aipatzen du, hauxe esanez: *“enplegu emaile gisa ari direnean, gobernu zentralak eta tokian tokiko gobernuek ezindua alor publikoan enplegatzea sustatu behar dute. Legeak eta arautegiek ez dute ezgaituen enplegurako trabarik jarri behar.”*

Programa horren garapenean hartutako eskarmentuaren gainean, Nazio Batuen 1993ko abenduaren 20ko Bilkura Orokorrak onetsi zituen *Ezgaituentzako aukera berdintasunerako Arau Bateratuen* oinarriak ezarri ziren. 7. artikuluan ezgaituek lan merkatuan produkzioko enplegu ordaindua lortu ahal izan dezaten, Estatu kideek bultzatu behar dituzten enplegu politikak ezartzen dira. Mundu Mailako Ekintza Programan formulatutako proposamenak sartzen dira, baina 9 xedapenen bidez gehiago zehaztuta. Nabarmendu nahi dugu enplegu gaian bereizkeriarik ez izateko hatsarrearen aitorpenetik, xedeak *“ezgaituek enplegua lan merkatu irekian lortzea izan behar duela beti”* azpimarratzen dela. *Dituzten beharrak horrela asetzetik ez dagoen ezgaituen kasuan, enplegu babestu edo gordedun egoitza txikiak sortzeko aukera ere geratzen da.* Eta zentro horietako programen kalitatea ere garrantzitsua dela esaten da, *ezgaituei lan merkatuan enplegua lortzen laguntzeko aukerak sortzearen aldetik.*

Gomendatzen da, aldi berean; *“Estaturek, langile eta enplegu emaileen erakundeek, ezgaituen erakundeekin elkarlanean jardun behar dutela ikasteko eta enplegatzeko aukerak sortzeko neurri guztietan, bereziki, ordutegi malguan, lanaldi ez-osoan, lanpostu bat partekatze ahalbidean, norbere kabuz enplegatzen, eta ezgaituentzako laguntzaileen gaian.”*

OMSk, Osasunari buruzko Munduko 54. Bilkuran, 2001eko maiatzaren 17tik 22ra izan zen hartan, sailkapen berriaren azkeneko zirriborroa aurkeztu zuen, eta maiatzaren 22an behin betiko bertsioa onetsi zen, “*Ezgaitasunaren eta Osasunaren Funtzionamenduaren Nazioarteko Sailkapena*” izenpean, CIF OMS 2001 siglekin (aurrerantzean CIF esango diogu).

Sailkapen honek ezgaitasunaren laguntzako kontzeptu medikoa gainditu zuen, behin betiko, eta ezgaitasuna gizartearen ikuspegi berri batetik kokatu zuen, arazoa ezgaitasunean bertan egon baino gehiago, pertsonari bere ahalmenez baliatzen eragozten dioten egitura, praktika eta jarreraren ondorioz datorrela azpimarratuz.

Gai honetan interesgarriak diren nazioarteko ekimenen esparruan, aipatu behar dira, halabeharrez, Laneko Nazioarteko Erakundeak (aurrerantzean OIT) sinatutako Itunak eta egindako Gomendioak, ezgaituak lan merkatu arruntean integratzen ikaragarri lagundu dutelako, ezgaituen gizarteratzea sustatzeko bitarteko nagusi gisa.

Hartara, 1955eko 99. gomendioa, *profesionalki moldatu eta birmoldatzeari buruzkoa*; 111. Ituna, *bereizkeriari buruzkoa* (enplegua eta okupazioa), 1958koa; 159. Ituna, *birmoldatze profesionalari eta enpleguari buruzkoa* (ezinduak), 1983koa eta izenburu bera daraman 168. gomendioaz osatu zena aipa ditzakegu.

Bitarteko hauen aplikazioarekin, OITk ezgaituek enplegu egokia lortu eta mantentzeko, eta horretan gora ere egin dezaten xedea ezarri zion bere buruari, horrela pertsona horiek gizarteratu edo bergizarteratzea sustatuz. Horretarako Estatu kideek enplegu arruntean enplegu aukera berdina izan daitezen sustatu behar dituzten neurriak artikulatzen dira, baita enplegu emaileentzat, erakunde publiko zein pribatu izan, jarri nahi diren pizgarri ekonomikoak ere.

Kontuan izan behar da Itunek, Estatu kideek berretsi aurretik, beren xedapenak aplikatzeari buruz betebeharrak lotesleak ezartzen dituztela. Gomendioak, ordea, bitarteko ez-lotesleak dira, politiken, legediaren eta praktikaren gainean orientazioa ematen duten bitartekoak, hain zuzen.

Halako ondoretarako, datozen urteotan ezgaituak laneratzeko politikak diseinatzeko orduan erreferente izan behar duela uste duguna aztertzen geratu behar dugu, hau da, adituek 2001eko urriaren 3tik 12ra bitartean Ginebran izan zuten hiruko bileran erabaki eta onartutako *Ezgaitasunak lantokietan Kudeatzeari buruz OITk egiten dituen gomendio praktikoen errepertorioa* aztertzen. Bileran hori OITn Administrazio Kontseiluak 277. bileran hartutako erabakiaren ondorioz deitu zen (2000).

Errepertorio hori, bere hitzaurrean argitzen denarengatik, “*enplegu emaileak –enpresa handi, ertain zein txikiak, eta alor publiko zein pribatukoan, eta garatzen ari diren lurraldeetan zein oso herrialde industrializatueta- ezgaitasuna lantokian kudeatzearekin zerikusia duten gaietan kudeaketako estrategia positiboa har dezaten bideratzeraz*” begira diseinatu zen.

Hala ere, gobernuentzat ere prestatuta dagoela ere esaten da, kontuan izanik gobernuak ezgaituen enplegu aukerak sustatzeko arau eta gizarteratze politikako esparru



egokia eratzeko duten eskumena. Gainera, ezgaituen kolektiboak Errepertorioan aurreikusitako gomendioak praktikan jartzeko parte hartu eta ekimena izan dezaten beharrezkoa da.

OITk bere buruari ezartzen dio xedea, gomendio horien bidez, ezgaitasunak lantokian kudeatzearekin zerikusia duten kontuetan ondo etor daitezten orientazioak ematea da, ondokoari begira:

- a) ezgaituek lantokian aukera berdinak izan ditzaten ziurtatzeari;*
- b)ezgaituentzako enplegu igurikapenak hobetzeari, ezgaituen kontratazioa, berregokitze profesionala sustatuz, enplegua eta gorabideko aukerak mantenduz;*
- c)lantoki segurua, irisgarria eta osasungarria sustatzeari;*
- d)enplegu emaileek enplegatuen ezgaitasunarengatik ordaindu behar dituzten gastuak ahalik eta gutxien izan daitezten lortzeari, zenbait kasutan osasun artapenarengatik eta aseguruengatik dauden gastuak ere barne;*
- e)ezgaituek enpresari egin diezaioketen ekarpena ahalik eta handien izan dadin.”*

Horretarako, aipatutako erreperitorio horretan enplegu emaileen eta langileen arduradunen betebeharrak zehazten dira, baita agintaritza eskudunen erantzukizunak ere.

Era berean, enplegu emaileek estrategia bat ezarri behar dutela ere azpimarratzen da, kudeaketan esku hartzen duten gizarte eragile guztiei jakinarazi behar zaiena, baita estrategia horren eraginkortasuna ebaluatzeko mekanismo egokiak sortu ere.

Kontratazioa errazten lagundu behar duten neurriak ere deskribatzen dira, bai prestakuntzari dagokionez bai egingo diren elkarriketa eta azterketei dagokienez, eta ingurunea eta ezgaituak egin behar duen lana bera irisgarri eta egokia izan dadin doitzeko neurriak ere bai. Eta enplegu emaileei ezgaituei frogala edo sostengudun enplegua eskain diezaieten gomendatzen zaie, berehalako kontratazioaren edo lan eskarmentua hartzeko aukerari eskaintzearen alternatiba modura.

### **1.1.2. Europako arau esparrua**

Europar Kontseiluak, bere aldetik, R(92)26 Gomendioa onetsi zuen, *balio urrikoak gizarteratzeko politika zentzuzkoaren gainean*, non orain arte aipatutako nazioarteko bitartekoen ideia berbera islatzen den, enplegu politikak ezgaituak ahalik eta integratuen egon daitezten ahalbidetzerazuzendu behar direla esanez, gizarteratzea eta erabateko garapen pertsonala lortzeko.

Gomendio honek lan merkatu arrunteko enplegua lehenesten du enplegu babestuen aldean. Enplegu babestua subsidiario modura geratzen da, *“beren ezgaitasunarengatik lagundutako edo laguntzarik gabeko lanpostu konbentzionalik lortu edo mantentzeko gai ez diren”* pertsonentzat soilik. Hala ere, enplegu honen xede nagusia *“ezgaituek jarduera baliagarria egin dezaten eta, ahal den neurrian, lan normala gara dezaten ahalbidetzea”* lortzera bideratuko da.

Europako 1996ko Gizarte Gutunak ezgaituek lanbide heziketarako eta birmoldatze profesionalerako duten eskubidea jasotzen du, ezgaitasunaren jatorria eta izaera direnak direlarik.

Ildo berean, Europar Batasuneko oinarrizko eskubideen Gutunak (Europar Erkidegoen Egunkari Ofiziala, DOCE 2000/C 364/01) ezgaituek beren autonomia, gizarteratze eta integrazio profesionalak, eta erkidegoaren bizitzako partaidetza bermatuko dizkien neurriez onerako baliatzeko duten eskubidearen ezagumendua eta errespetua aldarrikatzen du.

Orduko Europar Ekonomia Erkidegoak, *ezgaituen enplegua Erkidegoan* hizpide zuen 1989ko uztailaren 24ko bere 86/379/CEE gomendioaren bidez, orientazioko esparrua zehazten zuen, non ezgaituen enplegua eta lanbide heziketa sustatzeko ekintza positiboak aurreikusten baitziren.

Hala ere, esan behar dugu Europar Batasunean ezgaituei giza eskubide guztien izatezko gauzatze orekatua ziurtatu behar zaiela aitortzea lortzeko izan diren aurrerako pausuak esanguratsuak izan direla.

Batzordeak 1996an *Ezinduentzako aukera berdintasuna – Erkidegoaren estrategia berria ezintasunaren alorrean* goiburupean erabakitako Komunikazioak, zeinen jarraibideak Kontseiluaren eta Estatu kide guztien ordezkarien Ebazpenaren bidez berretsi ziren urte bereko abenduaren 20an, iragartzen du ezgaitasunari buruzko tradiziozko planteamenduak gainditu direla, Nazio Batuen Arau Bateratuen ildotik, eta horien ordeztuak *“aukera desberdintasunerako eta guztion erabateko partaidetzarako oztopo desberdinak identifikatu eta ezabatzea”* nabarmentzen diren beste batzuk sartu direla

Ondore horietarako, Batzordeak onartzen du, Komunikazio horretan, Europar Batasunak ezgaitasunari buruz politika globala argitu eta eduki behar duela, *“aukera berdintasuna, esparru honetako bereizkeria eta ezinduen eskubideen aitorpena” aurrera eramateko*, Estatu kide guztien konpromiso erkide baten oinarrituta.

Horren ildotik, Europar Batasunak, *balio urrikoentzako lan aukera berdinen gaineko* Kontseiluaren 1999ko ekainaren 17ko ebazpenaren bidez (Europar Erkidegoen Egunkari Ofiziala, DOCE, C 186/3, 1999ko ekainaren 2koa), ezgaituen lan aukerak gehitzeko kontratazioari, langileak enpleguan mantentzeari, gorabidea jorratzeari eta prestakuntza etengabeari, eta kaleratze bidegabearen aurkako babesari ere berariaz aditzearen garrantzia azpimarratzen du.

Nolanahi ere, enpleguan eta okupazioan tratu berdina izateko esparru orokorra ezartzeari buruzko Kontseiluaren 2000ko azaroaren 27ko 2000/78/CE izango da (Europar Erkidegoen Egunkari Ofiziala, DOCE, L 303/16, 2000ko abenduaren 2koa), bereizkeriaren aurkako arauak sartuko dituen Europako lehenengo xedapena, erlijio zein sinesmen, ezgaitasun, adin edo sexu joerarengatik inolako bereizkeria zuzen edo zeharkakorik debekatuz.

Estatu kideek epaitegi edo administrazioko prozedurak egotea, baita adiskidetzeko prozedurak izatea ere bermatu behar dute, Jarraibide horretan ezarritako betebeharrak

ez aplikatzeak kalterik eragiten diela irizten dioten pertsonak betetzea exijitu ahal izan dezaten.

Bereizkeriaren aurkako legediak dio ezgaitu batek lanpostu baterako funtsezko eginkizunak egin ahal baditu, ezgaitasunak sortzen dizkion desabantailak konpentsatzeko zentzuzko irizten zaien moldaketak egiteko ahalegina egin behar dela, enplegua hartu ahal izan dezan, bertan parte hartu edo profesionalki gora egin ahal izan dezan, edo prestakuntza jaso ahal izan dezan, betebeharrak horiek betetzea gehiegizko zama ez bada behizat.

Horregatik, esan dezakegu ez-bereizkeriaren hatsarreak ezgaitasunaren ondoriozko zilegitasunik gabeko tratu desberdina dakarten jokabideak jazartzean oinarritzen den sistema dakarrela. Kontua ez da ezgaituak ez direnek emaitza berberak iritsi ahal izan ditzaten, ezgaituak, lan merkatura sartu ahal izateko, gainerako pertsonen baldintza berberetan jartzea baizik.

Nolanahi ere, esan behar dugu bereizkeriaren aurkako legediak ezgaituen enpleguaren aldeko ekintzak mugatzera jotzen duela, baina, halaber eta izan ere, egiaztatu ahal izan da bi sistemak bateragarriak direla, hala dio Jarraibideak, 7. artikuluan hauxe adierazten baitu: *“tratu berdintasunaren hatsarreak ez du Estatu kideek lantokian osasuna eta segurtasuna babestearen gainean xedapenik mantendu edo erabakitzekeo duten eskubidea oztopatuko, ez eta pertsona horiek lan munduan sartzea sustatu edo babesteko xedapen edo erraztasunak sortu edo mantentzea helburu duten neurrietarako ere.”*

Ezgaitasunaren gaineko europar estrategiak, azaldutako planteamenduen harira, guztiontzako zabalik eta irisgarri dagoen gizartea sustatzea du helburu, eta horregatik, Europar Batasunaren Kontseiluak, 2001eko abenduaren 3ko erabakiaren bidez, *2003 Ezgaituen Europar Urtea* izendatzea xedatu zuen (2001/903/CE). Ekimen honekin, Europar Batasunak ezgaituen eskubideen berdintasuna eta gizarteko erabateko partaidetza sustatzeko behar duten bulkada eman nahi du, jakintzak hobetzen eta ezgaitasunaren inguruko kontuei gehiago adi dakien saiatuz.

Hona hemen Kontseiluak 2003rako ezgaituei dagokienez dituen helburuak:

- a) *Ezgaituek bereizkeriatik babestuta egoteko eta beren eskubideez erabat eta berdintasunez gozatzeko duten eskubidearen gainean sentsibilizatzea;*
- b) *Europar ezgaituen aukera berdintasuna sustatzeko behar diren neurrien inguruko gogoeta eta eztabaida suspertzea;*
- c) *Toki, estatu eta Europa mailan jarduera onen eta eragingarriak direla frogatuta geratu den estrategien gaineko esperientziaren elkartrukea sustatzea;*
- d) *Inplikaturako alderdi guztien arteko lankidetzaren sendotzea, bereziki, gobernu, gizarteko mintzakide, NBE, gizarte zerbitzu, alor pribatu, elkarte, boluntarioen alor, ezgaitu eta beren senideen artekoa;*
- e) *Ezgaitasunaren gaineko komunikazioa hobetzea eta ezgaituen irudi positiboa sustatzea;*
- f) *Ezgaitasun modu desberdinen eta ageripide ugarien heterogenotasunaren gaineko sentsibilizazioa;*

- g) *Ezgaituek aurre egiten behar dieten bereizkeria mota ugarien gaineko sentsibilizazioa;*
- h) *Bereziki aditzea ezgaitasunik daukaten haur eta gazteen hezkuntzako berdintasunerako eskubidearen gaineko sentsibilizazioari, pertsona horiek erabat gizarteratzen lagundu eta babestuz, eta haur eta gazte ezgaituen hezkuntzako profesionalen artean europar lankidetzara garatzea sustatuz, berariazko beharrik dituzten ikasleek zentro arrunt edo espezializatueta eta estatu eta Europa mailako truke programetan sartzea hobetzeko.”*

Ekimen honen osagarri modura, Batzordeak duela gutxi Europar Kontseiluari eta Parlamentuari bidalitako Komunikazioa aipatu behar dugu: *Nazio Batuetako bitarteko juridikoki loteslerantz, ezgaituen eskubideak eta duintasuna sustatu eta babesteko.* (Brusela, 2003ko urtarrilak 24, COM (2003) 16 amaiera).

Europar Batzordeak, Komunikazio horrekin, bitarteko hori prestatzeko behar zen babes eman nahi izan du, baita Europar Batasunak proposatutakoa bezalako bitarteko bat prest edukitzeko orduan partaidetza aktiboa izan dezan ezinbesteko irizten dien arazoak azaltzeko ere. 56/168 Ebazpenaren bidez eraturako Nazio Batuetako batzorde bereziak, bere aldetik, behar diren eztabaidei ekin die, *ezgaituen eskubideak eta duintasuna sustatu eta babesteko nazioarteko konbentzio zabal eta integralean ebatzi behar diren proposamenak aztertzeko.*

Eztabaidaren muina ezgaituek giza eskubide guztiak izan eta gauza ditzaten inolako bereizkeriarik egotea saihesteko modua aurkitzea da, eta bitarteko horren bidez gobernuentzako jokamolde arauak ezar daitezten defendatzen du, arau horietan oinarrituz, *Estatuek ezgaituei giza eskubideez aukera berdinetan baliatzea bermatuko baliekete, eta giza eskubideen alorrean aplikatzekoak diren hatsarreen ildoko legegintzako proposamenak eta barruko politikak aurkezteko konpromisoa hartuko bailukete.*

Azkenik, uste dugu batasuneko EQUAL (FSE- 2000-2006 tarte) ekimen berriaren berri eman behar dugula. Ekimen honek estatuaz harantzagoko lankidetzaren esparrua hartzen du, lan merkatuarekin zerikusia duten mota guztietako bereizkeria eta desberdintasunen aurka borrokatzeko bide berriak jorratzeko.

Espainiar Estatuak Batzordearen enplegurako jarraibideek proposatutako Setatik 6 eremu hautatu ditu, lau gai esparrutan antolatzen direnak, eta bi urtean behin berrikusi ahal direnak, lan merkatuaren bilakaeraren arabera. Zehazki, lehenengo gai esparruari buruz aurkeztu behar diren proiektuek ondoko gaiez izan behar dute: *“a) Lan merkatura iristea erraztea lan merkaturan sartu edo berregokitzeko arazorik daukatenei; b) Lan merkaturaren arrazakeriaren eta xenofobiaren aurka borrokatzea.”*

### **1.1.3. Estatuko araudia**

Estatuaren eta Euskal Autonomia Erkidegoaren artean dagoen lan alorreko eskumenen banaketak Autonomia Erkidegoari esleitzen dio Estatuak horretaz ematen dituen oinarriak

garatu eta betearazteko ahalmena. Ondore horietarako, Espainiar Konstituzioko 149.1.7. artikulua dio Estatuak eskumen eskusiboa duela lan legediaren gainean, Autonomia Erkidegoetako organoek betearaz dezaten kalterik gabe.

Euskadiko Autonomia Estatutuaren 12.2 artikulua arabera, Autonomia Erkidegoari dagokio lan legedia betearaztea, *“Estatuak egun, eremu honetan, lan harremani dagokienez dituen eskumen eta ahalmenak bere gain hartuz; baina estatuaren ikuskaritza gorenaren mende, estatuak lan legedia betearazteko dituen zerbitzuak antolatu, zuzendu eta zaintzeko ahalmena ere, lan baldintzak gizarte garapen eta aurrerapen mailara egoki daitezen saiaturaz, eta langileen prestakuntza eta erabateko heziketa sustatuz.”*

Estatuko arau esparruari dagokionez, ezgaituentzako enplegua sustatzeko lehenengo xedapenak 70. hamarkadatik aurrera aurkitzen ditugu. Hartara, abuztuaren 20ko 2531/1970 Dekretua aipa dezakegu, non birgaitze mediko, lanbide heziketa, enplegu babestu, gizarte laguntza eta gizarte sustapeneko neurriak ezartzen diren (bere aginduren bat ekainaren 11ko 1378/1975 Dekretuak eta ekainaren 7ko 1567/1976 Errege Dekretuak aldarazi zuten), eta 1974ko urtarrilaren 11ko Lan Ministerioaren Agindua, langile ezinduak eta 40 urtetik gorakoak Gizarte Segurantzaren Zerbitzu Erkidegoek eta Erakunde Kudeatzaileek, eta Trafiko Istripuetarako Mutua Patronalek enplegatzearen gainekoa.

Hala ere, oraingo legedia aztertzeko, Konstituzioaren 49. artikuluan xedatutakoa hartu behar dugu abiapuntu, non esaten baitu *“herri botereek gutxitu fisiko, psikiko eta zentzumenezkoentzako aurreikuspen, tratamendu eta integrazio politika egingo dutela, eta pertsona horiei behar duten artapen espezializatua emango dietela, eta bereziki babestuko dituztela goiburua honek herritar guztiei aitortzen dizkien eskubideez gozatu ahal izateko”*. Eskubide horien artean, besteak beste, hezkuntza eskubidea (72. artikulua), lan eskubidea, lanbide eta ofizioa libreki hautatzeko eskubidea eta lanaren bidez gora egiteko eskubidea (35) leudeke.

49. artikulua agindu hau, *“gizarte eta ekonomia politika bideratzeko hatsarreak”* izenburupean sartuta egon arren, ez da programa arau hutsa, eragingarritasuna erretorika politikoaren eremura mugatzen duena. Konstituzioaren dotrinak eta jurisprudentziak egiaztatu duten bezala, hatsarre hauek arau balioa dute, eta agindu espresa ezartzen diete herri botereei izatez gauza ditzaten, pertsona guztien berdintasun materiala iritsiko bada.

Konstituzioaren 9.2 artikulua, bere aldetik, hauxe dio: *“herri botereei dagokie norbanakoaren eta sartuta dagoen taldeetako askatasuna eta berdintasuna izatekoak eta eragingarriak izan daitezen baldintzak sustatzea”*. Konstituzioaren arau honetan berdintasunaren ideiak tradizioz onartzen zitzaion eta egun ere Konstituzioaren 14. artikuluan jasotzen den legearen aurreko berdintasunaren eremu estua gaintzen du, *“bizi baldintzetako berdintasunaren”* esparru zabalagoan proiektatzeko. Hatsarre honek suposatzen du abiapuntuan desberdintasun egoeran dauden gizarte alor jakin batzuek herri botereen benetako berdintasunaren aldeko neurri positiboan onura jaso ahal izan dezaten; hau da, konstituzioaren testuak bereizkeria negatiboa debekatzen du, baina bereizketa positiborik ez ordea.

Horren ildotik, ulertu behar da ezgaitasunen bat pairatzen duten pertsonak berdintasuna iristeko, besteak beste, kolektibo horri prestakuntza eta enplegua eskueran izatea erraztuko dien gizarteratze neurriak arbitratu behar direla.

Lau urteko izapide parlamentarioen ostean, eta Konstituzioaren 49. artikulua aitortzen dituen eskubideen haritik, apirilaren 17ko 13/1982 Legea onetsi zen, *Ezinduak Gizarteratzeko Legea* (aurrerantzean LISMI), non ezgaituen erabateko gizarteratzea gauzatu ahal izateko oinarriak ezartzen diren.

Lege horren ondoreetarako, ezindua “*gehienetan iraunkorra den eta jaiotzetik datorren ala ez datorren gaitzen baten eraginez, ahalmen fisiko, psikiko zein zentzumenekoak urrituta izanik, hezkuntza, lan do gizarte mailan integratzeko ahalbideak murriztuta dituen pertsona da*” (7. art.)

Arau horren VII. Goiburuak, “*Lan integrazioa*” izenburupean, ezgaituei zuzendutako enplegu politikaren oinarriko helburua lan merkatu arruntean sar daitezen lortzea dela. Bestela, izaera subsidiarioz, lan merkatuan lan babestuko sistemaren bidez sar daitezen aurreikusten da, zailtasun handiak aurkitzen dituztenak eta baldintza normaletan lan egiterik ez daukatena Enpleguko Zentro Bereziatan (aurrerantzean EZB) txertatuz.

Nolanahi ere, Zentro horiek definitzen dituen 42. artikulua dio zentroak aldi berean “*ahalik eta ezindurik gehien lan araubide normalera igaro daitezen bitartekoa*” izan behar dutela.

Bestalde, Lege horrek bereizkeriaren aurkako eta sustapenaren aldeko neurriak aurreikusten ditu, hala nola, bai enpresa publikoetan bai enpresa pribatuetan, gorde beharreko lanpostuak ezartzea; ezgaituek eta gainerako hautagaiek baldintza berdinak izatea Herri Administrazioako Ataletan sartzeko azterketetan; lanpostuak egokitzeke diru laguntza edo maileguen bidez enplegua sustatzea; oztopo arkitektonikoak ezabatzea, langile autonomo izan daitezen, Gizarte Segurantzako kuotak ordaintzea.

Azkenik, LISMIen esandako aurreikuspenei dagokienez, esan behar dugu Okupazio Zentroak gizarte zerbitzuei buruzko Goiburuaren barruan araupetzen direla, helburu terapeutikoak eta pertsona eta gizarte mailako doitzekoak esleituz, eta beren ezgaitasunarengatik enpresa batean edo EZB batean sartzerik ez daukaten pertsonen zuzenduz.

Lege honetan jasotako arauak garatzeko, zegozkien arautegizko xedapenak aldarrikatuz joan dira eta, horrela, ezgaituak laneratzeko enpleguaren eta prestakuntzaren sustapenerako estatuko politika marraztu da. Gehiegi luzatu nahi gabe, hauek aipatuko genituzke:

- 1451/1983 Errege Dekretua, maiatzaren 11koa, *langile ezinduen enplegu hautakorra eta enplegua sustatzeko neurriak araupetzen dituena*, ondoren urtarrilaren 8ko 4/1999 Errege Dekretuak 7. artikulua aldarazi ziona, kontratu mugagabeentzako aurreikusitako diru laguntzak berrikusiz, eta berritasun modura, denbora ez-osoko kontratuetara ere aplikatzeko hedatuz, ezgaituen kolektiboa

lan merkatura sartzea bultzatzera bideratutako sustapen neurri gisa, lan eta familia bizitzak uztartzea ahalbidetzen duen kontratazio modalitate baten pean.

- EZBetan jarduten diren ezgaituen lan harreman berezia uztailaren 17ko 1368/1985 Errege Dekretuak araupetzen du, zenbait alderditan martxoaren 12ko 427/1999 Errege Dekretuak perfektionatu duelarik. Era berean, abenduaren 4ko 2273/1985 Errege Dekretuak LISMIren 42. artikuluan definitutako Enpleguko Zentro Berezien Arautegia onesten du.

Bestalde, esan behar dugu Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioak eta Ezinduen Ordezkarien Espainiar Batzordeak *ezgaituen enplegurako aukerak hobetzeko neurrien gainean* lortutako akordioa (aurrerantzean MTAS-CERMI akordioa), 1997ko urriaren 15ekoa, zeinen bidez Ezinduen Enplegua Sustatzeko Premiazko Neurrien Plana onesten den, abian jartzeak enpleguaren arauketan aldarazpen garrantzitsuak sartzea ekarri zuen.

Ordutik hona onetsiz joan diren zerga, administrazio eta gizarte mailako neurrien Legeek, hala nola, abenduaren 30eko 66/1997 Legeak eta abenduaren 30eko 50/1998 Legeak, neurri berriak ekarri dituzte, esaterako, prestakuntzako kontratuak ezgaituen enplegua bultzatzeko lanabes modura moldatzea, edo prestakuntzarako kontratuak gehienez lau urtera luzatzea, ezgaitasun motaren eta egin beharreko prestakuntza prozesuaren arabera, eta alorreko negoziazio kolektiboaren beharreko baimenaren pean beti.

*Zerga, administrazio eta gizarte mailako neurrien* gaineko abenduaren 27ko 24/2001 Legearen bosgarren xedapen gehigarriak, arauz aurreikusitako diru laguntzak eta hobariak aplikatzen ez diren hainbat suposamendu ezartzen ditu. Era berean, enplegua ezgaituen alde sustatzeko neurrietan ezarritako hobariei eusteko eskubidea izateko zenbaterako ezgaitasuna behar den ere zehazten du (%33 edo gehiago), baita praktikan kontratatu ahal izaten ditzaten eta kolektibo honentzat aurreikusitako berezitasunak aplikatuz ikasi ahal izan ditzaten behar dena ere.

Izan den beste aldarazpen garrantzitsu bat, MTAS-CERMI akordio horretan jasota zetorrena, LISMIren 38.1 artikuluan aurreikusitako enplegua gordetzearen kontuari idazketa berria emanez gauzatu da. *Zerga, administrazio eta gizarte mailako neurrien* gaineko 66/1997 Legearen hamahirugarren xedapen gehigarriak, eta goiburu bereko abenduaren 30eko 50/1998 Legearen hamaikagarren xedapen gehigarriak arauketa berria zehazten dute, gordetzeko kuota honelaxe ezarrita:

1. Lanpostuen 100eko 2 ezgaituentzat gordetzea 50etik gora langile daukaten enpresei aplikatzen zaie, langile horiek finakoak izan beharrik gabe.
2. Inoiz, ezohiko modura, gordetze hori neurri alternatiboen bidez betetzeko ahalbidea jasotzen da.

Neurri ezohiko horien arautegiz urtarrilaren 14ko 27/2000 Errege Dekretuaren eta 2000ko uztailaren 24ko Aginduaren bidez artikulatu zen, non 50 langile edo gehiagoko enpresetan lanpostuen 100eko 2 langile ezgaituentzat gordetzea betetzearen alternatiba litezkeen ezohiko neurriei buruzko administrazio prozedura araupetzen den.

Hona hemen aurreikusten diren neurri alternatiboak (27/2000 Errege Dekretua, 2.1 art.):

- “1. Enpleguko zentro berezi batekin edo langile autonomo ezgaitu batekin merkataritzako kontratu bat edo kontratu zibil bat egitea, lehengai, makineria, ekipo ondasun edo neurri honi eusten dion enpresak bere jarduera normal garatzeko behar duen bestelako edozein ondasunen horniketarako.
2. Enpleguko zentro berezi batekin edo langile autonomo ezgaitu batekin merkataritzako kontratu bat edo kontratu zibil bat egitea, enpresaren jarduera normalerako ez diren zerbitzu akzesorioen prestaziorako.
3. Dohaintzak eta diruz laguntzeko ekintza egitea, diruzkoak beti, ezgaituak laneratzeko eta ezgaituentzako enplegua sartzeko jarduerak garatzeko, lankidetzako ekintza horien onuraduna, Baliagarritasun Publikoko fundazioa edo elkarte denean, zeinek, besteak beste, ezgaituen lanbide heziketa, laneratzea edo beraienezko enplegua sortzea xede duten eta, horri esker, ezgaituentzako lanpostuak sortzeko eta, azkenean, lan merkatuan sartzeko bidea jorratzen den.”

LISMiren testuak neurri alternatiboen aplikazioari buruz adierazten duen ezohikotasuna, jada aipatutako 2772000 Errege Dekretuan eta 2000ko uztailaren 24ko Aginduan, Enpleguko Zerbitzu Publikoak edo Laneratzeko Agentzia batek enpresako lanpostua edo lanpostuak betetzeko hautagai ezgaiturik aurkitzea lortzen ez duten egoerarako zehazten da, espresuki.

Hala ere, dotrinak dio arauan tasatu gabeko ezohikotasuna ageri dela, 27/2000 Errege Dekretuko 3.1. artikuluan oinarritua, non xedapen horretan aurreikusten ez diren balizko beste arrazoirik alegatzeko aukera ezartzen den, esaterako, “*enpresako langileria langile ezgaituak sartzeko zailtasun berezia eragiten duten produkzio, antolakuntza, teknika, ekonomia eta abarreko berezitasunak daudenean*”. Halakoetan, enpresek kreditatu beharko dituzte ingurumari horiek, eta hiru hileko epean Enpleguko Zerbitzu Publikoaren adostasuna lortu beharko dute.

Nolanahi ere, 1997ko MTAS-CERMI akordioaren IV. 12 puntuan aurreikusten denez, lanpostuen gordetzea abian jartzea bultzatzeko eta izatez betetzen dela bermatzeko esku hartze planifikatua ezarri behar da. Akordioaren testuak dio Lan Ministerioak gordetzea izatez betetzen dela zaindu behar duela, eta horretarako kontrol eta jarraipenerako berariazko programak finkatzen dira.

Abuztuaren 4ko 5/2000 Errege Dekretu Legegileak onetsitako Gizarte Ordenako Urraketa eta Zehazpenen Legeak neurri hori betetzen dela kontrolatzeko mekanismoak ezartzen ditu, lehenengo fase batean, zehapen prozedurari ekin ordez, lan agintaritzak enpresariei zuzentzen dizkien ohartarazpen eta gomendioen formularen bidetik (49. artikulua), edo bidezkoa denean, arau beraren 15.3 artikuluan aurreikusitako zehapenak zuzenean aplikatuz. Horren ildotik, xedapen horrek dio ezgaituentzako lanpostuak gordetzeko legezko betebeharra edo ezohiko neurri alternatiboak ez betetzea urraketa larria dela.

Bestalde, *Herri Administrazioen Kontratuen Legearen testu berregina onesten duen* ekainaren 16ko 2/2000 Errege Dekretu Legegileak, zortzigarren xedapen gehigarrian, langilerian ezgaituak dituzten enpresekin eta irabazi asmorik gabeko erakundeekin



egindako kontratazioa du hizpide. Xedapen honen 1. atalean hauxe dio: *“kontratazio organoek administrazio klausula berezietako pleguetan esan ahal izango dute, adjudikatzeko orduan, beren kaudimen teknikoak kreditatzeko unean langileen artean gutxienez 100etik 2 ezgaituak dituzten enpresa publiko zein pribatuak lehenetsiko direla, betiere proposamen horik adjudikaziorako oinarri diren irizpide objektiboen ikuspegitik abantailatsuenak direnak berdintzekotan”*. Era berean, ezinduen laneratzearen gaian urraketa larriarengatik zehapen sendoa jasan duten enpresak Herri Administrazioarekin kontratuak egiteko ezgai izatea mantentzen du.

*Langabeziarengatik babestea eta okupazio maila hobetzea erreformatzeko premiazko neurriei* buruzko maiatzaren 24ko 5/2000 Errege Dekretu Legean ezgaituei ukitzen dieten neurrien artean, zehaztu nahi dugu lehenengoz sartu direla ezgaituak Gizarteratzeko Errenta Aktiboaren 2002rako programan (Lehenengo Xedapen Gehigarria).

Adinaren betekizuna kendu da ezgaituek erreta aktiboari eutsi ahal izan diezaioten, eta adin muga, oro har, berrogeita bost urtetik gora jartzen da.

Gainera, esan behar dugu zergapeko langabeziaren prestazioaren zenbatekoaren oraingo balioa mantentzen dela, kooperatiba edo lan baltzuetan bazkide langile modura sartzen direnean, eta autonomo gisa jartzen direnean 100eko 33tik gorako ezinduak (Laugarren Xedapen Iragankorra).

Azkenik, Amaierako Lehenengo Xedapenak abenduaren 27ko 24/2001 Legeak kontratu mugagabeetarako aurreikusituen hobari eta diru laguntzen salbuespen erregimenari buruz hainbat aldarazpen sartu ditu. Zehazki, kontrataziorako laguntzen sisteman lan harreman bereziak sartzen dira, baita senideen kontratazioa ere. Horrela, hobarien salbuespenak kontratu mugagabeetara bi suposamendutan soilik murrizten dira:

*“a) Kontratazioaren dataren aurreko hogeita lau hilabeteetan zerbitzuan kontratu mugagabe batekin jardun diren langileekin egindako kontratazioak.*

*Arestiko lerroaldean xedatutakoa aplikatzekoa izango da, halaber, langileak lehenago enprekin lan loturarik izan eta orain hobarien eskatzailea orduko enpresa haien ondorengoa bada, Langileen Estatutuen Legearen 44. artikulua dionaren haritik.*

*b) Mugagabeko beren lan harremana kontratua sinatu aurreko hiru hilabete barruan amaitu duten langileak.”*

Azkenik, estatuko arau esparruari dagokionez, egoki irizten diogu datozen urteotan administrazio zentraletik ezgaituak laneratzeko ekiteko asmoa dagoen, eta Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioaren eta Ezinduen Ordezkarien Espainiar Batzordearen (CERMI) artean 2002ko abenduaren 3an sinatutako akordioan, hau da, *ezgaituen enplegu aukerak hobetzeko neurrien gaineko akordioan* jasota dauden xedeetako batzuk aipatzeari.

Akordio horretan emakume ezgaituen kontrataziorako pizgarriak emateko arauen aldarazpenak egitea kontuan hartzen da:

- Kolektiboa lan merkatu arruntean sartzea ahalbidetzen duten enplegu sistema berriak araupetzeko, hala nola, lan enklabeak eta sostengudun enplegua;
- Enpresek, ezgaitu baten ezintasun iragankorreko egoerak dirauen bitartean horren ordeko beste langile ezgaituekin sinatutako bien bitarteko kontratuen ondorioz, Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuoten %100eko hobaria ezartzeko;
- Gizarte Segurantzarako kuoten %50eko hobaria emateko, beren jardueraren lehenengo hiru urteetan, Langile Autonomoen Araubide Bereziaren gutxieneko oinarrian bere kabuz hasten diren langile ezgaituentzat;
- Gordetzeko enpleguaren kuotaren, okupaziozko lanbide heziketaren... jarraipena egin eta kontrolatzea sustatzea.

Azkenik, aipatutako akordio horretan, Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioak konpromisoa hartzen du, 2003ko abenduaren 2an baino lehen, eta aurretiaz gai honetan inplikaturako gizarte eragile guztiak kontsultatuz, *enpleguan eta okupazioan tratu berdintasunerako esparru orokorra ezartzearen* gaineko 2000/78/CE Jarraibidearen transposizioarako behar diren arau aldarazpenak sartzera, non bestak beste, bereizkeriarik ez egiteko arrazioen artean, ezgaitasuna dagoen.

#### **1.1.4. Autonomia erkidego mailako arauak**

Eskumenen esparrua mugatzerakoan, Euskal Autonomia Erkidegoak lan esparruko estatuko legedia betearaztea esleituta daukala (EAEko Autonomia Estatutua, 12.2 art.), lan baldintzak gizarte garapen eta aurrerapen mailara molda daitezzen saiatur, eta langileen prestakuntza eta erabateko trebakuntza sustatuz. Ildo horretan, Eusko Jaurlaritzak sustapeneko eta okupazio prestakuntzako hainbat programa garatu ditu, eta programa horiek ondoko xedapenetan araupezu dira:

- 232/1996 Dekretua, urriaren 1ekoa, *lan denboraren banaketarako eta kontratazioarako laguntzen gainean*. Kasu honetan, diruz lagungarria den jarduera langabeen lanaldi ez-osorako zein lanaldi osorako kontratazioa bideratzen da, kontratazio hori onuradun enpresaren langileen lanaldiaren murrizketaren, liberazioaren edo egokitzapenaren ondorioz sortzen denean, besteak beste, lanpostu gordetzen zaion ezgaitasun egoera batengatik gertatu bada. Diru laguntzak bereziki behartsuen diren pertsonen kontratazioa bideratzen dira, non “*ezgaitu fisiko, psikiko zein zentzumenekoak* sartzten diren, hau da, *Lurralde Historikoetako Foru Aldundien balorazio Zentroek luzatutako %33tik gorako ahalmen urritasunaren egiaztagiria dutenak*” .
- 305/1996 Dekretua, abenduaren 24koa, *sustapen neurrien gainea*, zeinen xedea laneratzeko zailtasun bereziak dituzten langabeak, hala nola, ezgaituen kolektibokoak autonomo gisa jar daitezzen behar diren inbertsioetarako laguntza ematea den.
- 3/1998 Dekretua, urtarrilaren 20koa, *zeinen bidez laneratzeko laguntzen programa araupetzen den*, non toxikomano ohiak, ezgaitu fisiko, psikiko zein zentzumenezkoak, eta Espetxeetan preso daudenak eta preso ohiak kontratatzen dituzten enpresentzako laguntzak ezartzen diren.

- Era berean, 267/1999 Dekretuak, ekainaren 29koak, *enplegurako sostengu neurriak araupetzen ditu*, eta bertan erretiratze partzialaren - txanda hartzeko kontratuaren bidez langileria berritzea erabakitzen duten enpresentzako laguntzak aurreikusten diren, laguntza handiagoak emanez kontratatzeko erabakia laneratzeko zailtasun bereziak dituzten kolektibo jakinen onerako denean.
- 283/2000 Dekretuak, abenduaren 26koak *zeinen bidez baltzu kooperatiboetan enplegua sostengatzeko neurriak ezartzen diren*, laguntzak lanpostua uzten duen langileari eta kooperatibari berari ematen dizkio, joaten den langilearen ordez langabeak kontratatzekotan, eta diru laguntza handiagoa emanez xedapen berak zehazten dituen kolektiborik behartsuenen bateko pertsonak izatekotan.

Eszenatoki ekonomikoan, lan merkatuan bertan gertatuz joan diren aldaketek, baita gizarte arazo mota berriak agertzeak ere, erantzun gisa, abenduaren 30eko 319/2002 Dekretua ekarri du, zeinen bidez norbere enpleguaren sustapeneko neurrien, laneratzeko laguntzen programen gaineko aipatutako Dekretuak eta enplegua sostengatzeko neurriak araupetzen dituen Dekretua aldarazten diren.

Xedapen berriak batez ere eszenara beren nortasunaz ageri diren eta, batetik laneratzeko enpresa batean gizarteratu eta laneratzeko beren prozesua amaitu duten eta, bestetik, etxeko indarkeria jasan duten pertsonak osatzen dituzten laneratzeko bi kolektibo berriri lagundu behar zaiela azpimarratzen du.

Laneratzeko enpresetan beren prestakuntza amaitu duten pertsonen dagokienez (abenduaren 26ko 305/2000 Dekretuan araupetuta, bai beraien prestakuntza bai enpresa horietara sartzeko prozedura, eta enpresa horien erregistroa ere sortzen duena), beharrezko ikusten da sostengu gehigarria eskaintzea, gizarteratu eta laneratzeko prozesua, kontratazioko zein norbere kabuzko enplegu kolektibo gisa, amai dezaten lortzeko, beren benetako laneratzeko sustatuz.

Kasu honetan, ezgaituei begira, gizarteratu eta laneratzeko prozesua laneratzeko enpresa batean amaitu duten ezgaituak diruz lagundu nahi dira, prozesu hori amaitu eta hurrengo hamabi hilabeteen barruan, eta une horretan egin ezean, pertsona horiek autonomia erkidego zein estatuko Enplegu Zerbitzu Publiko batean enplegu eskatzaile modura erregistratuta egon beharko dira, Europar Batasunaren barruan.

Bestalde, Eusko Jaurlaritzak sustatutako okupazio prestakuntzako programak ere aipatu behar ditugu, ondoko xedapenen bidez jada diseinatuta eta araupetuta daudenak:

- 83/2000 Dekretua, maiatzaren 16koa, *zeinen bidez Okupazio Prestakuntzako Programa araupetzen den*.
- 157/2000 Dekretua, uztailaren 28koa, *zeinen bidez Okupaziozko Lanbide Heziketako Tutoretzapeko zentroak eta horiek ekipatzera xedatutako laguntzak araupetzen diren*.

- 302/2000 Dekretua, abenduaren 26koa, Okupazio Prestakuntzako programa araupetzen duen maiatzaren 16ko 83/2000 Dekretua aldaratzen duena.
- 304/2000 Dekretua, abenduaren 26koa, *zeinen bidez txandakako prestakuntza praktiken programa araupetzen den.*

Xedapen hauek langabeen txertaketa profesionalerako ahalmena hobetu nahi da, pertsona horiek enplegurantz eta prestakuntzarantz orientatu eta motibatzeaz gain.

Okupazio prestakuntzaren bidez, halaber, informazioaren, berrikuntza teknologikoen, enpresen kudeaketa eta antolamendu ereduaren bilakaeraren eta abarren gizartearen ondorioz enpresek orain dituzten beharrak ere ase nahi dira. Era berean, *“langabeen kolektiboaren artean dauden aukera desberdintasunak ere moztu nahi dira, emakumeentzako, ezgaituentzako, gizarteko baztertuentzako eta abarrentzako aukera berdintasunerako zeharkako neurrien bidez.”*

Esan dezakegu, gainera, sostengudun enplegua garapen handiagoa izaten ari den gainerako Autonomia Erkidegoetan gertatuz joan den bezala, hau da, Katalunian, Valentzian, Balear Irletan..., enklabeetako edo sostengudun enpleguko laneratze sistemetatik gertu dauden gaiak okupaziozko prestakuntza suspertzeko programa hauek onetsiz araupetuz joan direla.

Adibidez, Eusko Jaurlaritzaren maiatzaren 16ko 83/2000 Dekretuak, 1.2.c) artikuluan, norbanakoen tutoretzapeko jarduera okupaziozko prestakuntzako ekintzat jotzen du, betiere ikaskuntza prozesua banan-banako bada, eta proiektuak bere beharra justifikatzen badu, hala nola, sustatzaile berrien trebakuntzaren edo enpresetan <<enklabe>> modura dauden ezgaituen kasuan bezala.

Era berean, artikuluko horren 3. lerroaldeak zehazten du enplegura begirako informazio, orientazio eta motibazio ekintzat hartzen direla *“langabea trebatzen ari zaizkion lanpostura, okupazio horren gaineko informazioaren analisiaren bidez, eta pertsona enplegua bilatzera mugiaraztearen bidez hurbiltzeko ekintzak (enplegua bilatzeko teknikak, lanposturantzko motibazioa, eskatutako okupazio soslaiaren gaineko orientazioa, eta abar.”*

Okupaziozko heziketako tutoretzapeko zentroak *“jarduera profesionaleko alor batean hezkuntza proiektu bat izanik, Euskal Autonomia Erkidegoan errotuta dauden eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailari okupaziozko heziketa ekintzak garatuz okupazioko hezkuntza politikan laguntzen dioten zentroak dira...”*

*Txandakako prestakuntza praktiken programa araupetzen duen abenduaren 26ko 304/2000 Dekretuak* arautu gabeko hezkuntzaren esparruan lan zentroetan prestakuntza osagarriaren arau eremua osatzea du xede, langabeen laneratze ahalmena hobetzeko betekizun integratzailea lehenetsi behar den biztanle multzo desberdinei laguntzera begira.

Lurralde Historikoen esparruan, halaber, lan merkatura heltzeko arazoak dituzten kolektiboek zuzendutako enplegu programak onetsiz joan dira. Hartara, Bizkaiko Lurralde Historikoari dagokionez, 2001eko apirilaren 10eko 70/2001 Foru Dekretua aipa

dezakegu, zeinen bidez *Enplegu eta Prestakuntza Sailaren enplegu programa araupetzen den*. Arabari dagokionez, *Sostengudun enplegua sustatzeko laguntzen deialdi publikoa* egin da, 2002ko urtarrilaren 31n, zeinen bidez itzuli beharrik gabeko diru laguntzak ematen diren, sostengudun enpleguako proiektuak abian jartzeko, eta ezgaituak, araututako lan kontratuen bidez, enpresa arruntean sar daitezten lortzeko.

Bestalde, Autonomia Estatutuaren 10. artikulua 12, 13, 14 eta 39. ataletan esaten denaren haritik, Euskal Autonomia Erkidegoak eskumen eskusiboa dauka gizarte zerbitzuen esparruan.

Legegintzako ahalmen hori garatuz, 1982ko maiatzaren 20an *gizarte zerbitzuen gaineko 6/1982 Legea* onetsi zen. Lege hau esperientzia juridikoa izan zen, benetan berritzaile eta aitzindaria, eta bere ildoak egun gainerako Autonomia Erkidegoetan indarrean dauden araurik gehien oinarri izan ziren.

Hartara, nabarmen dezakegu legeak bere egiten zuela herri botereek gizarte zerbitzuen funtzionamendu eraginkorra ahalbidetzeko beharrezko finantzaketa, teknika eta giza alorreko baliabideak jartzeko zuten erantzukizunaren hatsarrea.

Aldi berean, elkartasun hatsarrean oinarritzen zen, eta gizarte taldeek, herri botereek izatezko laguntzarekin, edozein bazterkeria motari aurrea hartu edo ezabatzen laguntzeko duten eskubidea eta betebeharra aitortzen zituen. Ondorioz, lege honek ekimen publikoaren eta irabazi asmorik gabeko ekimen pribatuaren arteko lankidetzaren eredu egonkorra sortzeko oinarriak ezarri zituen.

Legeak, halaber, biztanle guztiei, bereizkeriarik gabe, bideratutako gizarte zerbitzu batzuen izaera publiko eta unibertsala azpimarratzen zuen, baina ez zuen, horregatik, talde behartsuago edo baztertuak, erabat gizarteratzeko zerbitzu gehigarriak beharko lituzketenak daudenik ahazten.

Azken finean, lege honek gizarte zerbitzuen esparruari antolamenduzko koherentzia eman zion eta, aldi berean, zerbitzu horien kudeaketa politiko eta administratiboari kontzepzio modernoa erantsi zien, herritarren eskubide gisa eratzuz eta, neurri handian, halako prestazio motaren azpian zegoen ongintzako izaera zaharkitua baztertuz. Denbora igarotzearen, izandako gizarte aldaketen eta Erkidegoaren erakunde ehunduraren, *Euskal Autonomia Erkidegoko Erakunde Erkideen eta Lurralde Historikoko Foru Erakundearen arteko harremanei buruzko azaroaren 25eko 27/1983 Legea* (aurrerantzean LHL) onestean gauzatutako aldaketen ondorioz, ordea, araudia berrikusi eta aldarazi behar izan zen, eta aldarazpen hori guztia urriaren 18an onartu zen *gizarte zerbitzuen gaineko 5/1996 Legea* jaso zen.

Lege hau, zioen azalpenean adierazten duen bezala, ez da prestazio batzuk bermatzen soilik ahalegintzen, baizik-eta erantzukizun publikoko sistema baten bidez herritarrek gizarte zerbitzuetarako duten eskubidea ordenatu, egituratu, sustatu eta bermatu nahi du.

Hartara, gizarte zerbitzu hauek baliabide, jarduera, prestazio eta ekipamendu multzo modura eratzen dira, antolamendu batekin, hau da, Gizarte Segurantzaz bestelako berariazko babes sistema desberdin modura, baina erantzukizun publikokoa ere badena, bermatua eta unibertsala, pertsona eta kolektiboak babesteaz gain, EAEN ekonomia

eta enplegua garatzen lagun dezana, bereziki lan merkatuan sartzeko zailtasunik handienak dituzten kolektiboena.

Antolatutako sistema honek helburu bikoitza dauka. Batetik, “Ongizate Egoera” deritzon lortutako kotak mantendu eta horietan sakontzea, egoera horren zutoinen eta oraindik orain biztanleriaren alor garrantzitsuak harrapatzen dituzten gabezia larrien estaldurako erantzukizun publikoaren defentsan apustu sendoa eginez. Bestetik, beharrezko larrienen artapena eta estaldura bermatzea, gizarteko behartsuenen eta baztertuen aldeko bereizketa positiboaren irizpidea aplikatuz.

EAEn esparruan, halaber, gizarte bazterketaren aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Legeak pertsona, gizarte eta lan alorreko bazterkeria arriskuari aurrea hartzeko behar diren gizarte izaerako bitartekoak eta prestazio ekonomikoak ezartzen ditu, baita beren kabuz bizitzeko pertsona, gizarte zein ekonomia mailako nahikoa baliabiderik ez duten pertsonak gizarteratzen laguntzeko behar direnak ere.

Lege horrentzat gizarteratzeko eta bazterkeriari aurrea hartzeko bitarteko bat gizarteratzeko itunak dira. Itun horiek, esku hartzen duten alderdiek, biak ados daudela, pertsona, gizarte eta lan alorreko berariazko ekintzak jaso behar dituzteneko dokumentu-programak dira. Itunok dokumentu irekiak dira, pertsonaren behar orokorrak kontuan hartuko dituen banan-banako prozesu edo ibilbide bat ezartzera begira daudenak.

Gizarte bazterkeriaren aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Lege horretan esandakoak arautegien bidez garatzeko, urtarrilaren 11ko 1/2000 Dekretua, *Gizarteratzeko Itunak araupetzen dituen*, eta abenduaren 26ko 305/2000 Dekretua, *laneratzeko enpresen kalifikazioa araupetu, horietara sartzeko prozedura ezarri eta gizarteratzeko enpresen erregistroa sortzen duena*, onetsi dira.

Laneratzeko enpresak gizartean desabantaila edo bazterketa egoeran dauden kolektiboak lan merkatura sar daitezzen xede duten ondasun edo zerbitzu egitura produktiboak dira, eta laneratzeko proiektu pertsonala burutzen dute, gizarte eta lan trebeziak, oinarrizko prestakuntza, lanerako kualifikazioa eta merkatuaren ezagutza lortzea kontuan hartuko duen ikaskuntza prozesu egoki baten bidez, enplegua lortzeko baldintzak hobetu ahal izateko, arauan bertan ezarritako eskakizunak betetzeaz gain.

Gai zehatz honen gainean, nabarmendu nahi dugu, ezgaituak laneratzeko neurri gisa aplikatutako sostengudun sistematzat har genezakeenera hurbiltzen delakoan, abenduaren 26ko 305/2000 Dekretuaren 3.2. artikulua laneratzeko enpresaren kalifikazioa lortzeko jartzen duen baldintza bat, hau da, enpresa horiek laneratze prozesuan dauden pertsonen sostenguko neurri pertsonalizatuak eskaini behar dizkietela, esaterako:

*“...jarduera profesional zehatz bat ikastera eta ikasketa maila edo eskumen profesionalak lan merkatuaren exijentziara molda daitezten bideratutako prestakuntza;*  
*- harreman eta lan ohiturez jabetzera bideratutako funtzionamendu ildoak ezartzea;*  
*- gizarte laguntzaile zerbitzua, lanera egokitzeko prozesuaren garapen normala eragotzi edo oztapatzen duten arazo pertsonak eta bizikidetasunezkoak ase edo konpontzeko.”*

Azkenik, amaitzeko, abenduaren 27ko 10/2000 lege aipatu behar dugu, zeinen bidez *Gizarte Eskubideen Gutuna* onesten den. Lege hori herritarrek aurkeztutako legegintzako herri ekimeneko lege proposamenaren ondorioz atera zen, eta batez ere lanaren banaketaren eta oinarrizko errentaren gainean ari da. Legearen helburua “*Euskal Autonomia Erkidegoaren esparrua herritar guztiei lan merkaturako sarrera ahalbidetuko dien eta herritar gisa dituzten eskubideak gauzatu ahal izan dituzaten oinarrizko errenta bermatuko dien Gizarte Eskubideen Gutuna aldarrikatzea da.*” Arauaren II. Goiburuak administrazioek enplegua sustatzeko bultzatu behar dituzten mekanismoak ezartzen ditu eta, zehazki, kolektiborik behartsuenen, bereziki emakume, gazte, luzaroko langabetuen, ezgaituen eta laneratzeko dituzten arazo bereziengatik gizarte bazterkeria egoeran dauden pertsona guztien laneratzeari suspertzera bideratutako ekintza positiboko neurriak hartu behar direla dio.

## 1.2. Estatuko eta Europako zenbait lurraldetako enplegua araupetzen duten araudien konparaketa laburra

Konparaketa labur hau egiteko erabilitako informazio iturriak ondoko liburuak izan dira: «Políticas para la discapacidad. Seminario de derecho comparado sobre discapacidades (España, Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia)»<sup>22</sup>; «Legislación relativa a la política para la discapacidad. Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia»<sup>23</sup> eta «Empleo privado de las personas con discapacidad»<sup>24</sup>.

Dokumentu honek hautatzen dituen europar herrialdeak, nolabait, ezgaitasunerako politika gaietan dauden eredu desberdinen adierazgarritzat jo daitezke: Alemania, tradizioz gobernuz kanpoko erakundeen partaidetza aktiboan zentratua; Frantzia, administrazioeko eredu zentralizatuaren eredu; Erresuma Batua, bereizkeriaren aurkako bere araudietako azkeneko orientazioek dakartzaten elementu bereizleengatik, eta Suedia, ongizatearen eskandinaviar ereduaren ordezkarri gisa.

Espanian, Alemanian bezala, lanerako eskubidea lege antolamenduaren konstituziozko maila gorenean aldarrikatzen da.

Frantzian eta Suedian, ordea, Langileen Estatutuak araupetzen ditu, modu berezian, ezgaituen eta enpleguko sistema arruntaren arteko lan harremanak; Espainian, Erresuma Batuan eta Alemanian ikusten diren espezialitateak berariazko lege baten bidez burutzen dira (Espainian, LISMI).

22 REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA, Ezgaitasunerako politikak. Ezgaitasunei buruzko Zuzenbide Konparatuko Mintegia (Espainia, Alemania, Frantzia, Erresuma Batua eta Suedia). 52/99 Dokumentuak Madril, 1999.

23 REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA, Ezgaitasunerako politikari buruzko legedia. Espainia, Alemania, Frantzia, Erresuma Batua eta Suedia. 51/99 Dokumentuak. Madril, 1999.

24 REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA. Ezgaituentzako enplegu pribatua. 61/2003 Dokumentuak. Madril, 2002.

Espainiar araudia bat dator Alemania, Frantzia, Erresuma Batua, Grezia, Italia eta Luxemburgetako legediarekin, ezgaituentzako lanpostuen kupo bat gorde beharri dagokionez. Lege horietan, ordea, lanpostuak gordetzearen aplikazioa ezinbestekoa zein langile kopurutatik aurrerako langileriengan aplikatu behar den kontuan desberdintasunak daude (15etik 50 langilera bitartean dago), baita langileria horren aldean zenbateko portzentajea gorde behar den ere (%2tik %8ra). 1.1 koadroa.

### 1.1. Koadroa. Ezgaituentzat gordetako lanpostuak, Espainian, Alemanian, Austrian, Frantzian, Grezian, Italian, Luxemburgen, Erresuma Batuan eta Suedian

	GUTXIENKO LANGILERIA	GORDETZEKO PORTZENTAJEA
Espainia <sup>1</sup>	50	2
Alemania <sup>2</sup>	16	6
Austria <sup>2</sup>	25	4
Frantzia <sup>2</sup>	20	6
Grezia <sup>2</sup>	50	8
Italia <sup>2</sup>	15	6,6
	35	5,5
	50	7
Luxemburg <sup>2</sup>	25	4
	50	2
	300	4
Erresuma Batua <sup>2</sup>	15	3
Suedia <sup>3</sup>	Ez dago halabarrez gordetzeko kuporik	

Iturriak: 1 Real Patronato sobre Discapacidad, Políticas para la Discapacidad. 52/99, 168. or.

2 Real Patronato sobre Discapacidad, Ezgaituentzako enplegu pribatua. 61/2002, 127. or.

3 Real Patronato sobre Discapacidad, Ezgaitasunerako politikari buruzko legedia. 51/99, 169. or.

Espainiar legedian ez da bost langile ezgaitutik gorako enpresetan lan ordezkararen irudirik aurreikusten, Alemanian bezala, eta ez dago, halaber, ezgaituen kaleratze bidegabearen aurkako aparteko xedapenen arauketarik ere, Erresuma Batuan, Frantzian eta Alemanian bezala. Ez da aurreikusten inolako neurri osagarrikerik ere, esaterako, aparteko opor ordaindurik, Alemanian ezgaituei aitortzen zaien bezala.

Erresuma Batuan bezala, Espainian baliorik gabekotzat jotzen da ezgaituak lan esparruan baztertzen dituen edozein edozein egintza edo xedapen, baina Espainiaren kasuan hori enpresaren langilerian zenbat langile dauden begiratu barik gertatzen da (britainiarren kasuan 15etik gora behar dute).



Profesional ugariko talde espainiarrek Frantziako Lanbide Orientazio eta Birsartzeko Batzorde Teknikoek edo Erresuma Batuko tokiko esparruko Batzorde Aholkulariek garatzen duten lanaren berdina edo antzekoa egiten dute, ezgaituen ebaluazio eta orientazio profesionalaren alorrean, eta lanik egokiena zein den, arrunta ala babestua, zehazteko gaien, ahalmen urriko langileen enplegu zerbitzuei eta erregistroei dagokienez.

*«Espainian ezgaituentzako enplegu politikaren legezko lehentasuna lan merkatu arruntean sartzera bideratzen da, ondokoetan oinarrituz:*

- 1. Langileak ezgaitasun iraunkorrenegatik baxa sortu zitzaientzeko enpresara birsartzen.*
- 2. Zerga neurrien eta gizarte kotizatioetako onuren bidezko kontratazioa sustatzen.*
- 3. 50 langiletik gorako enpresa publiko zein pribatuetan ezgaitu kopuru zehatz bat hartu beharrean.*
- 4. Lanpostuan jarraitzearen aldeko testuinguru lagungarria sortuz, oztopoak ezabatzea eta lanpostua moldatzea finantzatuz, edo lan arriskuetatik babesteko dituen baldintzak jarritz.»<sup>25</sup>*

### **1.2.1. Enplegu arrunta**

*Enplegu arruntaren* lehentasun aldarrikatua neurri desberdinetan gauzatzen da alor pribatuan:

#### *1.2.1.1. Irismen fisikoa eta ergonomia*

Berriazko arauaren -LISMI- eta Espainian ezgaituentzako enplegu politika definitzen duten lege orokorren lege xedapenek, irismen fisikoaren eta ergonomiaren kapituluan gabezia garrantzitsuak dauzkate, neurriei, jarduera metodoei eta ariketa osasungarriei dagokienez.

Alemania, Frantzia, Erresuma Batua eta Suediako legeetan lan ingurunearen irismenaren eta ergonomiaren gainean, ezgaituentzat moldatzera begira, enpresariei ezartzen zaizkien betebeharrak, ez daukate parerik espainiar legeetan. Laneko Arriskuei aurrea hartzeko 31/1995 Legeak soilik jasotzen ditu oztopoek edo lanpostuen eta produkzio metodoen kontzeptzio desagokiak sortzen dituzten arriskuetatik babesteko baldintza fisikoak lortzeko oinarriak.

Hala ere, LISMIk lanpostuak moldatzeko eta oztopo arkitektonikoak ezabatzeko finantzazko sostengua aurreikusten du, enpresei produkzio zentroetan irismena eta

---

25 OSORIO GULLÓM, L. «Ponencia Comentarios sobre la situación de la legislación española comparada con la de cuatro países europeos. Políticas para la discapacidad». Ezgaitasunei buruzko Zuzenbide Konparatuko Mintegia (Espainia, Alemania, Frantzia, Erresuma Batua eta Suedia). 170. orr. Ed. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Madrid. 1999.

mugikortasuna lortzeko behar diren inbertsioei aurre egiten lagunduko dieten diru laguntza eta subentzioekin.

### *1.2.1.2. Kontrataziorako pizgarriak*

Espainian ezgaituen lan kontratazioa sustatzeko kultura finkoa mantentzen da, diru laguntza, subentzio, zerga edo gizarte kotizazioetako onuren bidez piztuta, araubide arruntean lanera daitezten lortzeko.

Espainiar legedian nabaria da ezgaituaren lanpostuko errendimenduari adituz soldatak ordaintzeko edo legezko neurri murriztaileak gauzatzeko herri prestaziorik ez dagoela. Aitzitik, lehen aipatutako europar lurraldeetako legediek ez dute hasieratik helburuzkoa ez den diru laguntzarik ezartzen, ez eta enpresaren Gizarte Segurantzako kotizazioetako hobaririk ere.

Britainiar eta suediar legedian enpresek ezgaituen integrazioari lotutako arazo zehatzak konpontzeko hainbat sostengu neurri xedatzen dira, hala nola, ezgaituak ez diren lankideak gorrak edo itsuak artatzeko prestatzea, garraio jardueretarako sostenguko langilea esleitzea, interpretariak, eta abar, eta halako neurriek ez dute tokirik aurkitu gure lege antolamenduan.

### *1.2.1.3. Enplegu hautakorra*

Frantzia eta Espainian kontzeptu honen pean hartzen diren neurriak, enpresetan ezgaituentzako enplegu arrunta sustatzeko, ezin dira homologatu.

Enplegu hautakorraren xedea onera egin duten lanerako ezgaitasun iraunkordun langileak lan jarduerara itzul daitezten laguntzea da.

Horrela, espainiar legedian enplegu hautakorraren kategorian Gizarte Segurantzaren Estatuko Institutuaren berariazko prozeduren bidez adierazitako edozein gradutako ezgaitasun iraunkorarengatik (partziala, osoa edo erabatekoa) enpresan baxa diren langileen egoerak, zeini erabateko lehentasunaren eskubidea ematen zaien beren enpresara itzultzeko, baldintza jakin batzuetan, norbanakoen ingurumarietara egokituta, nolahi ere lanerako erabateko gaitasuna berreskuratu badute beren kategoria edo talde profesionalera itzul litekeelarik.

Enplegu hautakorraren sistemaren arautegizko garapena ahalmen urriko langileen enplegu hautakorra eta enplegua sustatzeko neurriak araupetzen dituen maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuan dago.

Lehenago aipatu dugun bezala, neurri hau ez da oso ohikoa, eta bere garapena langile ezgaituari lanpostua nahitaez gorde behar ez izatearen baldintzapean egon daiteke.

Horren harira, Demetrio Casadok nabarmentzen du ahalmen urrikoen elkarte eta taldeak ez dira ahalbide horretaz arduratu, «*ez dute normalean enplegu hautakorra aldarrikatzen*»<sup>26</sup>. Izan daiteke neurri horrek ukitzen dien pertsonetako asko eta asko ezgaitasun arindunak direlako edota ezgaituen taldearen barruan sentitzen ez direnak direlako.

Enplegu hautakorrean sartzen diren Frantziako legediko formulak espainiar legediak, normalizazioaren hatsarrea indartzera begira (LISMIren 6. artikulua), indargabetu dituen enpresa arruntetako enplegu babestua sustatzeko neurriekin bat etor litezke.

#### 1.2.1.4. Enplegua sostenguekin eta enklabe babestuak

LISMI aldarrikatu zenetik, espainiar legedia ezgaituak lan esparru arruntean ahalik eta gehien sar daitezen bideratu da, lan legea pertsona horiek beren lan jarduera enpresen ingurune arruntean gara dezaten dituzten beharrak hobeto artatzeko gaitan sar dadin utziz. Horrela, lan Zuzentza arrunteko arauketa eta erakundeetan nekez txertatzen diren edo esperimenezko izaera duten lan harreman eta lan antolamenduak kanpoan utzi dira. Horregatik, gaur egun, autonomia erkidego mailako xedapen batzuk besterik ez daude.

Mediterraneoko isurialdea (Kataluina, Mallorca, Malaga, Valentzia) aktiboagoa izan da garapenean, atzetik Kanariar Irlak eta Kantauriar isurialdea datozelarik, ondoren penintsularen barrena gehitzeko.

Sinesmen sistema edo oinarritzen direneko funtsezko hatsarreak desberdinak izan arren, bai enplegua sostenguekin bai enklabe babestuak ezgaituak lan ingurune arruntean sar daitezen bilatzen duten estrategiak dira; azken batean, lan ingurune babestuen eta arrunten arteko fluxuari laguntzen saiatuko lirateke.

Joera honetan aztertutako lau herrialdeetako legedietan enklabeek jasotako esperientziak sar genitzake. Espainiar araudian ekimen hauek gerorako tratamendu baterako beren garapen eta esperientziatik ondorioak atera ahal izateko suspertzeko finantzazko laguntza emateko baino ez dira aipatzen. Enpresek beraiek lana antolatzeke beren ahalmenaren barruan sar ditzaketen ekimenak dira.

Egun batera aurkitzen diren sostengudun enpleguaren bi definizio planteatu ahal ditugu:

- Lehenengoa, klasikoagoa, hauxe da: «*Sostengurako begirale baten laguntzarekin, zailtasun bereziak dituzten pertsonen lan merkatu normalizatura banaka eta pixkana sartzen lagundu nahi dien teknika konplexua da. Oro har, sostengua enpresa arruntetik kanpoko begiraleak emango luke, normalean sostegundun enpleguaren aldeko enpresa bateko*

---

26 CASADO, D. Aipatutako obra, 28. or.

*langilea denak. Sostengudun enpleguaren prozesua abian jartzeak fase desberdinak dauzka: langileak hautatzea, lanpostuen prospekzioa, lanposturako trebatu eta egokitzea, azkenean begirale baten jarraipenarekin eta laguntzarekin lan jardueraren fasera heltzeko. Laguntzaren zenbatekoa eta iraupena kasu bakoitzerako egokiak direnak izango dira.»<sup>27</sup>*

- Bigarrenak etorkizunerako ikuspegia dauka, eta kontzepzio zabalagoa: «Sostengudun enplegua esatean ezgaituak, zailtasun bereziek ukituak, merkatu konbentzionaleko enpresa arrunt batera sartu, bertan mantendu eta gora jotzeko aukera izan dezan bilaketa, prestakuntza, irismena eta jarraipen egokien zerbitzuen multzoa adieraziko da. Zailtasun bereziek ukitutako ezgaituak, besteak beste, lehenengo enplegurik inoiz izan ez duten pertsonak izango dira; edo gainera etorri zaizkien zailtasun iraunkor edo tartekakoak jasan dituztenak, edo beren jarduera garatzeko etengabeko sostengu zerbitzuak behar dituztenak. Era berean, sostengu zerbitzuak pertsona eta gizarte mailako doitze neurriak eta lanpostuen egokitzapenak eta laguntza ergonomikoak izango dira.»<sup>28</sup>

Sostengudun Enpleguaren Espainiar Elkarteak (AESE), Sostengudun Enpleguaren Errege Dekretu arautzailearen zirriborroa idatzi zuen lan batzordeko partaide izan zenak, Estatuko Arartekoari gutuna bidali zion, sostengudun enpleguaren oraingo egoera argitzen duena, eta gutunaren barruan ondoko konparazio koadroa sartu zuen (1.2. koadroa).

Enklabe babestuen kasuan lortu nahi dena da, enpleguko zentro berezi batean lan egin ohi duten langileek, birkontrata baten bidez, enpresa arrunt batean lan egin ahal izan dezaten. Horrela, bi esparruen arteko barrerak hausten dira, eta enpresa arruntak kontratazioak egiteko ahalbidea suspertzen da.

---

27 ESTEBAN LEGARRETA, R. Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad. 50-51. or. Ed. Real Patronato sobre Discapacidad. Madrid, 2001.

28 IMSERSOK eraturako Lan Batzordea. Sostengudun Enplegua araupetzeko Errege Dekretuaren Zirriborroa. Lehenengo Goiburua, 2. artikulua. Madrid, 1998.

## 1.2. Koadroa. Zer den eta zer ez den enplegua sostenguarekin<sup>29</sup>

Enplegua sostenguarekin EZ DA	Enplegua sostenguarekin BAI DA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ezgaitasun egiaztatzea duten baina laguntzarik ia behar ez duten pertsonen merkatu irekian enplegua bilatzen aritzen den agentzia.</li> <li>• Enpresa arrunt bateko enplegu bat, begiralea beti aldamenean dagoela.</li> <li>• Okupazio zentroetan edo enplegu zentro berezietan sostengua ematea. Beren ezgaitasunarengatik batuta dauden langileei sostengua emanez zentro edo eraikinetan jarduten denean, Sostengudun Enpleguaren filosofiatik oso urrun daude.</li> <li>• Hautagairik «onenak» aukeratzea eta sostengu beharrik handiena dutenak errefusatzeko.</li> <li>• Lan praktikak enpresetan edo ikastaroak, lan kontraturik eta soldatarik gabe.</li> <li>• Teorikoki bat egon arren praktikan gauzatzen ez den kontzeptua.</li> <li>• «Gaurko ogia biharko gosea».</li> <li>• Bestea alternatibo bat gehiago, orain modan jarri dena baina, moda guztiak bezala, laster amaitu eta ahaztuko dena.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordaindutako lana erkidegoko enpresa arruntetan, banako lan kontratuarekin, laguntza eta jarraipena behar duten ezgaituentzat.</li> <li>• Banan-banan laguntzeko sistema, lan prestatzailea pixkana kenduz, eta ezgaitasun esanguratsuak dituzten pertsonen merkatu arruntetan sartzeko errazteko aukerak eskainiz.</li> <li>• Kontzeptu filosofikoa, aplikatzean, praktikan sostengurik gehien behar duten herritarrentzako aukera berdintasuna ahalbidetzen duena.</li> <li>• Gizarteko ekintza lerroa, produkzioko tailer berezietan lan egiteko ezgaitzat jotzen zireneko pertsonen enplegu aukerak eskaintzeko sortzen dena.</li> <li>• Partaideen sustapena eta «empowerment» delakoa. Sostengudun enpleguak, pertsonen lana aurkitzeaz gain, enpresan eta erkidegoan pertsona modura gora egin dezaten lortu nahi du.</li> <li>• Ezgaituen aldeko erabeteke planteamendu filosofikoa, sostenguetan eta herritarrei laguntzeko sistema eraginkorren ikerketan inbertitzen duena, pertsonen laneratzeko dakartzen erronkak oso handiak izan arren.</li> <li>• Herrialde askotan, hogeitaz gora, egindako azterlan esperimentalek abalaturako ekintza lerroa, enplegu finkoa eta lan konponbideak lortzen dituen, tradizioz lan integraturik lortzen ez zuten herritarren kolektiboarentzat.</li> <li>• Gure zentro eta zerbitzuen planteamenduan iraultza dakarren kontzeptua, ezinbestean birmoldatzera daramana, zentro eta eraikinetan oinarritutako programetatik erkidegoan oinarritutako benetako integratzioko programak eskaintzera igaro behar da.</li> </ul>

<sup>29</sup> ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPLEO CON APOYO. Estatuko Arartekoarentzako Gutun Irekia. Bartzelona, 2001eko iraila. Dokumentu honetan VIII. eranskin gisa sartuta dago.

### 1.2.1.5. Lanpostuak gordetzea

Espainiar legediak bat egin zuen europar herrialdeetako politikarekin, Suediakoarekin ezik, enpresetan ezgaituentzat halabeharrez gorde beharreko lanpostuak ezartzeko gaien, 1970etik aurrera.

Lanpostuak gordetzea edo enplegu kuota LISMIren 38.1 artikuluan ezartzen da, non esaten baita «50etik gorako langile finkoak enplegatzen dituzten enpresa publiko zein pribatuak behartuta egongo dira gutxienez langileriaren 100ko 2ko kopuruan ahalmen urriko langileak hartzera». Xedapen honen arabera, langileriaren zenbaketa langile finkoen arabera egin beharko litzateke, enpresarekin aldi baterako kontratu harremana dutenak kanpoan utzita.

2000 urtera arte itxaron behar izan da Zerga, Administrazio Neurriei eta Gizarte Antolamenduari buruzko abenduaren 30eko 66/1997 Legeak ezarritako lanpostuen hasierako formulazioari egindako aldarazpenak urtarrilaren 14ko 27/2000 Errege Dekretuaren bidez garatu diren arte, zeinetan 50 langile edo gehiagoko enpresetan %2ko enplegu kuota ezgaituentzako gordetzeko betebeharrerako neurri alternatiboak ezohikoak ezartzen diren.

Aldaketak, funtsean, izan dira jada ez dagoela langile finkoa izan beharrik gordetze hori aplikatzeko behar diren langileriako berrogeita hamar langileen artean zenba zaitzaten, lehenago esan dugun bezala. Gainera, zehapenen markoa ere berrikusi da, eta urraketa argi eta definituagoa ezartzen da, eta langileen kopurua enpresaren esparruan zenbatu behar dela azpimarratzen da, eta ez zentroaren esparruan, horrela eragingarritasuna sendotuko delarik.

Ezgaituentzako lanpostuak halabeharrez gordetzea aplikatzen duten hiru herrialdeetako arauetatik aztertu ditugunek espainiarrak baino exijentzia maila handiagoak dituzte, bi arrazoiengatik: gordetzearen portzentajea hiru aldiz handiagoa ere bada, eta kontuan hartzeko enpresen gutxieneko langileria, halaber, hiru aldiz txikiagoa, 1.1. koadroa.

Alor publikoko enpresak, ondore hauetarako, enpresa pribatuen lan arau berberen menpe daude. Beraz, enpresa pribatuetan ezgaituentzako lan harremanetarako tratamenduari buruzko betebeharrak eta baldintzak oso-osorik eraman daitezke alor publikora. Horren haritik, espainiar legedia lau herrialde horien legediarekin parekatzen da.

Hala ere, herri administrazioen esparruan, ezgaituentzako enpleguaren araudian, zenbait bitxitasun gertatzen dira. Herri administrazioen langileriaren eraketaren bolumenari eta antzintasunari esker, halabeharrez gordetzeko lanpostuak Espainian Ministro Kontseiluak urtero estaltzeko onesten dituen hutsuneen %3ra gehitzen da, Estatuko Administrazioaren guztirako efektiboen %2ra pixkana heltzeko. Bestalde, hautespen prozesuetan azterketak egiteko zailtasun bereziko egoera jakin batzuk konpentsatu nahi dituzten hainbat laguntza eta neurri aurreikusten dira.

Funtzio Publikoaren Erreformaren gaineko abuztuaren 2ko 30/1984 Legearen 19. xedapen gehigarriak, uztailaren 28ko 23/1988 Legearen arabera, ordea,

normalizazioaren hatsarrea aplikatuz, ezartzen du ezgaituek hautespeneko organoak gaitasuna lortzeko ezarritako gutxieneko maila gainditu behar dutela. Edonola ere, ezgaituak %33ko edo gehiagoko ahalmen urritasuneko egoera frogatu beharko du, eta ahalmen urritasun hori betetzeko dagoen lanpostuaren eginkizun eta betekizunak betetzearekin bateragarria dela ere bai.

### **1.2.2. Enplegu babestua**

Amaitzeko, enplegu babestua laburki aztertuko dugu. Enplegu babestuaren irudiak hatsarre orokor, egitura, antolakuntza eta xede batzuei erantzuten die, aztertutako herrialdeetan eta Espainiar Estatuaren esparruan oinarritzotzat jota.

Enplegu babestuko zentrozen testuingura oso antzekoa da herrialde hauetan guztietan, arauketa batzuetan beste batzuetan baino gehiago arduratu arren soslaiak marrazteaz. Alemanian ez dira halako zentroetara sartu ahal izateko baldintzak ezgaitasunaren izaeraren edo larritasunaren arabera ezartzen, enplegu babestuari gutxieneko produkzio jarduera gara dezaketen ezgaituek eutsi ahal baitiote.

Gainerako herrialdeetan berdin denean azpimarratzen da zentro hauetara sartu ahal daitezkeen pertsonak ezin dutela produkzio enplegu arruntean sartu. Frantzian eta Espainian sartzeko gutxieneko betekizunak zehazteko baremo objektiboa ezartzen da. Erresuma Batuan, baremo hau ezartzeaz gain, muga bat finkatzen da, baina ez dago definituta errendimenduaren ebaluazioaren sistema.

Langile ezgaituei ematen zaizkien zerbitzuek enplegu babestuko zentroetan enplegatutako subjektuen beharretara moldatzera jotzen dute, egokiro bete ditzaketen lanpostuetara sartzera lortzeko, eta ahal dela, enplegu arruntera igarotzea helburu dutelarik.

Langileen Estatutuak ahalmen urriko langileek enpleguko zentro berezietan duten harreman juridikoa lan harreman berezi modura jaso du (Langileen Estatutuaren Testu Berregina onesten duen martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretuaren 2.1.g. artikulua. Errege Dekretua 1995eko martxoaren 19an argitaratu zen).

Ingurumari horiek kontuan hartuta, enpleguko zentro bereziek helburu bikoitza daukate; batetik, produkzio helburua eta, bestetik, babestu gabeko lan merkatuan txertatzen laguntzea.

### **1.3. Betetzeko dauden eskariak**

Lanerako adinean dauden ezgaituen laneratzearen benetako maila oro har biztanleriaren erdiari dagokionera ere heltzen ez delako egiaztapenak agerian jartzen du neurri berriak hartu behar direla, eta daudenak berrikusi, ezgaituen konstituzioko lanerako eskubidea bermatzeko, eta kolektibo honen enpleguari buruzko aukera berdintasunen hatsarrea egia bihurtzeko.

Oro har, eta lan mota guztiak bilduz, hauexek dira hasierako planteamendu teknikoarekin bat datozen eta alorrak eskatzen dituen neurriak:

- Lehenesten da kolektibo honentzako enplegua sustatzeko eta lana aurkitzeko ekintzak indartzea, beren beregiko zerbitzuak sortuz, eta laneratzeko prozesua erraztuko dieten zerbitzu integratuen erabilpenaren bidez.
- Langile ezgaituak laneratzeko diru laguntzak eta subentzioak eguneratu eta arrazionalizatu behar dira, ezarri zirenetik aldatu ez direlako.
- Ezinbestekotzat jotzen da profesional ugari taldeen funtzionamendua dinamizatzea, bereziki enplegua eskatzen duten ezgaituen lan ingurune arrunt edo babestu batean lan egiteko gaitasuna zehazteari dagokionez, eta enpleguako zentro berezietan enplegatuta daudenak enpresa arruntetara igaro daitezen sustatzea.
- Enplegu erdibabestuko modalitate desberdinei, esaterako, enklabeei eta sostengudun enpleguaren modalitateari babes juridikoa emateko arauketaren beharra.

Neurri orokorrak alboratuta, zein lan alorri zuzentzen zaizkion kontuan izanik, ondoko eskariak zerrenda daitezke.

### **1.3.1. Enplegu arruntari dagokionez**

- Enpresek beren langile ezgaituak berriro onar ditzaten betebeharra betearaztea, behin sendatzeko prozesuak amaitzen dituztenean.
- Lan Ikuskaritzak ezgaituentzako gordetako lanpostuen kuotari buruz indarrean dagoen araudia betetzen dela kontrolatzea.
- Enplegu arruntaren barruan, lanpostu gordeen kuotaren gaia betetzeko dago oraindik, enpresa txiki eta ertainik gehienak aplikazioaren esparrutik kanpo lagatzen dituelako, halaberrez gorde beharra 50 langiletik gorako enpresen soilik ezartzean, Frantziak 20 langile edo gehiagoko enpresetarako, Alemanian 16tik gorako eta Erresuma Batuan 15etik gorakoetarako exijitzen den bitartean. Horrek garrantzi handiagoa hartzen du espainiar enpresen ehundura batez ere dimentsio horietako enpresez osatuta dagoela kontuan izanik. Beraz, pixkana 25 langile edo gehiagoko enpresetan eta %3 edo 4raino gehitu beharko litzateke.
- Gainera, lanpostuak gorde behar hori ez da normalean betetzen enpresa pribatuen alorrean, eta lan ikuskaritzako erakundeek ez dituzte ez-betetze horien jazartzen, ez eta zehatzen ere, gizarte antolamenduaren urraketa diren aldetik.
- Bestalde, espainiar antolamenduan ez da sartzen txertatutako pertsonaren ezgaitasun maila kontuan hartzen duen kualitatezko gordetzerik ere, alemaniar eta frantses araudietan sartzen den bezala, non langile bakoitzarengatiko kontratazioa 1,5 edo 2gatik biderka daitekeen, ezgaitasun mailaren arabera, eta horrekin lanpostuak gordetzeko beharra bete.
- Betebehar horren betetzea malgutzeko, kuota sistemarako neurri alternatiboak proposatzen dira, hala nola, gordetzea betetzen ez duen enpresariak ordezeko



kanona ordaintzea, ezgaituentzako enplegua sortzeko fondo berezi batera xedatzeko, edo enpresek betebeharraren ordean enpleguaren zentro berezietan edo langile autonomo ezgaituekin horniketako edo zerbitzuak betetzeko kontratuak sinatu behar izatea, edo bestela lanposturako prestakuntza eta berregokitze programa kontratuak edo «enklabeak» sartzeko konpromisoa hartzea.

Izan ere, lanpostuak gordetzeko orduan ezgaitasun maila kontuan ez hartzearen ondorioz, gerta daiteke zailtasun bereziko langileak merkatu arruntera igarotzea ez sustatzea, eta enplegatzailea ezgaitasun arindun langileak kontratatzea mugatzea.

- Enplegu publikoaren esparruan, oraindik aztertzeko dago ea zergatik, sartzeko deialdi desberdinetan gordetako kupoaren ezarpena oro har betetzen bada, ondoren hautatzen diren aholkularien urrikoen kopurua, ordea, oraindik ere oso urria den.

Enplegu publikoaren esparruan gordetzeko kuotaaren aplikazioak aipamen berezia merezi du, zeren baldintza hori orain arte benetan baino formalki bete baita. %3a baino askoz ere portzentaje altuagoa ezarri beharko litzateke, zentzuzko epe batean behintzat, enplegu publikoaren gutxienez %2a ezgaituek bete dezaten lortzeko.

- Sartzeko azterketak perfektionatzeko formula berriak ere bilatu beharko lirateke, eusten zaion lanpostuaren eginkizunetarako gaitasuna kreditatzeko balio ez dutenak ezabatuz, eta ezgaitasun mota desberdinetatik eratorritako berariazkoak aprobetxatu beharko lirateke (ezgaitasun fisiko, zentzumenezko edo psikikoak) kontuan hartzeko, azterketak bakoitzaren ondoriozko muga zehatzetara moldatuz, hori guztia meritu eta gaitasun hatsarreen errespetuaren kalterik gabe.

Aldi berean, hautagai ezgaituek azterketak egiteko bitartekoak egokitzea ere araupetu beharko litzateke.

- Gordetze kuota hori alboratuta, Aholkularien Urriko Lanegileen INEMen Erregistro Bereziaren funtzionamendua ere hobetzeko dago oraindik, ez baita LISMIk aurreikusitako bitarteko eraginkorra izan, sustatu eta garatu ez delako. Horrek erabilpen urriko erregistro bihurtzen du.
- Ezgaituak enplegu arrunt publiko zein pribatuan integratzearen barruan, nabarmendu behar da, berriro ere, sostengudun enpleguaren formula, ezgaituei lan merkatu arruntean sartzeko benetako aukerak eskain diezazkiekeen bidea delako.

Siglo Cero aldizkarian argitaratutako Serra y Bellverren artikuluan<sup>30</sup>, Mallorcako Consell-ek metodogolia hori aplikatu duela azaltzen da, ezgaitasun esanguratsuak

30 SERRA BUADES, F. y BELLVER SILVAN, F. El empleo con apoyo, la planificación centrada en las personas y las redes de apoyo. Siglo Cero aldizkaria. 199 zk. Urtarrila-otsaila, 2002.

dituzten pertsonak, behar diren laguntza eta jarraipena badauzkate, erkidegoko enpresetan lana eraginkorki egin dezaketela frogatuz. Sostengudun enplegua langilearengan, ingurunean, lan baldintzetan, eta lanaren irismen eta segurtasunean zentratzen da.

Artikulu honek, lehenago sartu dugun azalpenezko 1.2. koadroarekin batera, erakusten du sostengudun enpleguak ezgaitasun esanguratsuak dituzten pertsonen lan ordaindua egiteko aukera eskaintzen diela, baita gizarteko elkarrekintzak gehitzeko ere. Gainera, gizartean beste edozein kide aktibok bezala parte hartzea errazten dieten diru sarrerak ematen dizkie. Bigarren, sostengudun enpleguak enpresariei gizartearen zati baten ongizatea lortzen laguntzeko ahalbidea eskaintzen die, bideraezintasunik ez dakarren koste ekonomikoarekin. Azkenik, gizartea oro har, integratzaileak ez diren gizarte zerbitzu eta programa publikoak izateak dakartzan kosteetatik askatzen da.

### **1.3.2. Enplegu babestuari dagokionez**

Enplegu babestua ezgaitasunik larriek jotako pertsonak eta, ondorioz, lan merkatu arruntean lehiatzeko zailtasunik handienak dituztenak produkzioko enplegura sartzeko bitarteko modura, enpleguko zentro berezien formularen bidez antolatzen da, enplegu zentro horiek produkzio enpresa gisa eratuta, bertan enplegatutako ahalmen urrikoei lana emateko eta enplegu arrunterako zubi izateko helburuez.

Orain arte, zentro hauek lehenengo helburua neurri handian bete izan dute, baina esan daiteke azkeneko helburua betetzeari, hau da, langile horiek lan merkatu arruntean txertatzea sustatzeari jaramon handirik ez diotela egin. Hori faktore desberdinak bildu direlako gertatu da. Batetik, profesional ugari taldeek ez dute enpleguko zentro berezietan enplegatuta daudenen lan gaitasunaren jarraipen segiturik egin. Bestetik, enpleguko zentro berezietako sustatzaileen jarduera ez da zalantzan jartzen, lan merkatu arruntera ondoen prestatutako langile gutxi joaten direla behin eta berriro agerian jarri arren.

Enpleguko zentro bereziek ez dute bertan enplegatutako ahalmen urrikoentzat lan merkatu arrunterako zubi izateko beren azkeneko helburua betetzea lortu.

Enpleguko zentro berezien helburuak erabat betetzea bermatzeko eskatzen diren neurriak, batetik, garatzen ari diren jarduera alorrak aztertuz, enpresaren bideragarritasuna sendotzera bideratutako ekintzak lirateke, birkontratazioaren mendetasun larregi izatea saihestuz, horrek dakarren arriskuarengatik, eta bere produktuak merkaturatzeko mekanismoak sendotuz, hori guztia lor ditzaketen laguntza eta subentzioak arrazionalizatu eta eguneratzeko prozesura lotuta. Hona hemen neurri horietako zenbait:

- Enpleguko zentro berezien langileriaren eraketaren arauketa malgutzea, kategoria jakin batean sartzeko ahalbidetzea proposatuz, betiere gutxienez langileriaren %51 ezgaituak badira. Horrek zentroen produkzio jarduera errentagarri izatea ahalbidetuko luke. Halaber, langile ezgaituak eta gaituak enpresa proiektu erkidean bateratzeak ezgaituak lan merkatu lehiakorrera

igarotzea erraztuko luke. Azken batean, lan babestuko zentroak enpresa arruntan ezaugarrietara hurbiltzeak alternatiba normalizatuago bihurtzen lagunduko liekeela planteatzen da. Horren haritik, Italiako gizarte kooperatiben esperientziaz mintzo gintezke<sup>31</sup>, egitura babestuak izanik, integrazio eta normalizazio lan ikaragarria egiten baitute, lan zentro berean mota eta maila desberdinetako langileak ezgaitasunik gabeko langileekin batera ari daitezela sustatuz. Nabarmendu behar da, hala ere, geroago hobetzeko proposamenetan esango den bezala, ekimen hau suposamendu egokietatik abiatzen dela, baina erabilpen maltzurak saihesteko araupetu beharra dagoela.

- Azkenik, eta lan babestuko zentroen azkeneko helburuaren ildotik, hau da, behin eta berriro esan dugun langile ezgaituak enplegu babestutik enplegu arruntera igaro daitezela lortzeko helburuaren ildotik, profesional ugariko taldeen eginkizunak sustatzea proposatzen da, bereziki enpleguko zentro berezietan integratutako langile ezgaituen jarraipenari buruzkoak, eta enplegu arruntan sartzeko modura gaitzen dituenak, laneratzeko zerbitzuen laguntzarekin, gorabidean edo hobebidean jartzea indartzea.

---

31 BERNEY, J. y ESTIVILL, J. Les Cooperatives Sociales D'Italia. Gabinet D'estudis Socials. Ed. Hacer. Bartzelona, 1993.

## **2. Ezgaituen ezaugarriak, lan merkatuan sartzeari dagokionez**

Pertsonak ezgaitasun eta funtzionamendu prozesuetan  
Ezgaitasuna eta lanerako adindun herritarrak  
Prestazioak jasotzen dituzten ezgaituak  
Enplegua ezgaituen artean  
Kalitatea ezgaituen enpleguan  
Lan merkatuan sartzeko ibilbideak

## **2. Ezgaituen ezaugarriak, lan merkatuan sartzeari dagokionez**

Azterlan honi ekiteko, %33tik gorako ahalmen urritasuna duten nolabaiteko ezgaituen deskribapen xehatua egin da.

Lehenik eta behin, EAEn ezgaituak definitzen dituzten ezaugarriak aztertu dira, kolektibo horren ondoko aldagaien arabera analisi sartuz: lurralde historikoa, generoa, adin taldeak, ezgaitasun mota eta ahalmen urritasun maila.

Jarraian, lanerako adinean daudenak deskribatu dira, lehenengo ezaugarritze orokorra eginez, eta ondoren ezgaitasun motaren eta ahalmen urritasun mailaren arabera analisi eginez.

Azkenik, ezgaituak izanik nolabaiteko diru prestaziorik jasotzen dutenen hazpeirik ezaugarritzekoak aurkeztu dira. Analisi horretan zergapean dauden pentsioak zein zergapean ez dauden pentsioak jasotzen dituzten ezgaituak sartuta daude. Ahal den neurrian, lurralde historikoen arteko datuak alderatuko dira, baita EAE eta Estatuko datuak ere.

### **2.1. Pertsonak ezgaitasun eta funtzionamendu prozesuetan**

EAEko ezgaituak deskribatzeko, bi iturri daude: lehenengoa «Ezgaitasun, urritasun eta osasun egoeren gaineko galdera sorta» da, Estatistikako Estatuko Institutuak 1999an egindakoa, zenbait eragozpen dakartzan iturria, inkesta izanik, akatserako bere tartea baitauka, eta gainera zenbakiak bi urteko desfasea baitaukat. Hala ere, oso fidagarritzat jo dezakegu. Bigarren iturria hiru foru aldundietako ebaluazio eta orientazio zentroetatik dator, 2001ean erregistratutako herritarren datuekin, hau da, beren ekimenez daukaten ezgaitasunaren gaineko aitorpen ofiziala eskatu duten pertsonak biltzen dituen.

Bi iturrietatik ateratzen diren datuak alderatzen baditugu, diferentzia esanguratsuak ikusten ditugu. Foru aldundietako zerbitzuetan erregistratuta ez dauden ezgaitu asko daude. Horregatik, eta ezgaitu guztien ezaugarriak jasotzera begira, atal honetan 1999an egindako inkestak emandako datuak erabiliko ditugu, 2.1. koadroa.

Iturri hauen arabera, EAEn sei urte edo gehiagoko ezgaituak, guztira, 143.601 dira, hau da, ehun pertsonatetik zazpi %33etik gorako ezgaitasuna daukate. Horren haritik, esan behar dugu ez direla sei urtetik beherako ezgaituak sartu, datuak lortzea ezinezkoa delako, INEren galdera sortan ez dituelako EAerako halako datuak jasotzen.

## 2.1. Koadroa. Pertsona ezgaitu erregistratu eta benetako en prebalentzia, lurralde historikoen, EA Eren eta Estatuaren arabera

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	EAE	ESTATUA
EZGAITU ERREGISTRATUAK <sup>(1)</sup>	13.463	46.362	31.424	91.352	—
BIZTANLEAK GUZTIRA <sup>(2)</sup>	281.821	1.140.026	676.208	2.098.055	—
<b>ERREGISTRATUEN PREBALENTZIA (%)</b>	<b>4,8</b>	<b>4, -</b>	<b>4,6</b>	<b>4,3</b>	
EZGAITUAK (≥ 6 URTE) <sup>(3)</sup>	18.681	80.769	44.151	143.601	3.451.644
BIZTANLEAK GUZTIRA (≤ 6 URTE) <sup>(4)</sup>	263.831	1.057.313	625.840	1.946.984	37.037.507
<b>PREBALENTZIA (%)</b>	<b>7,1</b>	<b>7,6</b>	<b>7,1</b>	<b>7,4</b>	<b>9,3</b>

Iturriak: (1) Araba, Bizkaia, Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2001.

(2) EUSTAT. Biztanleriaren eta etxebizitzaren zentsua, 1996.

(3) INE. Ezgaitasun, urritasun eta osasun egoeren gaineko galdera sorta, 1999.

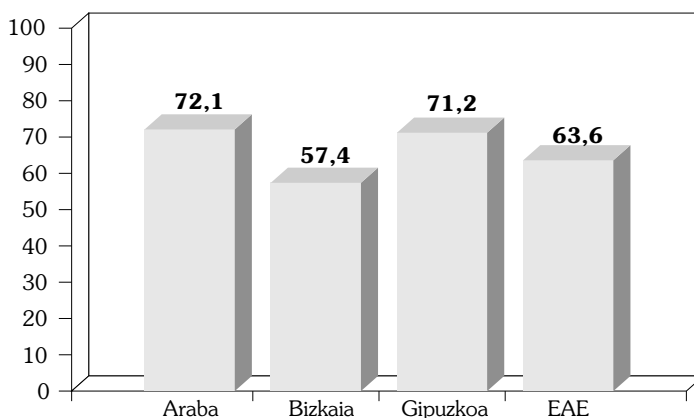
(4) INE. 6 urte eta gehiagoko herritarrak. 1991ko biztanleriaren zentsuan oinarritutako proiektzioen berri.

Guztirako biztanleen aldean ezgaiturik gehien duen lurralde historikoa Bizkaia da, %7,6rekin.

EA Eren eta Estatuaren aldeko konparazioa egiten bada, egiaztatzen da estatu esparruan zenbakiak handiagoak direla; ezgaitasunen bat duten herritarrak guztirako herritarren %9,3raino heltzen da.

Hiru foru aldundiek erregistratutako pertsonen gainean emandako datuetan 91.352 pertsona ageri dira. Horrela, hamar ezgaitutatik sei daude erregistratuta, 2.1. grafikoa.

**2.1. Grafikoa. Ezgaitu erregistratuen portzentajea guztirako ezgaituen aldean**



Iturriak: Araba, Bizkaia, Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2001.

INE. Ezgaitasunen, urritasunen eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999.

Bizkaia da ezgaituen eta erregistratuen artean alderik nabarmenenak agertzen dituen lurraldea. Beste alde batetik, Araba da proportzioz biztanle erregistraturik gehien duena.

Hona hemen benetako biztanleriaren eta erregistratutakoen artean, EAEn eta lurralde historiko bakoitzean dauden diferentziak eragiten ari diren faktorerik garrantzitsuenetako batzuk: biztanleen informazio maila, dauden prestazioen kopurua eta mota, prestazio horiei eutsi ahal izateko betekizunak, eta zerbitzuen barruko funtzionamendua. Hala ere, informazioa eta kolektibo honentzako laguntzak gehitzen diren heinean, diferentziak gutxituz joango dira.

Generoaren aldagaia kontuan hartzen bada, emakume gehiago daudela ikusten da, hamar ezgaitutatik sei emakumeak baitira, baliteke biztanleria guztiari buruzko ezgaitasuna aurkezten ari garelako izatea, zeren biztanleria osoa hartuta, adineko pertsonak eta, zehazkiago, adineko emakumeak pisu espezifiko garrantzitsua baitaukate, 2.2. koadroa.

### 2.2. Koadroa. 6 urte eta gehiagoko ezgaituak EAEn, generoka, 1999

	ABS.	%
GIZONAK	57.861	40,3
EMAKUMEAK	85.740	59,7
<b>GUZTIRA</b>	<b>143.601</b>	<b>100,-</b>

Iturria: INE. Ezgaitasunen, urritasunen eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999.

Ezgaitasun motari dagokionez, EAEn bizi diren ezgaituen ia erdiak nolabaiteko ezgaitasun fisikoa daukate, Erkidegoaren multzoan arazo psikikoekin zerikusia duten ezgaitasunek biztanleria proportzio txikiagoari ukitzen dioten, 2.3. koadroa.

### 2.3. Koadroa. 6 urte eta gehiagoko ezgaituak EAEn, gutxitasun motaka <sup>(1)</sup>, 1999

	ABS.	%
PSIKIKOA	19.241	10,6
FISIKOA	85.421	47,-
ZENTZUMENEZKOA	72.155	39,7
EZ DA AGERI	5.028	2,7
<b>GUZTIRA</b>	<b>181.845</b>	<b>100,-</b>

(1) Pertsona berbera ezgaitasun maila bat baino gehiagotan sartuta egon daiteke.

Iturria: INE. Ezgaitasunen, urritasunen eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999.

Bestalde, ikusten da ezgaitasuna adinarekin zuzenean lotuta dagoela; hartara, adinean aurrera egin ahala, handiagoa da ezgaituen kopurua. EAeko ezgaituen erdia baino gehiago 64 urtetik gorakoa da, 2.4. koadroa.

## 2.4. Koadroa. 6 urte eta gehiagoko ezgaituak EAEn, adin multzoka, 1999

	ABS.	%
≤ 44 URTE	23.908	16,6
45etik 64ra	39.000	27,2
≥ 65 URTE	80.693	56,2
<b>GUZTIRA</b>	<b>143.601</b>	<b>100,-</b>

Iturria: INE. Ezgaitasunen, urritasunen eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999.

## 2.2. Ezgaitasuna eta lanerako adindun herritarrak

Behin ezgaitasunak biztanleria osoaren gainean daukan pisua deskribatu ondoren, lanerako adinean dauden ezgaituen lehenengo deskribapena egin da, hau da, 16 urtetik 64 urtera bitarteko ezgaituena.

Horretarako hiru foru aldundiek emandako datuak erabili dira. Jakin ahal izan da adin multzo honetako ezgaiturik gehienak erregistratuta daudela, INEren galdera sortako I. eranskinetik II. 1 koadroko datuen berdinak baitira, gutxi gorabehera. Berdinak izatearen arrazoia edozein prestazio ekonomiko zein laguntzazkori eutsi ahal izateko erregistratuta egon behar dela izan daiteke, edo adineko pertsonak ez dutela egiaztagiririk eskatzen, ezgaituak izan arren, beren pentsioa daukatelako eta pentsiodun gisa ezgaitu gisa dituzten onura ia berdinak dituztelako.

Bestalde, aldundien erregistroen erabilpenak informazioaren kalitatea hobetzen du, biztanleriaren zentsua delako eta eguneratuta dagoelako.

*Lanerako adineko ezgaituen ezaugarriak* ondoko aldagaiak kontuan hartuta zehaztu dira: lurralde historikoa, generoa, mota, adina eta ezgaitun maila.

EAEn 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituen prebalentzia adin tarte bereko guztirako biztanleriaren %3,7koa da. Lanerako adineko 10 ezgaitutatik 5 Bizkaian bizi dira, 3 Gipuzkoan eta 2 Araban. Hala ere, hiru lurralde historikoetatik, Bizkaia da prebalentziarik gutxienekoa, 2.5. koadroa.

## 2.5. Koadroa. EAEn erregistratutako 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak, lurralde historikoen arabera, eta 16tik 64 urtera bitarteko guztirako biztanleriaren gaineko prebalentziaren arabera, 2001

	ABS.	%	PREBALENTZIA <sup>(1)</sup>
ARABA	8.312	14,6	4,-
BIZKAIA	29.561	51,6	3,6
GIPUZKOA	19.447	33,8	3,9
<b>GUZTIRA</b>	<b>57.320</b>	<b>100,-</b>	<b>3,7</b>

(1) Prebalentzia Lurralde Historiko bakoitzeko 16tik 64 urtera bitarteko guztirako biztanleriaren gainean kalkulatzen da, II.1 koadroa, I. eranskina. EUSTAT. Biztanleria eta etxebizitza zentsoa, 1996.

Iturriak: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako foru aldundiak, 2001.



Generoaren aldagaia kontuan izanik, datuek diote, termino absolutuetan, EAEn gizonezko gehiago dagoela emakume baino, nolabaiteko ezgaitasunak jota. Horrela, lanerako adineko guztirako ezgaituen artean gizonezkoak %4,6 dira, emakumeak, ordea, %2,9 diren bitartean. Datu horrek pentsarazten digu emakume ezgaituen atal bat erregistratu gabe dagoela eta, hortaz, ez dela prestazio edo zerbitzuez baliatzen ari, 2.6. koadroa.

### 2.6. Koadroa. EAEn, erregistratutako 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak, generoaren eta 16tik 64 urtera bitarteko guztirako biztanleriaren gaineko prebalentziaren arabera, 2001

	ABS. <sup>(1)</sup>	%	PREBALENTZIA <sup>(2)</sup>
GIZONAK	35.325	61,6	4,6
EMAKUMEAK	21.995	38,4	2,9
<b>GUZTIRA</b>	<b>57.320</b>	<b>100,-</b>	<b>3,7</b>

(1) Bizkaian 1998an erregistratutako gizon eta emakume ezgaituen proportzioa aplikatzen da, 2001ean erregistratutako guztirako ezgaituen aldean.

(2) Prebalentzia EAeko 16tik 64 urtera bitarteko guztirako biztanleriaren aldean kalkulatzen da, II.2 koadroa, I. eranskina. EUSTAT. Biztanleria eta etxebizitza zentsua, 1996.

Iturriak: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2001

Adinak 2.4 koadroan esandako joera mantentzen du, adinaren eta ezgaitasunen kopuruaren arteko lotura zuzenari dagokionez, adin tartekak gehitzen diren heinean EAeko guztirako biztanleriaren aldean dauden ezgaituen proportzioak ere gehitzen direlako, 45-64 adin tartean %5,4ra heltzeraino 2.7. koadroa.

### 2.7. Koadroa. EAEn erregistratutako 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak, adin multzoen eta 16tik 64 urterako guztirako biztanleriaren gaineko prebalentziaren arabera, 2001

	ABS.	%	PREBALENTZIA <sup>(1)</sup>
16-30	7.688	13,4	1,5
31-44	18.847	32,9	4,1
45-64	30.785	53,7	5,4
<b>GUZTIRA</b>	<b>57.320</b>	<b>100,-</b>	<b>3,7</b>

(1) Prebalentzia EAeko 16tik 64 urterako guztirako biztanleriaren gainean kalkulatzen da, adin multzoka, II.2 koadroa, I. eranskina. EUSTAT. Biztanleria eta etxebizitza zentsua, 1996.

Iturriak: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2001.

Ezgaitasun motaren arabera, oraindik ere ezgaitu fisikoak dira gehien (%54,6). Bigarren mailan ezgaitu psikikoak daude, %26,6, eta azkenik zentzumenezko ezgaituak, %14,8, 2.8. koadroa.

### 2.8. Koadroa: 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak EAEn <sup>(1)</sup>, ezgaitasun motaka, generoaren arabera, 2001

	GIZONAK		EMAKUMEA		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
FISIKOA	21.634	61,2	11.842	53,8	32.476	56,4
PSIKIKOA	8.109	23,-	5.984	27,2	14.093	26,6
ZENTZUMENEZKOA	4.767	13,5	3.782	17,2	8.549	14,8
MISTOA	815	2,3	387	1,8	1.202	2,2
<b>GUZTIRA</b>	<b>35.325</b>	<b>100,-</b>	<b>21.995</b>	<b>100,-</b>	<b>57.320</b>	<b>100,-</b>

(1) Bizkaiko datuak 1998an erregistratutako ezgaituen ezgaitasun moten araberako proportzioaren kalkulutik aterata dira, erregistratutako guztirako ezgaituen aldean, 2001ean.

Iturriak: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2001.

Generoaren araberako banaketa kontuan hartzen bada, datuek diferentzia txikiak erakusten dizkigute ezgaitasun motetan, ezgaitasun fisikoen pisua gizonezkoengan handiagoa baita, eta psikiko eta zentzumenezkoena emakumeengan.

Ezgaituak erakundeetan aitortutako ahalmen urritasun mailaren arabera nola banatzen diren begiratzearan, ikusten da nolabaiteko ezgaitasunik duten pertsona guztiak, hamarretik bostek-edo, %33tik 64ra bitarteko ahalmen urritasuna duela, alegia, ezgaitasun arin edo moderatutzat jo litekeena eta, printzipioz, lan jarduerak egiteko aukera handiagoak eskainiko liekeena, betiere zein ezgaitasun motaz ari garen kontuan izanik, zeren zenbait ezgaitasunek ez baitauka lanerako beste batzuek izan dezaketen eraginik, 2.9. koadroa.

### 2.9. Koadroa. 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak EAEn, ahalmen urritasunaren arabera, 2001

	ABS.	%
%33-44	22.407	39,1
%45-64	10.028	17,5
%65-74	15.022	26,2
≥ %75	9.863	17,2
<b>GUZTIRA</b>	<b>57.320</b>	<b>100,-</b>

Iturria: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2001.

%65etik gorako ahalmen urritasuna daukaten pertsonak %43,4 dira, eta kasurik gehienetan lan ondoreetarako ezaktibo bihurtzen dira.

%33-44 eta %65-74 dira ezgaituen proportziorik handienak biltzen dituzten kategoriak, hamar ezgaitutatik ia lau lehenengoan eta hamarretik hiru inguru bigarrean sartzen baitira.

%75etik gorako ahalmen urritasunak daukaten pertsonak, hirugarren pertsona baten laguntzarengatik prestazioak eskatzeko eskubidea izanik, halako prestazioak lortzen dituztenean, lan egin nahi badute, enplegu arruntaren eta baita ere enplegu babestuen

sustapenerako erronka handia dira. Pertsona hauetako asko okupazio zentroetako edota eguneko zentroetako erabiltzaile potentzialak dira.

Gizonezkoek %33-44ko ahalmen urritasuneko kolektiboa eratzeraz jotzen dute. Hamar gizon ezgaitutatik lauk daukate horrenbesteko ezgaitasuna, eta emakumeek, ordea, ezgaitasun larriagoetan egoera jotzen dute; zehazki, emakumeen laurdenak %74tik gorako ahalmen urritasuna daukate, 2.10 koadroa.

### 2.10. Koadroa. 16tik 64ra bitarteko ezgaituak EAEn, ahalmen urritasunaren arabera, generoka, 2001

	GIZONAK		EMAKUMEAK		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
%33-44	14.912	42,3	7.495	34,1	22.407	39,1
%45-64	6.090	17,2	3.938	17,9	10.028	17,5
%65-74	8.910	25,2	6.112	27,8	15.022	26,2
≥ %75	5.413	15,3	4.450	20,2	9.863	17,2
<b>GUZTIRA</b>	<b>35.325</b>	<b>100,-</b>	<b>21.995</b>	<b>100,-</b>	<b>57.320</b>	<b>100,-</b>

Iturria: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2001.

Bestalde, ikusten da adina ez dela ezgaituak ahalmen urritasun mailaren arabera baztertzen dituen aldagaia. Hau da, datuak ikusita, adinak ez dauka eraginik ahalmen urritasuneko maila batean ere portzentajeak pila daitezten orduan. %33-44ko ahalmen urritasunean nolabaiteko portzentajezko pilaketa ikusten da, 45-64 adin tarteari dagokionean soilik; hemen, lau pertsonatatik batek gutxi gorabehera dauka ahalmen urritasun maila hori, 2.11. koadroa.

### 2.11. Koadroa. 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak EAEn, ahalmen urritasunaren arabera, adin multzoka, 2001

	16-30		31-44		45-64		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
% 33-44	2.576	33,5	6.757	35,9	13.074	42,5	22.407	39,1
% 45-64	1.268	16,5	2.981	15,8	5.779	18,7	10.028	17,5
% 65-74	2.066	26,9	5.668	30,1	7.288	23,7	15.022	26,2
≥ % 75	1.778	23,1	3.441	18,2	4.644	15,1	9.863	17,2
<b>GUZTIRA</b>	<b>7.688</b>	<b>100,-</b>	<b>18.847</b>	<b>100,-</b>	<b>30.785</b>	<b>100,-</b>	<b>57.320</b>	<b>100,-</b>

Iturria: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2001.

Laburbiltzeko, esan dezakegu benetan ezgaituak direnen eta izatez dagokien foru aldundietan erregistratuta daudenen artean aldea dagoela.

Lanerako adineko ezgaiturik gehienak gizonak dira, eta ezgaitasunik ugariena fisikoa da.

Lanerako adinean dauden ezgaituen portzentajerik handienak %33-44ko eta %65-74ko ahalmen urritasuneko pertsonengan biltzen dira. Horren ildotik, informatzaile gakoiei egindako elkarrizketen bidez, erakundeen bitartez ezarritako eta ezgaitasunen bat duten pertsonen ahalmen urritasunaren maila zehazten duten baremoen gaineko kritikak jaso dira. Baremo horiek berrikusi behar direla azpimarratzen da, zeren ezgaitasunaren maila kopurutan adieraztetik izaten baita edozein prestazio motari eusteko aukera. Diagnostiko mota hau gizarteratzea sustatzeko eskatzen denaren desberdina da.

Beren ezgaitasun motarengatik edo mailarengatik gizarte edo diru prestazioei eusterik ez duten baina, beren ezaugarriengatik edo lan merkatuaren egoerarengatik, lan arrunten bat aurkitzea oso zaila zaien pertsonen egoeren aurrean dagoen lege hutsunea bete behar dela ere antzeman da.

Jarraian, halako egoerek duten eragina erakusteko, prestazioak, zergapean daudenak zein zergapean ez daudenak, jasotzen dituzten ezgaituak definitzen dituzten ezaugarriak ezartzen saiatuko gara.

### 2.3. Prestazioak jasotzen dituzten ezgaituak

Prestazioei buruzko kapitulu honetan, lehenik eta behin, EAEn ezgaitasun baten ondoriozko babesik gabeko egoerak estaltzera bideratzen diren diru baliabideak aztertu dira, zeinen oinarritzko xedea *«ezgaituen erabateko gizarteratzea sustatzea baita, ezgaitasunek eragin lezaketen kosteak estaliz, eta onuradunari lan jardueran aritzeko gaitasuna galtzearen ondoriozko diru sarreren murrizketaren nolabaiteko ordaina emanez»*<sup>32</sup>.

Era berean, prestazio motaren bat jasotzen duten ezgaituak esparru honetan dauden bi moduen arabera aztertuz ere bereizten dira, hau da, batetik zergapean dauden prestazioak jasotzen dituztenak daude, hau da, aurretiazko kotizaziorik izatearen exigentzia duten prestazioak eta, bestetik, zergapeko motari eusteko besteko denboran kotizatu ez duten baina bizirauteko bitartekorik ez dutenez premia egoeran dauden pertsonen jasotzen dituztenak daude.

Prestazio hauen kudeaketan eskudunak diren administrazioak ere aipatzen dira. Batetik, Administrazio zentralaren mendeko Gizarte Segurantzaren erakundeetatik kudeatzen diren zergapeko alorreko prestazioak leudeke. Bestetik, EAEn mendeko erakundeek kudeatzen dituzten zergapean ez dauden prestazioak leudeke.

EAEn transferitu ez zaizkion prestazioak aztertuz hasi gara, hau da, zergapean dauden prestazioak, EAEn eta Estatuan izan duten bilakaera erakutsiz. Lanerako adinean dauden

---

32 EUSKADIKO EKONOMIA ETA GIZARTE ARAZOETARAKO BATZORDEA, EAEn ekonomia eta gizarte gaietako memoria, 2000. Bilbo, 2001. 397. or.

guztirako ezgaituen eta prestazio horien hileroko batez besteko zenbatekoaren artean dagoen prebalentzia ere aurkezten da.

Jarraian EAera transferituta dauden zergapekoak ez diren prestazioak datoz, izan duten bilakaerari, lanerako adineko guztirako ezgaituen gainean duten prebalentziari adituz, eta kolektiboa ondoko gizarte eta demografia aldagaien arabera ezaugarrituta: generoa, adina eta lurralde historikoa.

### **2.3.1. Zergapeko modalitatea: transferitu gabeko prestazioak**

Zergapeko modalitatean kotizazioaren exigentzia aurretiakoa da, eta hori aitortu, kudeatu eta finantzatzearen arduraduna Gizarte Segurantzaren Estatuko Institutua da.

Ezintasun edo ezgaitasun iraunkorarengatik ematen diren zergapeko pentsioak inolako lan jarduerarik egin ezin duten pertsoentzat dira. Halako prestazioak lan merkatutik kanpo dauden babesik gabeko egoerak zuzentzeko dira.

Zergapeko modalitate honetan, aldi berean, ezgaituen kolektiboak eskura litzakeen beste prestazio batzuk aurkitzen ditugu, zehazki, norbere ardurapeko seme-alabengatik familia prestazioak. Prestazio hauen xedea seme-alabek ingurumari jakin batzuetan sortzen dituzten diru premiak asetzea eta gastuak arintzea da eta bi modalitate ditu: zergapeko modalitatea, pertsona Gizarte Segurantzaren altan badago, eta zergapean ez dagoena, horiei eusterik ez dagoenean.

Familia prestazio mota honi, ezgaitasunen bat daukaten pertsonak beren ardurapean dituzten familiez gain, 18 urtetik beherako seme-alaben arduraren beste familia batzuk ere eutsi ahal diote. Prestazio hau zenbakizko azterlan orotatik kanpo utzi da, prestazio mota hau jasotzen duten guztirako pertsonen artean beren ezgaitasunarengatik zenbatak jasotzen duten ezinezkoa delako, eta ezgaituen laneratzearen analisiaren helburura egokitzen ez delako.

Azterlana, beraz, ezintasun edo ezgaitasun iraunkorarengatik zergapeko pentsioetara bidartzen da. Ondore horietarako, lehenik eta behin, EAEn eta Estatuaren artean dauden diferentziak nabarmen daitezke, pentsioen hartzaileen kopuruari eta pentsioen hileko batez besteko zenbatekoari dagokienez.

Hartzaileen kopuruari dagokionez, azpimarragarria da 1999tik 2001era gutxitu egin direla, aipatutako tartean, baina jaitsiera hori desberdina dela artapena zentratzen deneko esparruaren arabera, zeren estatuko esparruari aditzekotan halako pentsioen onuradunen kopurua %0,8 gutxitu baita, EAEn jaitsiera hori %3,4koa den bitartean, 2.12 koadroa.

*Ezintasunengatik pentsioen hileko batez besteko zenbatekoari dagokionez, alde horretatik Estatuaren eta EAEn artean dauden diferentziak nabarmendu behar dira, izandako bilakaerari dagokionez, zeren pentsio horien zenbatekoak bi esparruetan, hau da, estatu eta autonomia erkidegoko esparruetan, gora egin duen arren, igoeraren portzentajea askoz ere handiagoa baita EAEn, %11 %6,6ren aldean, eta hileko batez*

besteko zenbatekoko diruzko diferentzia ere, 205,94€koa, Estatuaren eta EAEn artean, nabarmena baita.

### 2.12. Koadroa. Ezgaitasun edo ezintasun iraunkorreko zergapeko pentsioen bilakaera, 1999-2001

	1999		2000		2001			
	PENSIO KOPURUA	HILEKO BATEZ BESTEKOA (€)	PENSIO KOPURUA	HILEKO BATEZ BESTEKOA (€)	PENSIO KOPURUA	% ALD. 99-01	HILEKO BATEZ BESTEKOA (€)	% ALD. 99-01
EAE	42.353 <sup>(1)</sup>	674,34 <sup>(2)</sup>	41.160 <sup>(1)</sup>	713,22 <sup>(1)</sup>	40.900 <sup>(2)(*)</sup>	(-3,4)	748,53 <sup>(2)(*)</sup>	11,-
ESTATUA <sup>(3)</sup>	798.000	508,77	792.000	536,42	791.400	(-0,8)	542,59	6,6

Iturriak: (\*) Behin behineko datuak

(1) Gizarte Segurantzaren Estatuko Institutua. EUSTATEk argitaratua. Estatistika txostena, 2000.

(2) Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea. EAeko gizarte eta ekonomia gaietako memoria, 2001.

(3) Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa. Lan estatistiken buletina, 2001.

Ezgaitasun iraunkorreko egoerekin lotutako zergapeko pentsioak lurralde historikoka zehatzean, 2000 urteari buruzko datuak hartu dira kontuan, 2001ean lortzerik egon ez delako, 2.13. koadroa.

### 2.13. Koadroa. Ezgaitasun iraunkorreko zergapeko pentsioen prebalentzia lanerako adineko biztanleen gainean eta pentsio bakoitzeko batez bestekoa zenbatekoa, 2000

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	EAE
PENSIO KOPURUA <sup>(1)</sup>	4.371	21.847	14.942	41.160
16TIK 64 URTERA BITARTEKO EZGAIUAUK <sup>(2)</sup>	6.119	36.191	17.558	59.886
<b>PREBALENTZIA (%)</b>	<b>71,4</b>	<b>60,4</b>	<b>85,1</b>	<b>68,7</b>
<b>HILEKO BATEZ BESTEKO ZENBATEKOA (€)<sup>(1)</sup></b>	<b>690,17</b>	<b>720,93</b>	<b>706,95</b>	<b>713,22</b>

Iturriak: (1) Gizarte Segurantzaren Estatuko Institutua. EUSTATEk argitaratua. Estatistika txostena, 2000.

(2) INE. Ezgaitasun, urritasun eta osasun egoerei buruzko inkesta. 1999.

Ezgaituen kopurua guztira emandako prestazioekin lotzean, zergapeko pentsio hauen onuradunen portzentajea ateratzen da: EAEn %68,7ko estaldura dago, hau da, ezgaituen hamarretik ia zazpik zergapeko pentsioen bat joastzen du.

Lurraldeen arabera diferentzia esanguratsuak ikusten dira. Hartara, Gipuzkoan estaldura %81,5ekoa den bitartean, Bizkaian %60,4raino jaisten da.

Halako prestazioen hileko batez besteko zenbatekoan, Araba da joera orokorretik urruntzen dena, gainerako lurraldeetako eta EAEn multzoko batez bestekoa baino pixka bat txikiagoa erregistratuz.

Ildo horretatik, garrantzitsua da halako prestazioen zenbatekoa aurretiazko kotizazioaren exijentziaren ondorio dela, eta azkeneko hamabost urteen gaineko kotizazio oinarriaren batez bestekoaren bidez kalkulatzeko dela.

Azkenik, mutuak sartu behar dira, ezgaituentzako estaldura ekonomiko zein laguntzako sistema pribatu gisa. Hala ere, ezin izan duitugu ezgaitasunaren ondoriozko egoerak estaltzera bideratutako aurrekontuaren guztirako zenbatekoaren gaineko edo pentsio desberdinen zenbatekoen gaineko datu bereiztuak jaso. ezgaitasunarekin zerikusia duten kontingentziaz gain, gaixotasun, lan istripu eta abarretakoak ere biltzen baitira.

### **2.3.2. Zergapekoa ez den modalitatea: transferitutako prestazioak**

Lehenago esan dugun bezala, zergapean ez dauden prestazioak «*inoiz ere kotizatu ez duten edo, kotizatzekotan, zergapeko pentsioak eskuratu ahal izateko beste denboraz kotizatu ez duten, eta bizirauteko bitartekorik ez dutenez premia egoeran dauden pertsonentzat dira*»<sup>33</sup>.

EAEn, prestazio hauek *foru aldundiek eta Administrazio orokorrak* aitortu, kudeatu eta finantzatzeko dituzte.

Hiru motatakoak izan daitezke:

1. Ezintasun egoerekin zerikusia daukaten eta zergapekoak ez diren Gizarte Segurantzako pentsioak.
2. Gizarte Ongizateko Fondoaren (FBS) laguntzako pentsioak.
3. LISMIIn aurreikusitako prestazioak.

Jasoko den zenbatekoa errenten eta erreferentziako pertsonaren ingurumaria pertsonalen arabera ezartzen da.

Zergapean ez dauden ezintasun edo ezgaitasuneko pentsioak, beren bolumen eta zenbatekoengatik, zergapean ez dauden pentsioetan garrantzitsuenak dira, zergapean ez dagoen prestazio bat jasotzen duten ezgaituen hamarretik zortzi inguru hartzen baitituzte. Hona hemen legeak halako pentsiorik jaso ahal izateko ezartzen dituen baldintzak: 18 urtetik gorakoa eta 65 urtetik beherakoa izatea; deneko lurralde historikoan erroldatuta egotea; espainiar lurraldean legearen barruan gutxienez bost urtez bizi izatea, zeinetatik bi eskariaren dataren bi aurrekoak izango diren, eta %65 edo gehiagoko ahalmen urritasuna edo gaixotasun kronikoa izatea.

*Gizarte Ongizateko Fondoaren pentsioei dagokienez*<sup>34</sup>, bizirauteko bitartekorik ez daukaten erabateko ezgaituei, gaixoei edo ezinduei bideratzen zaie. Baldintzak ez dira zergapean ez dauden ezgaitasun pentsioak jaso ahal izateko ezarritakoak bezain zorrotzak,

33 EUSKADIKO EKONOMIA ETA GIZARTE ARAZOETARAKO BATZORDEA . Aipatutako obra. 269. or.

34 5/1992 Errege Dekretu legegileak kenduta. Balio gabetze horrek ez die jada onartutako pentsioei ukitzen, baina Errege Dekretua indarrean jarri denetik ez da berririk sortu.

baina hala ere prestazio mota hau jasotzen dutenek inolako lan jarduerarik egiteko erabat ezgaituak izan behar dute.

Azkenik, LISMIIn aurreikusitako eta Ezindua Gizarteratzeko 13/82 Legean ezagututako prestazioak leudeke, lau modalitatetakoak direnak: gutxienerako diru sarrerak bermatzeko sorospena; hirugarren pertsonaren laguntzaren sorospena; mugikortasunaren eta garraio gastuen konpentsazioaren sorospena; eta osasun artapan eta botika laguntza.

Prestazio hori eutsi ahal izateko ezartzen diren baldintzei dagokienez, lurralde historikoan eta Estatuan erroldatuta egotearekin zerikusia dutenez gain, hauxe ere ezartzen da: gutxienez 18 urte edukitzea, gehienezko adin mugarik jarri gabe; berme sorospenari eutsi ahal izateko %65eko edo gehiagoko ahalmen urritasuna edukitzea, eta %75ekoa hirugarren pertsonaren laguntzarena jaso ahal izateko; eta azkenik, Gizarte Segurantzaren sistemak babestuta ez egotea, zergapean ez dauden prestazioak barne.

Azpmarratu behar da, ildo horretan, gutxienerako diru sarreraren bermeak/sorospenak LISMIren prestazio ekonomikoen gehiena direla, EAEn ematen diren halako prestazioen hamarretik zazpi bilduz, 2.14. koadroa.

Zergapean ez dauden prestazioen kopuruari dagokionez, erreferentziazko tarte horretan, hau da, 1999tik 2001era bitartean, arian-arian beherantz joan direla ikusten da.

Bestalde, azpmarratu behar da hileko batez besteko zenbatekoa pixkana gorantz doala, zergapean ez dauden ezintasuneko pentsioetan, eta gutxituz doala Gizarte Ongizateko Fondoaren laguntzazko pentsioetan eta gutxienerako diru sareren berme/sorospenekoetan.

#### 2.14. Koadroa. Zergapean ez dauden ezgaituentzako pentsioen bilakaera EAEn, 1999-2001

	1999	2000	2001	% 99-01
<b>ONURADUN KOPURUA</b>	<b>9.517</b>	<b>9.226</b>	<b>8.695</b>	<b>(-8,6)</b>
- EZINTASUNEN ZERGAPEN EGOTZEAREN PENTSIOA	5.925	5.797	5.569	(-6,-)
- GIZARTE ONGIZATEKO FONDOKO LAGUNTZA PENTSIOAK	997	1.030	951	(-4,6)
<b>- LISMI PRESTAZIOAK</b>	<b>2.595</b>	<b>2.399</b>	<b>2.175</b>	<b>(-16,2)</b>
- BERMEA/GUTXIENERAKO SARREREN SOROSPENA	1.654	1.515	1.364	(-17,5)
- 3. PERTSONAREN LAGUNTZA	278	246	218	(-21,6)
- MUGIKORTASUNA ETA GARRAIO GASTUAK	97	104	91	(-6,2)
<b>HILEAN, BATEZ BESTE (EUROTAN)</b>				
- EZINTASUNEN ZERGAPEN EGOTZEAREN PENTSIOA (14 ordain.)	237,26	256,57	264,10	11,3
- GIZARTE ONGIZATEKO FONDOKO LAGUNTZA PENTSIOAK (14 ordain.)	155,44	149,21	141,96	(-8,7)
<b>- LISMI PRESTAZIOAK</b>				
- BERMEA/GUTXIENERAKO SARREREN SOROSPENA (14 ordain.)	156,07	151,72	141,31	(-9,5)
- 3. PERTSONAREN LAGUNTZA (14 ordain.)	61,30	59,67	59,96	(-2,2)
- MUGIKORTASUNA ETA GARRAIO GASTUAK (12 ordain.)	39,11	35,21	39,73	1,6

Iturria: Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzardea. EAeko gizarte eta ekonomia gaien memoria, 2001.



Zergapean ez dauden prestazioen hileko batez besteko zenbatekoa lurralde historikoen arabera xehatzen bada, ikusten da Araban ezintasunen batez besteko zenbatekoa, 319,53€, eta LISMI prestazioena, 169,03€, Bizkaiko eta Gipuzkoako hileko batez bestekoen gainetik daudela. Azkenik, Bizkaiko lurralde historikoaren hileko batez besteko zenbatekoa handiagoa da, FBSren laguntzako pentsioei dagokienez, 174,35€, I. eranskineko II.3. koadroa.

Estaladura mailari dagokionez, esan behar da zergapean ez dauden prestazioak 6.984 bat izango direla EAE osoan, hau da, lanerako adinean dauden ezgaituen %12 inguruk halako prestazioak jasotzen dituztela, 2.15. koadroa.

**2.15. Koadroa. Zergapean ez dauden pentsioen prebalentzia  
16tik 64 urtera bitarteko ezgaituen ganean, prestazio motaka,  
lurralde historikoen arabera, 2001**

	ARABA		BIZKAIA		GIPUZKOA		EAE	
	ABS.	PREBAL. <sup>(1)</sup>	ABS.	PREBAL. <sup>(1)</sup>	ABS.	PREBAL. <sup>(1)</sup>	ABS.	PREBAL. <sup>(1)</sup>
ZERGAPEAN EZ DAGOEN EZINTASUNEN PENTSIOA	527	8,6	3.414	9,4	1.347	7,7	5.288	8,8
GIZARTE ONGIZATEKO FONDOKO LAGUNTZAZKO PENTSIOAK	89	1,5	715	2,-	136	0,8	940	1,6
LISMI PRESTAZIOAK	257	4,2	331	0,9	168	1,-	756	1,3
<b>GUZTIRA</b>	<b>873</b>	<b>14,3</b>	<b>4.460</b>	<b>12,3</b>	<b>1.651</b>	<b>9,4</b>	<b>6.984</b>	<b>11,7</b>

(1) Prebalentzia kalkulatzeko, prestazioak lanerako adineko pertsonekin lurralde historikoen arabera lotzen dira, INEren datuetan oinarrituz, 1999, I, eranskineko II.1 koadroa.

Iturria: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako foru aldundiak, 2001.

Prestazio hauen estaldurarik handiena Arabak dauka, %14,3ekin. Kopuru hau gutxitu egiten da Bizkaian eta Gipuzkoan, non halako laguntzen proportzioa %12,3 eta %9,4koa diren, hurren hurren.

Hala ere, halako prestazioen estaldurari aditzean, hartzen dituen modalitate desberdinak kontuan izanik, agerian geratzen da berriro ere, zergapean ez dauden ezintasuneko pentsioak direla onuradunak gehien biltzen dituztenak, Gizarte Ongizateko Fondoari eta LISMI prestazioei lotutakoek portzentaje marjinalagoak ateratzen dituzten bitartean. Logikoa da, gainera, kontuan hartzen badugu lehenengoak ezintasun pentsioari eusteko behar diren baldintzak betetzen ez direneko egoeratarako direla, eta azkenen hartzaileak azkeneko hiru urteetan gutxitu direla.

Analisian generoa sartzean, ikusten da zergapean ez dagoen edozein pentsio mota jasotzen dutenen artean emakumeak gizonetzkoak baino gehiago direla. Gizonezkoek portzentajerik handienak ezintasuneko pentsioetan izatera jotzen dute; hamar gizonetatik zortzi, hamar emakumetatik zazpiren aldean, 2.16. koadroa.

**2.16. Koadroa. EAEko ezgaituak, 16tik 64 urtera bitartekoak, zergapean ez dauden pentsioen hartzaileak, pentsio motaka, generoaren arabera, 2001**

	GIZONA		EMAKUMEA		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
ZERGAPEAN EZ DAUDEN EZINTASUN PENTSIOAK	2.560	82,1	2.728	70,5	5.288	75,7
FBSko LAGUNTZAZKO PENTSIOAK	406	13,-	534	13,8	940	13,5
LISMI PRESTAZIOAK	152	4,9	604	15,7	756	10,8
<b>GUZTIRA</b>	<b>3.118</b>	<b>100,-</b>	<b>3.866</b>	<b>100,-</b>	<b>6.984</b>	<b>100,-</b>
<b>%</b>		<b>44,6</b>		<b>55,4</b>		<b>100,-</b>

Iturria: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako foru aldundiak, 2001.

Azpimarratu behar da, halaber, LISMI prestazioa jasotzen duten pertsonen %80 emakumezkoak direla.

Gizarte Ongizateko Fondoaren pentsioei dagokienez, generoari dagokionez banaketa ia berdina dela ikusten da.

EAEko ezgaituak zein adin multzotan banatu diren kontuan izanik, 30 eta 44 urte bitarteko pertsonak dira zergapean ez dauden pentsioei onurarik handiena ateratzen diotenak, %16ko prebalentziaz, eta proportzioz onurarik gutxien 45etik 64ra bitartekoak dira, %9,9, 2.17 koadroa.

**2.17. Koadroa. EAEko ezgaituak, 16tik 64 urtera bitartekoak, zergapean ez dauden prestazioen hartzaileak, pentsio motaka, adin taldeen arabera, 2001**

	16-29			30-44			45-64			TOTAL		
	ABS.	%	PREB.	ABS.	%	PREB.	ABS.	%	PREB.	ABS.	%	PREB.
ZERGAPEAN EZ DAUDEN EZINTASUN PENTSIOAK	797	87,-	10,4	2.589	85,9	13,7	1.902	62,3	6,2	5.288	75,7	9,2
FBSko LAGUNTZAZKO PENTSIOAK	92	10,-	1,2	210	7,-	1,1	638	20,9	2,1	940	13,5	1,6
LISMI PRESTAZIOAK	27	3,-	0,4	215	7,1	1,1	514	16,8	1,7	756	10,8	1,3
<b>GUZTIRA</b>	<b>916</b>	<b>100,-</b>	<b>11,9</b>	<b>3.014</b>	<b>100,-</b>	<b>16,-</b>	<b>3.054</b>	<b>100,-</b>	<b>9,9</b>	<b>6.984</b>	<b>100,-</b>	<b>12,2</b>
<b>EZGAITUAK</b>	<b>7.688</b>			<b>18.847</b>			<b>30.785</b>			<b>57.320</b>		

Oharra: Prebalentzia prestazio bakoitzaren guztirako hartzaileen kopurua adin multzo horretan EAEan guztira dauden ezgaituen kopuruaren artean zaituz kalkulatu da.

Iturria: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako foru aldundiak, 2001

Zergapean ez dauden ezintasuneko pentsioek prebalentzia handiagoa daukate 33tik 44 urtera bitarteko ezgaituengan, %13,7. Aitzitik, Gizarte Ongizateko Fondoko laguntzazko pentsioak eta LISMI prestazio gehiago ematen zaizkie 45etik 64 urtera bitarteko ezgaituei, %1,7.

Araba da LISMI prestazioek proportzioz pisurik handiena duten lurraldea, batez ere 45-64 adin multzoan, non hamarretik lauk laguntza mota hau jasotzen duten. Bestalde, Gipuzkoan, esandako adin multzotako edozeinetako pertsonek zergapean ez dauden ezintasun pentsioak beste lurraldeetan baino proportzio handiagoan jasotzen dituzte, I. eranskineko II.4 koadroa.

Amaitzeko, esan daiteke hartzaileen kopurua gutxituz joan dela azkeneko urteotan, bai zergapeko modalitatean bai zergapean ez dagoenean. Hala ere, prestazioen bi modalitateen hileko batez besteko zenbatekoa igo egin da azkeneko hiru urteotan, FSBren pentsioetan eta LISMIren prestazioetan ezik.

Zergapeko prestazioen estaldura hamar ezgaitutatik zazpirengana heltzen da, 16tik 64 urtera bitartekoen artean, zergapean ez dauden pentsioak hamarretik bateik jasotzen dituen bitartean.

## **2.4. Enplegua ezgaituen artean**

Behin ezgaitu guztiak kontuan hartu ondoren, eta prestazioaren hartzea aztertu ondoren, EAEn ezgaituen lan egoerarako lehenengo hurbilketa egin dugu, eta analisia ezgaituak beren lan egoeraren arabera ezaugarritzen gelditu da, jarraian enplegu modalitate desberdinak aztertzeari ekiteko, batetik, enplegu arrunta eta, bestetik, enplegu babestua, bai enpleguko zentro berezietan bai okupazio zentroetan, EAeko guztirako biztanleriarekin eta Estatuarekin alderatuz.

### **2.4.1. Lan egoera**

Ezgaituek aurre egin behar dioten berariazko lan egoera jakitea da kontua, enplegua nola lortu eta mantetzen duten eta gorako bidea nola jorra dezaketen. Horretarako, ezgaituak beren jarduera eta okupazioari adituz ezaugarritzen dira, 16tik 64 urtera bitarteko ezgaitu aktiboen hazpeirik ezaugarritzkoenak zehaztuz, beren lan egoeraren arabera, hau da: langabeak, enpleguaren eskatzaile aktiboak, eta enplegatuak.

#### *2.4.1.1. Jarduera tasa*

Nabarmentzen den lehenengo alderdia aztertutako kolektiboaren jarduera tasa baxua da. Zehazki, tasa hau %0,9koa da, biztanleria orokorrari aditzen badiogut %53,3ra igortzen den bitartean, 2.18. koadroa. Hitzaurrean esan dugun bezala, alderdi hau giltzarria da pertsona hauen benetako laneratze maila ulertzeko.

Hamar gizonezko ezgaitutatik sei ezaktiboak dira, eta emakumeen kasuan hamarretik zortzi da ezaktiboak. Beraz, ezgaituen artean erregistratzen diren jarduera tasetan diferentzia esanguratsuak ikusten dira, emakumeen kasuan gutxi gorabehera gizonezkoen jarduera tasaren erdia delarik. Biztanle aktiboen artean emakumearen presentzia txikiago hori EAeko guztirako biztanlerian ere ikusten da.

### 2.18. Koadroa. EAEko 16tik 64ra bitarteko ezgaituak, jarduerari begira, generoaren arabera, 1999

	GIZONA		EMAKUMEA		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
AKTIBOAK	11.815	41,2	6.666	21,4	18.481	30,9
EZ-AKTIBOAK	16.846	58,8	24.539	78,6	41.385	69,1
<b>GUZTIRA</b>	<b>28.661</b>	<b>100,-</b>	<b>31.205</b>	<b>100,-</b>	<b>59.866</b>	<b>100,-</b>
<b>EZGAITUEN JARDUERA TASA<sup>(1)</sup></b>	<b>41,2</b>		<b>21,4</b>		<b>30,9</b>	
<b>BIZTANLE GUZTIEN JARDUERA TASA<sup>(2)</sup></b>	<b>66,-</b>		<b>41,5</b>		<b>53,3</b>	

Iturriak: (1) INE. Ezgaitasun, urritasun eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999.

(2) EUSTAT, PRA. Lan merkatuaren behatokia. Egailan SA, 2000.

Datu hau lurralde historikoen arabera banatzen bada, ezgaituen jarduera tasari buruzko joera berbera mantentzen da, Gipuzkoa nabarmentzen delarik zenbakirik txikienarekin, %28 inguru, I. eranskinaren II.5 koadroa.

Ez da alde handirik ikusten, halaber, jarduera tasak generoka lurralde historikoen arabera duen eraginari dagokionez, hau da, EAEn ikusitako joera mantentzen da, jarduera tasarik txikiak dituztenak emakumeak diren aldetik (gizonezkoenaren erdia, gutxi gorabehera).

Jarduera urritasun motaren aldagarritik aztertzeke, Estatuan ikusitako jokabidera jo dugu, autonomia mailako daturik lortu ezin genuelako.

Ikusten da adimen urriko pertsonak gainerako ezgaituen aldean oso jarduera tasa txikiak dauzkatela, %15,4. Beste muturrean, zentzumen urritasunak eta urritasun fisikoak (hezur-artikulazioetakoak) dauzkatenak daude, %29,5etik %45,7ra bitarteko tasekin, 2.19. koadroa.

### 2.19. Koadroa. Jarduera tasak 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituen artean, gutxitasun motaren arabera. Espainia, 1999

JARDUERA TASA	
ADIMEN URRITASUNAK	15,4
IKUSMEN URRITASUNAK	42,9
ENTZUMEN URRITASUNAK	45,7
HIZKUNTZA, MINTZAIRA ETA AHOTS URRITASUNAK	26,9
HEZUR ETA ARTIKULAZIOETAKO URRITASUNAK	29,5
NERBIO SISTEMAREN URRITASUNAK	16,4
ERRAIETAKO URRITASUNAK	16,6
BESTELAKO URRITASUNAK	23,7
EZ DA ZEHAZTEN	34,1
<b>EZGAITUAK GUZTIRA</b>	<b>32,1</b>

(1) Pertsona berbera ezgaitasun kategoriatan baino gehiagotan egon daiteke.

Iturria: INE. Ezgaitasun, urritasun eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999.

### 2.4.1.2. Biztanleria ezaktiboa

Lan espaziotik eta enplegua suspertzeko ohiko politiketarik kanpo dauden ezgaitu asko daude, %30,9ko jarduera tasa soilik ateratzean egiaztatzen ahal izan denez.

Ikusitako jarduerarik ez horren zioetan sakondu eta kolektibo honen erabateko integrazioa oztopa dezaketen alderdiak zein diren igartzen saiatuz gero, ezgaitu ezaktiboek lanik ez bilatzeko ematen dituzten argudioak ezagutu behar dira. Horretarako, INEk egindako inkestan eta EAerako kalkulaturako datuetan oinarritu gara, 2.20. koadroa.

### 2.20. Koadroa. 16tik 64 urtera bitarteko ezgaitu ez-aktiboak, enplegu bila ari ez direnak eta zergatik ez duten enplegurik bilatzen, Estatuko datuak, 1999, eta EAerako estimazioa

	ESTATUA		EAERAKO ESTIMAZIOA
	ABS.	% <sup>(1)</sup>	ABS.
EZGAIUA DA ETA USTE DU ENPLEGUA AURKITZEA OSO ZAILA IZANGO LITZAIKEELA	159.955	17,6	7.284
USTE DU EZ DUELA LANIK AURKITUKO, BAINA EZ DA INOIZ BILATZEN SAIATU	26.614	2,9	1.200
USTE DU EZ DUELA AURKITUKO, BILATZEN SAIATU DEN ARREN	18.069	1,9	786
EZ DU USTE BERARENTZAKO MODUKORIK ESKUERAN DAUKANIK	10.911	1,2	496
EZIN DU LANIK EGIN	451.291	49,8	20.609
NORBERE EDO FAMILIAKO ARRAZOIENGATIK	62.992	6,9	2.855
IKASTEN EDO PRESTATZEN ARI DELAKO	36.844	4,1	1.684
ERRETIRATUTA DAGOELAKO, EDO EZINTASUN PENTSIOA JASOTZEN ARI DELAKO	143.178	15,8	6.539
EZ DU BEHAR	67.323	7,4	3.062
BESTELAKO ARRAZOIRIK	193.436	21,3	8.785
<b>GUZTIRA</b>	<b>905.866</b>	<b>—</b>	<b>41.385</b>

(1) Pertsona bera kategoria bat baino gehiagotan egon daitekeenez, guztirakoa ez da %100.

Iturria: INE. Ezgaitasun, urritasun eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999

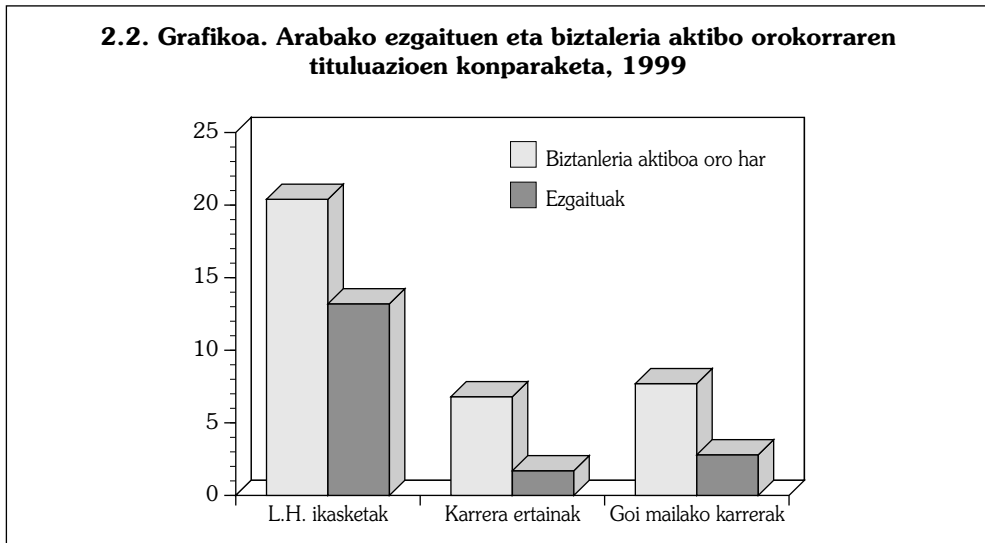
Lan honen ikuspegitik -pertsona oro izan daiteke enpleguko politika aktiboaren xede, ezgaitasunak inolako jarduerarik egitea eragozten diona ezik-, koadro honek, jada erretiratuta daudenak eta oraindik ikasten edo prestatzen ari direnak ezik, biztanle ezaktiboak laneratzea sustatzeko politika desberdinak erakusten dizkigu, emandaklo arrazoiei eta bakoitzaren pisu espezifikoari adituz.

Behin jardueraren eta jarduerarik ezaren tasak ezagututa, azalpenezko gehigarri labor gisa, ezgaituek, gainerakoekin alderatuta, lortzen duten prestakuntza mailaren erreferentzia bat aurkezten da. Dokumentuaren puntu honetara gehitu da, horretarako beren beregiko kapitulurik eskaintzeko prestakuntzari buruzko bestelako daturik ez geneukalako.

Horren haritik, eta Araban lurralde horretako ezgaituak laneratu eta lanetik kanpo geratzeko prozesuez guztirako 8698tik lanerako adinean dauden 354 pertsonako laginarekin egindako azterlana aipatuz, garbi ikusten da kolektibo honetan prestakuntza

defizita dagoela. Zehazki, pertsona hauek oro har daukaten prestakuntza maila baxua, enpleguarekin zerikusi zuzenena duten mailetan areagotzen dena, hau da, lanbide heziketan eta unibertsitate ikasketetan. Maila hauetan gainerako biztanle aktiboaren aldean igartzen diren diferentziak ageri-agerikoak dira, 2.2. grafikoa.

Egoera hau ezin da mimetikoki EAEren multzora estrapolatu, baina partziala izan arren baliagarria ere baden ikuspegia ateratzen lagatzen du.



Iturria: Arabako Foru Aldundia. «Arabako Ezgaituen laneratzeko eta lanetik kanpo geratzeko prozesuen azterlana», 1999.

#### 2.4.1.3. Langabezia tasa

Ezgaitu aktiboaren okupazioari adituz, ikusten da gehienak enplegatuta daudela. Kolektibo honetan dagoen langabezia tasa, ordea, EAEko guztirako biztanlerian dagoena baino nabarmen altuagoa da, 2.21. koadroa.

#### 2.21. Koadroa. Ezgaituak EAEko okupazioari dagokionez, generoaren arabera, 1999

	GIZONA		EMAKUMEA		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
LANEAN	7.826	66,2	4.493	67,4	12.319	66,7
LANGABEZIAN	3.989	33,8	2.173	32,6	6.162	33,3
<b>AKTIBOAK GUZTIRA</b>	<b>11.815</b>	<b>100,-</b>	<b>6.666</b>	<b>100,-</b>	<b>18.481</b>	<b>100,-</b>
<b>EZGAIUEN LANGABEZIA TASA</b>	<b>33,8</b>		<b>32,6</b>		<b>33,3</b>	
<b>LANGABEZIA TASA, ORO HAR</b>	<b>9,5</b>		<b>19,9</b>		<b>13,7</b>	

Iturriak: INE. Ezgaitasunen eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999.

EUSTAT, Inkesta, Pertsonak Jarduerari dagokionez (PRA). Lan merkatuaren behatokia. Egailan SA, 2000.

Ezgaituen langabezia tasa %33 ingurukoa da, EAeko guztirako biztanleen artean %13,7ra murrizten den bitartean.

Datu hori lurralde historikoen arabera xehatzen badugu, Bizkaia nabarmentzen zaigu ezgaituen artean langabezia tasarik handienarekin. Araba, berriz, ezgaituen langabezia tasarik txikieneko lurralde gisa ageri zaigu, I. eranskineko II.6 koadroa.

Generoa sartzan bada, eta langabeziak EAeren multzoko ezgaituengan duen eragina kontuan hartzen bada, ikusten da langabezia tasa berdin-antzerara banatzen dela gizonetzko eta emakumezkoen artean. Baina datu hori lurralde historikoka banatzen bada, ikusten da emakumeen langabezia tasa gizonetzkoenaren ia bikoitza dela Araban eta Gipuzkoan. Esanguratsua da, ordea, Bizkaiko lurralde historikoan gizonetzkoen langabezia tasarik handiena izatea, lurralde honetako gizonetzko ezgaituetan hamarretik lau bat langabeak baitira.

Bizkaiko langabezia eta jarduera tasak alderatuz, ikusten da jarduera tasak gainerako lurralde historikoetako jarduera tasen joera bera duen bitartean, langabezia tasak ez duela bide beretik jarraitzen. Horregatik, ondorioztatzen dugu Bizkaia gizonezko ezgaituentzako lan estaldura gutxiago daukala beste lurraldeek baino.

Horren ildotik, jarduera eta langabezien tasak adin multzoka xehatuko lituzketen datuak eduki izan bagenitu, aktibitate ezeko eta langabeziako tasarik handienak biltzen direneko tarte kritikoa ezartzen lagunduko ziguket, ziurrenik. Baina ezin izan ditugu datu horiek lortu, ez baita tasa horien adin multzo eta lurralde historikoen araberrako estatistikarik ustiatu.

#### 2.4.1.4. Langabe erregistratuak

Ezgaituen langabezia tasak aztertu eta alderatu ondoren, langabe erregistratu eta enplegu eskatzaile aktiboen ezaugarriak zehaztu nahi dira, generoaren, adinaren eta lurralde historikoaren aldagaietan oinarrituz.

INEMen erregistratuta dauden langabe ezgaituak 1.342 dira. Arestian 6162 langaberen datua jaso dugula kontuan izanik, esan dezakegu bost langabetatik bat soilik dagoela INEMen erregistratuta, 2.22. koadroa.

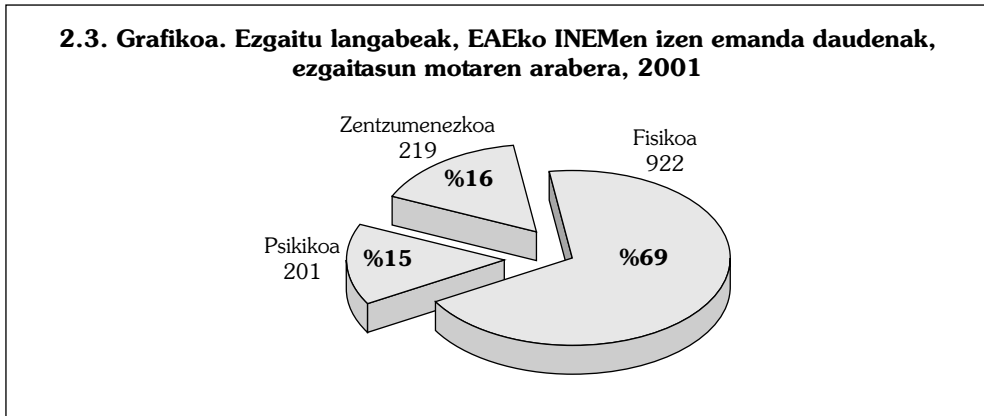
#### 2.22.Koadroa. Ezgaitu langabeak, EAeko INEMen izen emanda daudenak, generoaren arabera. 2001

	ABS.	%
GIZONA	762	56,8
EMAKUMEA	580	43,2
<b>GUZTIRA</b>	<b>1.342</b>	<b>100,-</b>

Iturria: INEM, 2001.

Generoaren araberako banaketari dagokionez, gizonetzkoak emakumeen gainetik daude, pixka bat.

Ezgaitasun motaren arabera, pertsona hauetako gehienak ezgaitu fisikoak dira, modu batera edo bestera, 2.3. grafikoa.



Iturria: INEM. Langaik egina, 2001.

Baina langabeen portzentajea guztirako ezgaituen aldean aztertzeke orduan, nabarmena da, ezgaitu fisikoan eragin handiagoa izateaz gain -zehazki, %2,8-, zentzumenezko ezgaitasunen bat duten pertsonen antzeko proportzioa daukatela (%2,6), 2.23. koadroa.

**2.23. Koadroa. INEMen izena emandako langabeen portzentajea, 16tik 64 urtera bitarteko guztirako biztanleriaren gainean, guztitasun motaren arabera, EAEn, 2001**

	FISIKOA	ZENTZUMENEZKOA	PSIKIKOA
LANGABE EZGAITUAK <sup>(1)</sup>	922	219	201
BIZTANLE EZGAITUAK <sup>(2)</sup>	32.476	8.549	14.093
<b>% GUZTIRAKOAREN ALDEAN</b>	<b>2,8</b>	<b>2,6</b>	<b>1,4</b>

Iturriak: (1) INEM. Langaik egina, 2001.

(2) Bizkaia, Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2001, Araba, 2000.

Nolabaiteko ezgaitasun fisiko edo zentzumenezkoa daukatenean artean langabezia handiagoa izatearen arrazoia lan merkatuan presentzia handiagoa daukatela izan daiteke, hau da, ezgaitasun psikikoren bat daukatenean pertsona bakoitzaren jardura tasa handiagoa daukatela, 2.19. koadroa, eta batez ere eta garrantzitsuago dena, ziurrenik ez dietelako enleku babestuko eskaintzei eutsi nahi.

Bestalde, adinaren aldagaia sartzen badugu, ikusten da 30-39 urtekoen artean dagoela ezgaituen langabeziaren portzentajezko kontzentrazio handiena, bai gizonetzkoengan bai emakumeengan, 2.24. koadroa.



### 2.24. Koadroa. Ezgaitu langabeak, adin multzoka, generoka, eta lurralde historikoen arabera, 2001

	ARABA		BIZKAIA		GIPUZKOA		EAE	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
<b>GIZONAK</b>								
16-24	26	20,-	45	12,6	27	9,8	98	12,9
25-29	21	16,2	66	18,5	36	13,-	123	16,1
30-39	43	33,1	120	33,7	93	33,7	256	33,6
40-44	12	9,1	51	14,3	48	17,4	111	14,6
≥ 45	28	21,5	74	20,8	72	26,1	174	22,8
<b>GIZONAK GUZTIRA</b>	<b>130</b>	<b>100,-</b>	<b>356</b>	<b>100,-</b>	<b>276</b>	<b>100,-</b>	<b>762</b>	<b>100,-</b>
		<b>52,4</b>		<b>58,4</b>		<b>57,-</b>		<b>56,8</b>
<b>EMAKUMEAK</b>								
16-24	16	13,6	34	13,4	19	9,1	69	11,9
25-29	25	21,2	48	18,9	21	10,1	94	16,2
30-39	31	26,3	86	33,9	68	32,7	185	31,9
40-44	16	13,6	34	13,4	24	11,5	74	12,8
≥ 45	30	25,4	52	20,5	76	36,5	158	27,2
<b>EMAKUMEAK GUZTIRA</b>	<b>118</b>	<b>100,-</b>	<b>254</b>	<b>100,-</b>	<b>208</b>	<b>100,-</b>	<b>580</b>	<b>100,-</b>
		<b>47,6</b>		<b>41,6</b>		<b>43,-</b>		<b>43,2</b>
<b>GUZTIRA</b>	<b>248</b>	<b>100,-</b>	<b>610</b>	<b>100,-</b>	<b>484</b>	<b>100,-</b>	<b>1.342</b>	<b>100,-</b>
		<b>18,5</b>		<b>45,5</b>		<b>36,-</b>		<b>100,-</b>

Iturria: INEM, 2001.

Lurralde historiko bakoitzari adituz, ez da diferentzia esanguratsurik ikusten langabeen genero eta adin multzoen araberako banaketari dagokionez. Nabaria den bakarra da Gipuzkoan, 44tik urtetik gorako biztanleen pisua handiagoa dela, bai gizonezkoengan bai emakumezkoengan.

Ezgaitu langabeek laneratzeko dauzkaten zailtasunei aditzen badiegu, eta beste azterlan batzuetara jotzen badugu, zehazki INEMek<sup>35</sup> erakunde horretan izena emandako Murtzia, Las Palmas eta Valentziako 741 ezgaituri egindako inkesta pilotoaren bidez egindakoari, hainbat ondorio ateratzen ditugu. Hartara:

*Enplegu eskatzaileen laurdenak baino gehixeagok diote duten ezgaitasunak gerorako lan jardueraren bat normal egin ahal izan dezaten eragina izan dezakeela, eta hori dioetenak, zehazki, %55etik gorako ahalmen urritasunak dituztenak dira, eta entzun eta hitz egiteko ezgaitasunak dauzkatenak dira ezgaitasun horiek lan jarduera bat betetzeko traba egin liezaiketela aitortzen dutenak.»*

Datu hauek, orientazio modura bada ere, multzoko ikuspegia ematen dute, eta ezgaituen kolektiboa laneratzeko arazoak hobeto ulertzen lagutzen dute, ezgaitasunek gerorako lan jarduera baterako zein traba jar lezaketen edo zehazki zertan eragin lezaketen argitzen duelako, 2.25. koadroa.

35 INEM: «Ezgaituak beren laneratzearen aurrean», 1997., 31 eta 32. orrialdeak.

### 2.25. Koadroa. Ezgaitasunak zertan eragin dezakeen lan jarduera bat betetzean, 1997

	% <sup>(1)</sup>
PRODUKTIBITATE GUTXIAGO	48,3
LAN BATZUK EZIN DITUZTE EGIN	23,3
ETXETIK LANERAKO JOAN-ETORRIAK	18,3
LANKIDEEKIKO HARREMANAK	14,2
EZIN DITU LAN JARRAITUAK EGIN	6,7
ENPRESEK EZ DITUZTE EZGAITUAK KONTRATATZEN	5,-
AURRERA EGITEKO/MAILAZ IGOTZEKO ZAILTASUNAK	4,2
BALIZKO GAIXO EGOERAK/BEHIN ETA BERRIZ GAIXOTZEA	3,3
BESTERIK	3,3
ED/EE	3,3
<b>GUZTIRA, ABS.</b>	<b>741</b>

(1) Pertsona berbera kategorian batean baino gehiagotan egon daiteke.

Iturria: INEM. Ezgaitu langabeen arteko sundaketa, Murtzia, Las Palmas eta Valentziako Lan Merkatuetako Behatokitian jasotakoa, 1997.

Galdetutako pertsonen erdiak-edo diote produktibitate txikiagoa dela ezgaitasunak beren lana normalizatzeko ezartzen dien mugarik edo desabantailarik handienetako bat, ondoren beraiek egin ezin dituzten zenbait lan, eta lantokietara iristea oztopatzen dieten barrera arkitektonikoak egotea datozelarik.

Lankideekin harremanak izateko zailtasuna ere nabarmentzen da, lanpostu batera sartzeko funtsezkoa ez den arren, ezinbestekoa dena ezgaitua lan ingurunean integratzeko, jarraitasuna izateko eta sustapen profesionala lortzeko.

EAEn datu bat dago, pertsona hauek laneratzeko dituzten zailtasunen adierazgarri, hots, enplegu hobea lortzeko INEMen izena ematen dutenen datua. Aipagarria da guztira erregistratutako langabeen kopurua ere gainditzen duela. Datu horrek adieraz dezake zenbaterainokoa den kolektibo horretan dagoen enpleguaren prekarietatea, 2.26 koadroa.

### 2.26. Koadroa. EAEn enplegu hobea eskatzen duten ezgaituak, adin multzoka, generoaren arabera, 2001

	GIZONAK		EMAKUMEAK		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
16-29	133	13,4	96	18,7	229	15,2
30-44	466	46,8	258	50,3	724	48,-
≥ 45	396	39,8	159	31,-	555	36,8
<b>GUZTIRA</b>	<b>995</b>	<b>100.-</b>	<b>513</b>	<b>100.-</b>	<b>1.508</b>	<b>100.-</b>
<b>%</b>		<b>66,-</b>		<b>34,-</b>		<b>100,-</b>

Iturria: INEM, 2001.

Beren lan egoera hobetu nahi duten pertsonen erdia 30etik 44ra urte bitartekoak dira. Generoaren aldagaiari adituz, azpimarratzekoa da gizonezkoak direla portzentajerik handiena osatzen dutenak; hamarretik sei gizonezkoak dira eta lau emakumezkoak. Joera hau mantentzen da, portzentajezko gorabehera oso txikiekin, datua lurralde historikoen arabera xehatzen badugu, I. eranskinaren II.7. koadroa.

44 urtetik gorako gizonezkoen proportzioa emakumeena baino nabarmen handiagoa da: %39,8 %31ren aldean. Gipuzkoan, adin multzo honetan sartzen diren gizonezkoak %50,9 dira.

Langabeen eta enplegu hobe eskatzen dutenen ezaugarriak alderatzen baditugu, datuek antzeko joerak erakusten dizkigute, gorantz egin nahi dutenen artean 45 urte eta gehiagokoak eta gizonezkoak nabarmentzen direlarik.

Beren lan egoera hobetu nahi duten langileen datua kontrastatzen saiatu gara, enplegu babestutik datozen ikusteko eta zer ezgaitasun mota daukaten jakiteko, zeren INEMek ez baitu halako aldagairik lantzen. Horretarako, Langai Lana aurkitzeko Euskal Zerbitzuaren barruan dagoen Egailani enplegu zentro berezi laguntzaileen bidez enplegu hobe eskatzen duten ezgaituen datuak eskatu dizkiogu.

Langain enplegu zentro berezien bidez erregistratu dauden ezgaituak, guztira, INEMek emandako datua baino gehiago dira, hau da, 1594 1508ren aldean, eta horrek erakusten du lan egoera hobetu nahi duten gehienak enplegu bereziko zentroetatik datozela. Generoaren arabera ia berdin banatzen dira. Adinaren aldagaiak diferentziaren bat sartzen du, herritarrik gazteenengan pisu handiagoa igartzen delarik. Horrela, Langain erregistratutako pertsonen %24,2 16tik 29ra urte bitartekoak dira, INEMen adin tarte horretan erregistratuta daudenen %15,2en aldean, 2.27. koadroa.

### 2.27. Koadroa. Langairekin elkarlanean aritzen diren EAeko enplegu zentro berezietatik datozen eta enplegu hobetzea eskatzen duten ezgaituak, adin multzoka, generoaren arabera, 2002ko 1. hiruhilekoa

	GIZONAK		EMAKUMEAK		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
16-29	243	22,8	143	27,2	386	24,2
30-44	600	56,2	283	53,8	883	55,4
≥ 45	225	21,1	100	19,-	325	20,4
<b>GUZTIRA</b>	<b>1.068</b>	<b>100,-</b>	<b>526</b>	<b>100,-</b>	<b>1.594</b>	<b>100,-</b>
<b>% HOR.</b>		<b>67,-</b>		<b>33,-</b>		<b>100,-</b>

Iturria: Egailan, 2002ko 1. hiruhilekoa.

Enplegu hobe eskatzen duten hamar pertsonetatik zortzik nolabaiteko ezgaitasun fisikoa daukate. Ezgaitasun mota hau lurralde guztietan nagusitzen dena izan arren, ezgaitasun motak lurralde historikoen arabera desberdin banatzen dira. Horrela, zentzumenezko ezgaituen pisua handiagoa da Araban Bizkaian eta Gipuzkoan baino. Bestalde, Bizkaian

ezgaitu psikikoak Araban eta Gipuzkoan antzemandakoak baino askoz ere gutxiago dira, 2.28. koadroa.

Ondorio gisa, esan daiteke kontsultatutako iturriek erakusten dutela enplegu hobe eskatzen duten pertsona askok eta askok enplegu zentro berezietan lan egiten dutela, eta ezgaitasun fisiko edo zentzumenezkoak dituztela.

**2.28. Koadroa. Langairekin elkarlanean aritzen diren EAEko enplegu zentro berezietatik datozen eta enplegua hobetzea eskatzen duten ezgaituak, ezgaitasun motaka, lurralde historikoen arabera, 2002ko 1. hiruhilekoa**

	ARABA		BIZKAIA		GIPUZKOA		EAE	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
FISIKOAK	260	69,9	754	88,9	292	78,1	1.306	1,9
PSIKIKOAK	44	11,8	15	1,8	32	8,6	91	5,7
ZENTZUMENEZKOA	68	18,3	79	9,3	50	13,4	197	12,4
<b>GUZTIRA</b>	<b>372</b>	<b>100,-</b>	<b>848</b>	<b>100,-</b>	<b>374</b>	<b>100,-</b>	<b>1.594</b>	<b>100,-</b>

Iturria: Egailan, 2002ko 1. hiruhilekoa.

**2.4.1.5. Biztanle okupatuak**

Langabe eta enplegu eskatzaile aktiboak nolakoak diren esan ondoren, enplegatuta daudenen ezaugarri nagusiak marraztuko ditugu.

Esan behar da, hasi baino lehen, Langairen bidez berariazko kolektibo honi 2001ean 312 lanpostu eskaini zitzaizkiola, hau da, erakunde horretatik guztira hedatutako 29.920 lan eskaintzen %1.

Bestalde, eskaintako lanpostuak ezgaitu aktiboekin alderatzen badira, eskaintzak ezgaitu horien %1,7 estaliko luke, EAEko biztanleria aktiboak oro har jasotzen duen %3,1ren azpitik, 2.29 koadroa.

**2.29. Koadroa. EAEn Langairen bidez eskaintako lanpostuen estaldura, 2001**

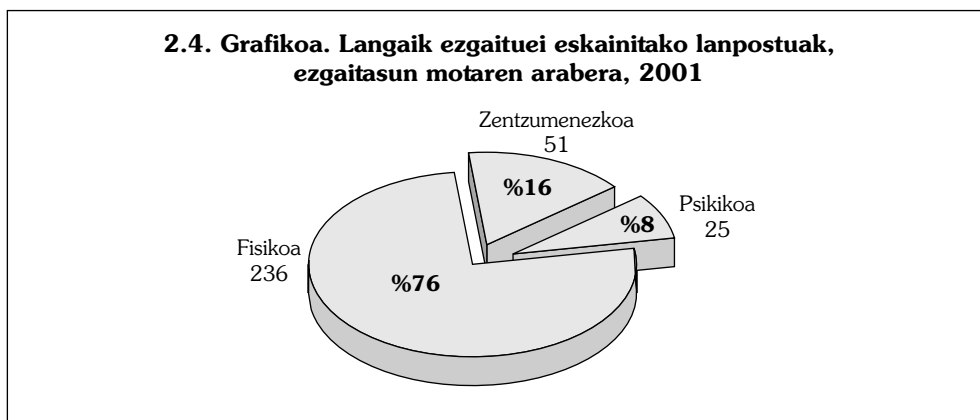
	EZGAITUAK	BIZTANLEAK, ORO HAR
PERTSONA AKTIBOAK	18.481 <sup>(1)</sup>	959.886 <sup>(3)</sup>
ESKAINITAKO LANPOSTUAK	312 <sup>(2)</sup>	29.920 <sup>(3)</sup>
<b>ESTALDURA %</b>	<b>1,7</b>	<b>3,1</b>

Iturria: (1) INE. Ezgaitasun, urritasun eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999.

(2) EGAILAN SA. Langai, Laneratzeko Euskal Zerbitzua, 2001.

(3) EGAILAN SA. Lan Merkatuaren Behatokia. 2002ko lehenengo hiruhilekoa.

Datu hau ezgaitasun moten arabera xehatzen bada, ikusten da Langairen bidez eskainitako hamar lanpostutatik ia zortzi ezgaitasun fisikoren bat dutenei zuzentzen zaizkiela, 2.4. grafikoa.



Iturria: Egailan S.A. Langai, Laneratzeko Euskal Zerbitzua, 2001.

Bestalde, ezgaituen kolektiboaren berariazko kontratazioei aditzen badiegu, 1999-2001 tartean, oro har, hazkundea %6,7 inguru izan da, hiru urtean 3832 kontrataziotatik 4088ra igaroz, 2.30 koadroa.

### 2.30. Koadroa. EAEn ezgaituentzako berariaz egindako kontratuen banaketa, kontratu motaren arabera, 1999-2001. Gorabeheraren %

	1999		2000		2001		99-00	00-01	99-01
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	% ALD.	% ALD.	% ALD.
MUGAGABEA	381	9,9	460	10,5	509	12,5	20,7	10,7	33,6
ALDI BATEKOAK	268	7,-	274	6,3	337	8,2	2,2	23,-	25,7
EZB	3.183	83,1	3.633	83,2	3.242	79,3	14,1	(-10,8)	1,8
<b>GUZTIRA</b>	<b>3.832</b>	<b>100,-</b>	<b>4.367</b>	<b>100,-</b>	<b>4.088</b>	<b>100,-</b>	<b>14,-</b>	<b>(-6,3)</b>	<b>6,7</b>

Iturria: Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea. Euskal Autonomia Erkidegoko gizarte eta ekonomia gaietako memoria, 2001.

Kontratazio mota kontuan hartzean, nabarmentzen da, termino absolutuetan enpleguko zentro berezien bidezko kontratazioak ezgaituen 2001eko kontratazio guztien %80a biltzen duen arren, bilakaerazko terminotan, ordea, aipatutako tarte horretan kontratazio igogerarik handiena, %33,6koa, mugagabeko kontratazio motan gauzatzen da.

Hala ere, oraindik ikusteko dago nola ukituko dien kontratazio berriei gaur egun bizi dugun eta bereziki enpleguari eragiten dion egoera ekonomikoa. Oraingoan, gure esku egon diren zenbait iturrik ezgaituen kolektiboan mugagabeko kontratazioak jaitsi egin direla igarri dute.

Enpleguko zentro berezietako kontratazioak pixka bat igo dira aipatutako tarte horretan zehar, 1999tik 2000ra nabarmen gehituz, eta 2000-2001ean %10,8 jaitsiz.

Bestalde, aldi baterako kontratazio mota da hazkunderik esanguratsuen izan duena, bilakaeraren joerari aditzen badiogu, 1999-2000 urteetako %2,2ko igoeratik 2000-2001ean %23 haztera igaro baita.

Ondorioz, araubide babestuko enplegua zenbakiz behintzat ezgaitu kontrataturik gehien hartzen dituen arren, kontratazio arrunteko mota mugagabe eta aldi batekoak dira aipatutako kolektibo horren kontratazio modu berri gisa agertzen hasi direnak.

Beraz, pertsona horien lan egoeraren gainean, komeni da ondoko hau azpimarratzea:

- Ezgaituen jarduera tasa EAEko biztanleria orokorrarena baino askoz ere txikiagoa da. Aldi berean, gizonetako jarduera tasa handiagoa da eta, horrek, termino absolututan, lan merkatuan presentzia handiagoa daukatela esan nahi du.
- Aktibotzat jotzen diren hamar ezgaitutatik zazpi enplegatuta daude. Aztergai dugun biztanleriarengan erregistratutako langabezia tasa, ordea, EAEko guztirako biztanleriarena baino askoz ere altuagoa da.
- Biztanle horien jarduera maila baxua kontuan izanik, enplegu arruntean laneratzen laguntzera bideratutako neurriak kontratazioa sustatzera ez eze, beren ezgaitasunarekin bateragarria den lan jardueraren bat egin dezaketen eta ezaktiboen kategorian sartzen diren pertsonak suspertzera ere bideratuko dira, ezaktibo horiek aktiboen kategorian sartzen laguntzeko neurriak ezarri.
- Azkenik, kontratazioari dagokionez, ezgaituen kontratuetan, hamarretik zortzi enpleguko zentro berezietan egiten dira, enplegu arrunteko mugagabeko eta aldi bateko kontratazioa aipatutako kolektibo horren etorkizuneko kontratazio mota modura ageri diren arren.

## 2.4.2. Enplegu arrunta

Ezgaituen kolektiboa merkatu arruntean laneratzea lortzera bideratzen diren herri politikak enplegu gordearekin, enplegu hautakorrarekin, sostengudun enpleguarekin eta enplegu sustatuarekin zerikusia duten neurrietan gauzatzen dira.

Dagoen terminologia ikusita, lan merkatu arruntean txertatzen diren ezgaituen ezaugarriak aztertzeari ekin baino lehen, kontzeptu horiek argitu behar dira.

### 2.4.2.1. Enplegu gordea

*Enplegu gordeari* dagokionez, ezgaituen kolektiboa merkatu arruntean sartzera errazteko neurriak, funtsean, LISMIk 50 langiletik gorako enpresei beren langileriaren %2 ezgaituak kontratatuzko ezartzen duen kupoan gauzatzen dira. Hala ere, enpresa pribatuen

esparruan normalean betetzen ez den betebeharra da, baina ezbetetze horiek ez dute jazarpenik jasaten.

Urraketa dagoela agerian jartzen da egoitza EAEn duten 50 langiletik gorako enpresen kopurua eta lanpostuen %2 ezgaituentzat gorde behar izatea lotzen badira, 2.31. koadroa.

### 2.31. Koadroa. EAeko enpresak tamainaren arabera, langile kopuruaren eta ezgaituentzako teorikoki gordetako lanpostuen arabera, 2000

	ESTABLEZIMENDU KOPURUA	LANPOSTUAK	NAHITAEZKO %2KO KUPOA	%3KO KUPOA ERRESUMA BATUA	%6KO KUPOA FRANTZIA/ALEMANIA
50etik 99ra	1.006	67.428	1.349	2.023	4.046
100etik 249ra	460	66.521	1.330	1.996	3.991
250etik 499ra	139	50.846	1.017	1.525	3.051
500etik 999ra	46	30.654	613	920	1.839
≥ 1.000	29	46.989	940	1.410	2.819
<b>GUZTIRA</b>	<b>1.680</b>	<b>262.438</b>	<b>5.249</b>	<b>7.873</b>	<b>15.746</b>

Iturria: Eusko Jaurjaritza, Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzza Saila. Lan Merkatuko Zentsoa-Eskaria, 2000.

Lanpostuen gordetze teoriko hau, 5.294koa, 2001eko abenduan Gizarte Segurantzza guztira afiliatuta zeuden kopurutik oso urrun dago: 2.354 pertsona ezgaituen kolektiborako berariazko kontratuarekin. Guztirako honetan ez dira enplegu zentro berezi batean lanean ari diren pertsonak sartu, ez eta funtzionarioak direnak ere.

Gure erreferentzia esparrua beste herrialde batzuetara hedatzen badugu, gorde beharko liratekeen lanpostuen kopurua nabarmen gehituko litzateke. Horregatik, kupoa erabat betetzera heldu ez arren, gordetako lanpostuen kopurua igoko litzateke eta horrek, aldi berean, ezgaituen kolektiboaren lan merkatu arruntean sartzeko ahalbideak ere teorikoki gehituko lituzke. Ahalbide hau ez da guztiz benetakoa, zeren lanpostuen gordetzearen igoera hipotetiko batek eta lan ikuskaritzaren presioa areagotzeak, egun dauden eta geroago aurkeztuko diren kontrataziorako «neurri alternatiboekin», enplegu zentro berezien bidezko estaldura gehitzea eragin lezakete.

Erresuma Batua bezalako herrialdeetako joerari jarraitzen badiogu, non gordetzeko kupoa %3raino gehitzen den, gordetako lanpostuak 7873 inguru lirateke merkatu arruntean.

Frantzia edo Alemania bezalako herrialdeetan nahitaez gordetzeko ezarritako kupoa onartuko balitz, 15.746 inguru lirateke ezgaituentzako gordetako lanpostuak.

Demetrio Casado bezalako idazleek<sup>36</sup> arautegizko garapen mugatua aipatzen dute orain arte gorde beharreko horien araua ez betetzeko faktore gisa. Idazle horrek azpimarratzen

36 CASADO, D. El sentido de las políticas públicas de inserción laboral de personas con discapacidad. Ezgaitu psikikoen integrazioari buruzko nazioarteko jardunaldien hasierako hitzaldia. Valentzia, 1997ko azaroa, 1-3 orr.

dituen beste giltzarri batzuk langabezia maila altuekin lortzen dira, ezgaitasunen bat daukaten hautagaiak baztertzea sustatzen, enpresen aldetik ezgaituak kontratatzeke nolabaiteko erresistentzia sortzen baitute, kolektiboaren prestakuntzazko defizit sarriez gain.

*Esparru publikoari* dagokionez, ematen du enplegu publikoko deialdietan lanpostuak gordetzeko kupo oro har betetzen dela, baina azkenean hautatzen direnak oraindik ere oso gutxi direla, eta hori aztergai geratzen zaigu.

Horren harira, interesgarria zatekeen Administrazioarako lanean ari diren ezgaituen kopuruaren datuak eduki ahal izatea. Datu zentralizatu eta sistematizaturik ez dagoenez, ezin izan dugu halakorik jakin.

Gordetzeko %2ko kupoari dagokionez legea aplikatzean dagoen esperientziak agerian utzi du ezgaituak laneratzeko sostengu neurri berriak artikulatu behar direla, zeren, lehenago aipatu dugun bezala, kolektibo honetako langabezia tasak biztanleria orokorrarenak baino nahikoa altuagoak baitira.

Ondore horietarako argitaratu zen urtarrilaren 14ko 37/2000 Dekretua, non 50 langile edo gehiagoko enpresetan lanpostuen %2 ezgaituentzat gordetzeko kuota betetzearen inguruan ezohiko neurri alternatiboak ezarri ziren.

Aurreikusten den lehenengo neurri alternatiboak enpresei beren produkzio jardueraren garapen normalerako behar duten lehengai, markineria edo bestelako edozein akzesorioren horniketarako kontratu zibil edo merkataritzakoa enpleguko zentro berezi batekin egitea da.

Bigarren aukera enpleguko zentro berezi batekin kontratu zibil edo merkataritzako bat egitea da, enpresaren jarduera normalerako zerbitzu akzesorioen prestazioarako.

Hirugarren alternatibak ezgaituen kolektiboaren laneratzeari laguntzera bideratutako jardueren garapenerako babes ekintzak eta doaintzak egiteko aukera aipatzen du. Erakunde onuradunaren helburua pertsona horien laneratzeari eta beraientzako enplegua sortzeari izatea exijitzen da.

#### *2.4.2.2. Enplegu hautakorra*

Modalitate hau lanerako ezgaitasuna duten langileak lan jarduerara itzul daitezela laguntzera bideratzen da. Neurri hau ez da oso ohikoa, eta izan daiteke enpresak ez daudelako ezgaitasun iraunkorreko egoera ezagutu zaien langileei lanpostua gordetzera behartuta, eta horrek enpresariak kontratua amai dezan ahalbidetzen du.

Langile ezgaitu hauek 45 urtetik gora izaten dute, eta produkzioaren dinamikatik deskonektatuta urtetan egoten direnez, enpresariak ez dituzte kontratatu nahi izaten. Hartara, zergapeko prestazioa amaitzen zaienean zergapean ez dauden langabezia prestazioetara jo beharko dute, ziurrenik.



Esan behar da, bestalde, enplegu hautakorreko neurrien jarraipena egiteko inolako neurririk artikulatu ez denez, ez dagoela neurri horien eragingarritasunaren gaineko informazio segururik.

#### 2.4.2.3. Enplegua sostenguekin

Txostenean zehar behin baino gehiagotan esan dugunez, sostengudun enplegua hasieran ezgaitu intelektualentzako moduko integrazio eredua da. Hautagaia prestaten deneko lanpostua aurretiaz ezagutzean oinarritzen da, baina aurretiazko prestakuntzak eta jakintzak enpresan bertan egin ahal izateko moduko prestakuntza diseinatzea ahalbidetzen dute.

Dispositibo hau emaitza honekin hasi zen, batez ere ezgaitu psikokoei dagokienez. Emaitza onak izan arren, ordea, badirudi une hauetan Estatuan geldotuta dagoela, Europan ez bezala.

Horren gainean, Salamancako Unibertsitatean «*La panorámica del empleo con apoyo en España durante el 2001*» egindako azterlanean ohartarazten da ezgaituen esparruarekin zerikusia duten erakunde asko eta asko daudela sostengudun enplegua sartzen ez duten hainbat zerbitzu edo programatarako finantzaketa egonkorra daukatenak.

Horrela, dispositibo honek enplegu sustatu edo suspertuaren politika hobeto aprobetxatzeko aukera eskaintzen duen bitarteko gisa balio duela sobera frogatu duen arren, ez dirudi erakunderik gehienentzat lehentasunezko helburua denik.

Aitzitik, beste formula batzuk erabiltzen ari direla ikusten da, hala nola, lantalde ibiltariak eta enklabe babestuak, lehenengo une batean bi sistemak sostengudun enpleguaren antzeko formula gisa ikus daitezkeen arren, oinarritzen dituen sinesmenen sistema zeharo desberdina da, lehenengo kasuan kontratu harreman enpleguko zentro bereziarekin ezartzen baita.

Garbi dago *lantalde ibiltariak* eta *enklabe babestuak* aurrerapena direla normalizazioaren hatsarrearen ikuspegitik. Hala ere, langile ezgaituen esperientziatik, aurrerapena, beren garapen pertsonalaren eta enpleguaren kalitatearen aldetik, hain esanguratsua ez izatea ere gerta daiteke, zeren enpleguko zentro babestuen mende egoten jarraitzen baitute eta, ondorioz, enpleguaren babes eremuaren barruan segitzen baitute.

Geure buruari galde geniezaioke ea nork kontrolatzen dituen antolakuntzako prozesuak eta nork kudeatzen duen produkzioaren jardura. Galdera hauen erantzunak enpleguaren sustapen eta kalitate terminotan aurrera egiteko giltza emango liguke.

*Lantalde ibiltariak* batez ere alterazio intelektualak dauzkaten eta aurretiaz enpleguko zentro berezietan lan egin duten edo okupazio zentroetan egon diren pertsonen ingurune integratuetan lan egiteko aukera eskaintzen dieten formulak dira. Taldeetan arduradun bat eta sei-zortzi langile egoten dira. Lana komunitateen inguruneetan egin ohi dute: lorezaintza, garbiketa, eta abar, gehienetan zentro batetik kanpo.

*Enklabe babestuei* dagokienez, enpleguko zentro bereziekin duten kontratu harremana galdu barik, beren jarduera enpresa arruntean betetzen duten ezgaituen artean egiten da. Horrela lortu nahi da enpleguko zentro berezi batean lan egin ohi duten langile taldeek, birkontratazio baten bidez, enpresa arrunt batean lan egin ahal izan dezaten, laneko tailer bereziaren mendeko tutore baten laguntzarekin eta jarraipenarekin.

Enklabe babestuari buruz lortu ahal izan ditugun datu bakarrak EHLABEk Aukera proiektuan burututako esperientziari buruzkoak dira. Elkarte honek enklabe babestuan kontratatutako 385 pertsona zenbatu ditu 1998-2002 tartean. Datu hauen xehetasun handiagoak 2.4.4. puntuan ematen dira (Enplegu arrunterako jautzia).

Hala sostengudun enplegua nola enklabe babestuak eta lantalde ibiltariak estatu mailan arautu gabe dauden sistemak dira. Autonomia erkidego mailako zenbait xedapenetan soilik aipatzen da nola finantza daitezkeen.

#### 2.4.2.4. Enplegu sustatua

Azkenik, *enplegu sustatuarekin* zerikusia duten neurriak aurkeztu behar dira, funtsean enpresarientzat ezgaituak kontratatuzeko jartzen diren pizgarri ekonomikoak izaten direnak. Enplegu sistema honen barruan kontratazio mota desberdinak daude: hartara, esaterako, *kontratazio mugagabea* eta jardunaldi osokoa langile gutxituentzat (1.451/1983 Errege Dekretua, maiatzaren 11koa, zeinetan apirilaren 7ko legean esandakoa betetzeko, enplegu hautakorra eta langile ezinduentzako enplegua sustatzeko neurriak araupetzen diren). Dekretu honek ezgaituak kontratatatzeko enpresarientzako hainbat pizgarri ezartzen ditu, hala nola, diru laguntza, Gizarte Segurantzarako enpresaren kuotarako hobaria, eta baltzuen zergaren aitortpenerako kenkaria, langile gutxituak gehitzea badakar. Pizgarriak jardunaldi ez osoko kontratu mugagabeei ere aplikatzekoa da, dagokien proportzioan.

*Aldi baterako kontratazioak* (13/96 Legea, 1996ko abenduaren 30ekoa, zerga, administrazio eta gizarte mailako neurrien gainean, 6. xedapen gehiagarri aeta hurrengoak), 12tik 36 hilabetera bitartekoak, zehazten du enpresarako pizgarriak Gizarte Segurantzarako enpresaren kuotaren murrizketan gauzatzen direla, kontratuak mugagabe bihurtzeagatik, eta diru laguntza eta hobarietan ere bai.

Esan behar da «*sustatutako enpleguko eragiketen zenbakiak txikiak direla, eta horrek esan nahi duela pizgarri ekonomikoa ez dela botere arauemaileak ziurren pentsatu zuen bezain motibatzailea*»<sup>37</sup>.

Horregatik, ezgaituak izanik, beharbada, alderdi ekonomiko huts eta estuetan eragiteaz gain, enpresek ezgaituak kontratatuzeko dituzten erreparoeekin zerikusia duten alderdiak ere jorratu beharko liriateke.

---

37 CASADO, D. Esandako obra, 2. or.

INEMek estatu mailan enpresei egindako azterlan prospektiboan, ondorioztatzen da, enpresariak dioetenarengatik, ezgaituak kontratatzea gehien zailtzen duten zioak ondoko esparruetan zehazten direla:

*«FISIKOAN: Ezgaitasunen bat izateak dakartzan mugen ondoriozkoak, ezgaituek omen duten absentismo handiagoarekin, lan jakin batzuk egin ezinarekin, endekapen prozesuak gerta daitezzen beldurrarekin, eta lan istripuak izateko arrisku handiagoarekin lotzen direnak.*

*PROFESIONALEAN: Kolektibo honen esperientzia txikiagoa aipaten dutenak, kasurik gehienetan ingurune normalizatueta lanik aurkitzeko aukera gutxiago izaten dutelako; biztanlerian oro har dagoen prestakuntza mailatik beherakoa izaten dutelako, eta kolektibo honek lanpostura moldatzeko zailtasun handiagoak izaten dituelako.*

*EKONOMIKOAN: Kolektibo honek bere lan jarduera betetzean duen ustezko produktibitate txikiagoa; lanak har ditzakeen eginkizun desberdinetarako balio aniztasun txikiagoa, eta lanpostua moldatzeko koste gehigarriak.*

*GIZARTE ESPARRUAN: Batez ere lan esparruan dagoen lehiakortasun handiaren inguruan daude, horrek enpresariari prestakuntza handiko langileak koste txikiko kontratazio formulekin hartzea ahalbidetzen baitio; hirietako joan-etorrietarako hirigintza eta garraioetako trabak; ezgaituengana dauden aurreiritzi eta erreparoa, eta langilearen lankideen aldetik onartzeko izan daitezkeen eta enpresaren produktibitate mailan eragin txarra izan lezaketen arazoak.»<sup>38</sup>*

Prospekzio azterlan horretan egiaztatzen da, halaber, enpresariak ez dituztela ezgaituen kontratazioarako dauden pizgarriak ezagutzen, eta mugagabeko kontratazioarako eta kuoten sistemaren gainean erreparoa dituztela.

Enplegu hautakorrari eta sostengudun enpleguari buruzko daturik lortzerik ez daukagunez, enplegu sustatuaren analisi xehatua aurkeztuko dugu.

Jarraian lan merkatu arruntean enplegatuta dauden ezgaituenganako hurbilketa egiten da, beraien ezaugarri nagusiak zehaztera begira, aldagairik orokorrenei dagokienez, hala nola, generoari, adinari, lurralde historikoari dagokienez, eta eskuartean dugun gaiarekin lotura handiagoa duten aldagaiei dagokienez, hala nola, kontratazio motari edo kontratuaren iraupenari dagokienez. Behin enplegu normalizatua lortu ondoren, ezgaituak lan ingurunean integratzearen gaineko alderdi desberdinei buruzko iruzkinak ere sartzten dira.

Oro har, esan daiteke merkatu arruntean ezgaituen kontratazioak, 846, EAEn guztira egindako kontratazioen, 680.809, %0,12 inguru direla<sup>39</sup>, eta portzentaje hori txikiegia

38 INEM: «Las personas con discapacidad ante su inserción laboral», 1997, 57-58 or.

39 Iturria: Euskadiko Ekonomía eta Gizarte Arazoetarako Batzordea. Aipatutako obra. 264. or.

da ezgaitu langabeak EAEko guztirako langabeen %7,6<sup>40</sup> inguru direla jotzen badugu. Proporzio horrek enplegu arruntaren ikuspegitik balio du, baina kontuan izan behar da enplegu babestuan 3.242 kontratu egin direla eta horrek guztira %0,6 laneratze ematen digu, gutxiegi langabeen %7,6aren aldean.

EAEko ezgaituei egindako *kontratazio moduei* dagokienez, arestiko atal batzuetan esan dugun bezala, 2.30. koadroa, modalitate mugagabea da lan merkatu arruntan gehien ematen dena, kasu honetan aztergai dugun biztanleriari dagokionez. Ezgaituen kolektiboari egindako berariazko hamar kontrataziotatik sei bat, kontratu harremanaren eredu arruntaren barruan, mugagabeak dira, 2.32. koadroa.

### 2.32. Koadroa. Ezgaituentzako kontratuen banaketa, kontratu motaren eta lurralde historikoen arabera, 2000

	ARABA		BIZKAIA		GIPUZKOA		EAE	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
MUGAGABEA	74	53,6	238	66,7	148	61,9	460	62,7
ALDI BATEKOA	64	46,4	119	33,3	91	38,1	274	37,3
<b>GUZTIRA</b>	<b>138</b>	<b>100,-</b>	<b>357</b>	<b>100,-</b>	<b>239</b>	<b>100,-</b>	<b>734</b>	<b>100,-</b>
<b>16-64KO EZGAITUAK.</b>	<b>8.312</b>		<b>29.561</b>		<b>19.447</b>		<b>57.320</b>	
<b>% KONTRATUAK/ 16-64 BIZT.</b>	<b>1,66</b>		<b>1,21</b>		<b>1,23</b>		<b>1,28</b>	

Iturria: IINEM. Egailan SA.ek argitaratua. Lan Merkatuaren Behatokia, 2000.

Kontratazio eredu hau, halaber, aldi baterako kontratazioa baino nabarmen gehiago hazi da, 1999an baino %33,6 gehiago, hain zuzen.

Kontratazio mota lurralde historikoen arabera xehatzen bada, ateratzen da, merkatu arrunteko guztirako kontratazioen portzentajerik handiena Bizkaian dagoen arren, Araba dela estaldurarik handiena ematen duena, %1,66 EAEko %1,28ren aldean.

EAEren multzorako esaten zen joera mantentzen da, kontratazio mugagabea lan merkatu arruntan aldi baterako kontratazioaren ginetik egoteari dagokionez, eta baieztza dezakegu hiru lurralde historikoetan egiten diren kontratazioen erditik gora mugagabeak direla.

EAEko biztanleei oro har egiten zaizkien kontratazio modalitateei aditzen badiegu, aldi baterako kontratazioa mugagabearen ginetik geratzen da, 2000n guztira egindako kontratazioen %90 aldi baterakoak izan baitziren, I. eranskinen II.8 koadroa.

Ezgaituen kolektiboan modalitate mugagabearen pisu handiagoa azaltzeko, erakundeetatik merkatu arruntan halako kontratazio mota sustatzera begira eskaintzen

40 Ezgaitasun, Urritasun eta Osasun Egoerei buruzko Inkestak erregistratutako guztirako ezgaitu langabeen kopurua, 1999, 6.162, eta EAEko guztirako langabeak lotzetik, 80.956, ondorioztatzen den portzentajea EUSTAT PRA, 2001.

den pizgarria aipatuko genuke, batez ere, laguntzak, subentzioak eta zerga hobariak eskainiz, gizarte kotizazioez gain.

Garbi dago, ordea, kontratazio mota hau gero eta gehiago errefusaten dela lan merkatuan, aldi baterako modalitateetarako joera handiagoa erakutsiz. Kontratazioaren modalitate mugagabearen pizgarriak sarritan enpresariengan erreparoa sortzen du, kasurik gehienetan, kontratazio mugagabea egiteko behar bezain frogaldi luzea egitea exijitzen baitute. Hala ere, enpleguko zentro berezietako segurtasunetik jauzia egiteko, aukera hau saihestezina dela ematen du.

Kontratazio modalitateen analisisian generoa sartzen bada, nabarmentzen da, kontratazio eredua dena delarik, lan merkatu arruntan gizonekoak argi eta garbi nagusitzen direla. EAEn ezgaituei egiten zaizkien kontratuetan, hamarretik zortzi bat gizonekoentzat dira, 2.33. koadroa.

### 2.33. Koadroa. EAEko ezgaituentzako kontratuen banaketa, kontratu motaren eta generoaren arabera, 2000

	GIZONAK		EMAKUMEAK		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
MUGAGABEA	364	62,-	96	65,3	460	62,7
ALDI BATEZ	223	38,-	51	34,7	274	37,3
<b>GUZTIRA</b>	<b>587</b>	<b>100,-</b>	<b>147</b>	<b>100,-</b>	<b>734</b>	<b>100,-</b>
<b>%</b>		<b>80,1</b>		<b>19,9</b>		<b>100,-</b>

Iturria: INEM. Egailan SA.ek argitaratua. Lan Merkatuaren Behatokia, 2000.

Kontratazio portzentajerik handiena gizonekoena izateko joera mantendu egiten da datuak lurralde historikoen arabera xehatzean ere, I. eranskineko II.9. koadroa.

Berrito ere, gizonekoaren artean aurkitzen diren jarduera tasa handiagoek gizonekoaren kontratazioen portzentajeak altuagoak izan daitezzen eragina izatea gerta liteke. Ez dugu ahaztu behar, baina, emakumeen lan merkatuan abiapuntuan bertan guztiz egoera desberdina aurkitzen dutela, eta hori kontrataziorako galga gehigarria izan litekeela, bere ezgaitasunarengatik ustez daukan trabaz gain.

*Adinari* aditzen badiogu, Si se atiende a la *edad*, 30-44 urte tarteko multzoa da kontrataziorik gehien pilatzen duena, modalitatea dena delarik, 2.34. koadroa.

Kontratazio mugagabeetan, ordea, jada esandako tarteez gain, 45 urtetik gorako ezgaituen taldea da EAEko ezgaituen kolektiboari egindako guztirako kontratazio mugagabeen zati garrantzitsua biltzen duena.

Hori azaltzeko, batetik, herri administrazioetatik 45 urtetik gorako ezgaituak kontratatuzko ematen diren zenbait pizgarritara joenezake. Baina ziurrenik, benetako azalpena, adin tarte horretarako, gaixotasun kronikoen ondoriozko ezgaitasunak gehitzen direla da, eta 30-44 adin tartean ezgaitasunak gehitzearen eragile nagusia trafiko istripuak direla. Bi gertakari mota horiek ezgaitasun fisikoak ekartzen dituzte, eta horiek izan daitezke datu hauetan eraginik handiena duten ezgaitasunak.

### 2.34. Koadroa. Ezgaituentzako kontratuen banaketa, adin multzoka, kontratu motaren eta generoaren arabera, 2000

	MUGAGABEA			ALDI BATEKOA		
	GIZONA %	EMAKUMEA %	GUZTIRA	GIZONA %	EMAKUMEA %	GUZTIRA
< 20	2,8	1,1	11	4,5	2,1	11
20-24	8,5	13,5	44	13,-	15,7	37
25-29	13,2	25,-	72	17,-	29,4	53
30-44	43,4	39,6	196	45,3	45,-	124
≥ 45	32,1	20,8	137	20,2	7,8	49
<b>GUZTIRA</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>460</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>274</b>

ITURRIA: INEM. Egailan SA.ek argitaratua. Lan Merkatuaren Behatokia, 2000.

Adina eta generoa lotzen baditugu, kontratazioen portzentajerik handiena biltzen deneko adin tarteetan diferentziak ikusten dira.

Gizonezkoek joera orokorrarekin jarraitzen dute, portzentajezko gorabehera txiki-txikiekin, hau da, kontratazioak 30-44 urteko eta 45 urtetik gorako multzoan biltzen dira, kontratazio mota dena delarik.

Emakumeei aditzen badiegu, kontratazioak biltzen dituzten adin tarteak gizonezkoen kasuko berdinak dira 30-44koei dagokionez. Baina kasu honetan 25etik 29ra bitarteko tartean dauden portzentajeak ere nabarmentzen dira, %25 zehazki, kontratazio mugagabeari dagokionez, eta %30 ingurukoa aldi batekoari dagokionez.

Beraz, generoaren arabera kontratuak adin multzoetan desberdin banatzen direla ikusten da, lan merkatu arruntean enplegatutako ezgaituentzako soslai desberdinak ezarritik. Gizonezkoen kasuan, hamarretik zazpi 30etik 64 urtera bitartan daude, eta emakumezkoen kasuan, berriz, hamarretik sei daude adin tarte horretan.

Kontratu harreman arruntaren denboraren alderdiari aditzen badiogu, esan dezakegu 2000 urtean, ezgaitasunen bat zeukaten pertsonen eizndako halako kontratuak batez beste 374, 4 egunekoak izan zirela, hau da, EAeko guztirako biztanleriari egindako kontraturik gehien batez besteko iraupena baino luzeagoak, 2.35. koadroa.

### 2.35. Koadroa. Iraupen jakineko aldi baterako kontratuen batez besteko iraupena egunetan, kontratu motaren arabera, EAE, 2000

	EGUNAK, BATEZ BESTE
EZINDUAREN ALDI BATEKOA	374,4
JARDUNALDI EZ-OSO ZEHATZA	83,4
TXANDA HARTZEKO	1.301,6
64 URTEKO ERRETIROAREN ORDEZKOA	360,2
OBRA EDO ZERBITZUA	89,6
ALDI BATEKOA PRODUKZIO INGURUMARIENGATIK	52,5
BITARTEKOA	27,7
BESTELAKO KONTRATURIK	246,9
<b>ABS. GUZTIRA</b>	<b>274</b>

ITURRIA: INEM. Egailan SA.ek argitaratua. Lan Merkatuaren Behatokia, 2000.

Beraz, baieza daiteke, EAEn ezgaituei egindako kontratuen portzentajerik handiena mugagabekoa dela argi geratu den arren, besteekin konparatuta ere ezgaituen aldi baterako kontratuak iraupen luzekotzat jo daitezkeela, urtebetetik gorako kontratuak direlako; kopururik altuena, «txanda hartzeko» kontratazioa kenduta.

Kolektibo honen enpleguko egonkortasun egoera baiesten duen datua da Araban ezgaituen lan egoeraren gainean egindako azterlanean aurkeztutakoa da, non esaten baita lurralde horretan okupatuta dauden ezgaiturik gehienek, %70 inguruk, lanpostu egonkorra duela, 3 urtetik gorako antzintasunarekin<sup>41</sup>.

Kontratazio modalitate nagusiak eta ezgaituen lan merkatu arrunteko kontratuen duten banaketa deskribatu ondoren, orain analisia Gizarte Segurantzaren Altxortegi Nagusiko Zuzendaritza Orokorra laneko alta egoeran erregistratuta dituen guztirako pertsonetara bideratzen da, EAEn, termino absolututan, 2354 pertsona baitira, 2.36. koadroa.

### 2.36. Koadroa. Merkatu arruntean enplegatutako ezgaituak, kontratu motaren eta lanaldiaren iraupenaren arabera, lurralde historikoetan, 2001

	ARABA		BIZKAIA		GIPUZKOA		EAE	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
MUGAGABEA, JARDUNALDI OSOA	314	76,4	929	77,3	554	74,8	1.797	76,3
MUGAGABEA, JARDUNALDI EZ-OSOA	15	3,7	51	4,2	24	3,2	90	3,8
ALDI BATEKOA, JARDUNALDI OSOA	79	19,2	211	17,6	150	20,2	440	18,7
ALDI BATEKOA, JARDUNALDI EZ-OSOA	3	0,7	11	0,9	13	1,8	27	1,2
<b>TOTAL</b>	<b>411</b>	<b>17,4</b>	<b>1.202</b>	<b>51,1</b>	<b>741</b>	<b>31,5</b>	<b>2.354</b>	<b>100,-</b>

Iturria: Gizarte Segurantzaren Altxortegi Nagusiko Zuzendaritza Nagusia. 2001.

Lehenik eta behin, esan behar da lan merkatu arruntean kontratatutako pertsonak hiru lurralde historikoetan biztanleriaren pisura nolabait hurbilduz banatzen direla. Horren haritik, antzematen da, kontratazioak modalitateen arabera nola banatzen diren aztertzean bezala, mugagabea dela ugariena, kategoria horretan enplegatutako hamar pertsonatatik zortzi baitaude, datu hori lurralde historikoen arabera xehatzean alde handirik igarri gabe.

Bestalde, ikusten da kontratazioak, gehien-gehienak, jardunaldi osoak direla.

Ezgaituen kolektiboak bere lan jarduera burutzeko aurkitzen dituen zailtasunei dagokienez, lanpostura moldatzearekin eta gogobetetzearekin zerikusia duten kontuak aurkitzen dira.

Honen harira, Arabako lurraldean egindako azterlanari berriro erreparatuz<sup>42</sup>, ikusten dugu, lanpostuen %40 ezgaituen lanerako egokituta dauden bitartean, badela beste

41 ARABAKO FORU ALDUNDIA. «Ezgaituen laneratze eta lan baztertze prozesuak Araban», 1999. 21. or.

42 ARABAKO FORU ALDUNDIA. Aipatutako obra. 25. or.

%40 lanpostu inguru egokitu gabe, eta beste %15 bat moldatuta egon arren lan jarduera normal betetzeko nolabaiteko mugak dituztenak.

Azterlan horretan esaten da, halaber, gazteek edo ahalmen urritasunik handieneko pertsonak okupatutako lanpostuak beharretara moldatuago daudela gainerako biztanle okupatuena baino.

Gogobetetasunari dagokionez, ikusten da Araban gogobetetasun maila handiag dagoela, batez ere emakumeei dagokienez. Hala ere, esaten da lau gizonetatik bat-edo ez dagoela bere enpleguarekin pozik eta, gogobetetasun maila handia igarri arren, ahalmen urritasun portzentaje txikiagoko pertsonak, %33etik %50era bitartean, eta gazteenek azterlana egin zen unean zeukaten enpleguak gutxien gogobeteta zeudenak direla.

Bestalde, agerian geratzen da lan baldintza txarrak direla ezgaituen kolektiboak Araban planteatzen duen arazo nagusia, garrantzitsuak ere badiren baldintza ekonomikoen gainetik, batez ere emakume ezgaituengan.

INEMek estatu mailan egindako azterlan pilotuari adituz, ikusten da, oro har lanpostu bati eusten dioten ezgaituek integratzeko inolako zailtasunik ez duten arren, 25etik 34 urtera arteko kolektiboak direla lan ingurunean integratzeko zailtasunik handienak dituztenak, batez ere lankideekiko harremanari dagokionez eta, oro har, enpresaren antolakuntzazko egiturak hartzen dituen alderdi guztiei dagokienez<sup>43</sup>.

Ildo beretik, eraikuntzaren eta ostalaritzaren alorrak dira batez bestekotik gorako integrazio arazo edo zailtasunik nabariena dituztenak.

### **2.4.3. Enplegu babestua**

Enplegu babestuaren modalitatearen barruan, ezgaituak lan merkatuak integratzen laguntzera bideratutako dispositibo desberdinak daude. Neurri hauen azkeneko helburua lan merkatu arruntean sar daitezen lortzea denez, definizioz neurri iragankorrak dira.

Funtsean, aipatzen diren dispositiboak enpleguko zentro berezietan eta okupazio zentroetan zehazten dira. Azkeneko hauetan ez da berez kontratu harremanik izaten, baina analisira sartu behar dira, ezgaituak laneratzearekin zerikusia duen egitura gisa duen garrantziarengatik.

Horretarako, lehenengo une batean, laneratzeko aukera hori bermatzeko dauden baliabideak definitu behar dira -hau da, enpleguko zentro bereziak, okupazio zentroak eta biak batzen dituzten zentroak, zentro misto deritzenak-, jarraian enpleguko zentro berezietako kontratuen eta erabiltzaileen ezaugarriak aztertzeko.

---

43 INEM. Aipatutako obra. 37. or.



Lehenik eta behin, eta aurkezpen modura, enplegu babestuko zentroyen kopuruaren bilakaera aurkezten da koadro batean, baita hala enpleguko zentro berezietan nola okupazio zentroetan, 1998-2000 tartean izandako toki eta erabiltzaileen bilakaera ere. Gero, zentro guztiak deskribatzen dira, titularitatearen, tokien eta erabiltzaileen arabera. Eskainitako tokiak kontuan izanik, bai enpleguko zentro berezietan bai okupazio zentroetan, zentro horiek ezgaituei dagokienez duten estaldura ezartzen da.

EAEn 135 enplegu bereziko zentro eta okupazio zentro daude, 6564 toki eskaintzen dituztenak, hau da, lanerako adinean dauden 100 ezgaituko 11 toki, 2.37. koadroa.

### 2.37. Koadroa. Enpleguko zentro berezietan eta okupazio zentroyen kopuruaren eta tokien bilakaera, lurralde historikoen arabera, 1998-2000

	1998		1999		2000		%ALD. (1998-2000)		
	ZENTROAK	TOKIAK	ZENTROAK	TOKIAK	ZENTROAK	TOKIAK	ZENTROAK	TOKIAK	
					ABS.		% (*)		
ARABA	29	999	29	1.003	30	1.038	17,-	3,4	3,9
BIZKAIA	50	2.251	51	2.135	54	2.269	6,3	8,-	0,8
GIPUZKOA	44	2.827	49	3.101	51	3.257	18,5	15,9	15,2
<b>EAE</b>	<b>123</b>	<b>6.077</b>	<b>129</b>	<b>6.239</b>	<b>135</b>	<b>6.564</b>	<b>11,-</b>	<b>9,8</b>	<b>8,-</b>

(\*) Zentro eta tokien portzentajea, 16tik 64 urtera arteko ezgaituen artean (INE, 1999).

Iturria: EUSTAT. Estatistitako Euskal Institutua. 2000.

Enpleguko zentro berezien eta okupazio zentroyen sarea oso garatuta dago Gipuzkoan, bera baita tokirik gehien eskaintzen duen lurraldea, bai termino absolututan bai erlatibotan: 3.257 toki eta %18,5eko estaldura.

Bizkaia, termino absolututan, Arabako toki kopurua bikoizten du, 2269 1038ren aldean. Arabako estaldura, ordea, ezgaitu kopuruari adituz, Bizkaikoa baino hiru bider handiagoa da, %17 %6,3ren aldean.

Azkeneko urteotan, enpleguko zentro berezien eta okupazio zentroyen kopurua hazi eginda, portzentajetan hitz eginez %10 inguru. Ildo berean, tokien kopurua ere gehitu da tarte horretan; hala ere, tokien kopuruaren hazkundera zentroyen kopuruan izandakoa baino bi puntu beherago dago.

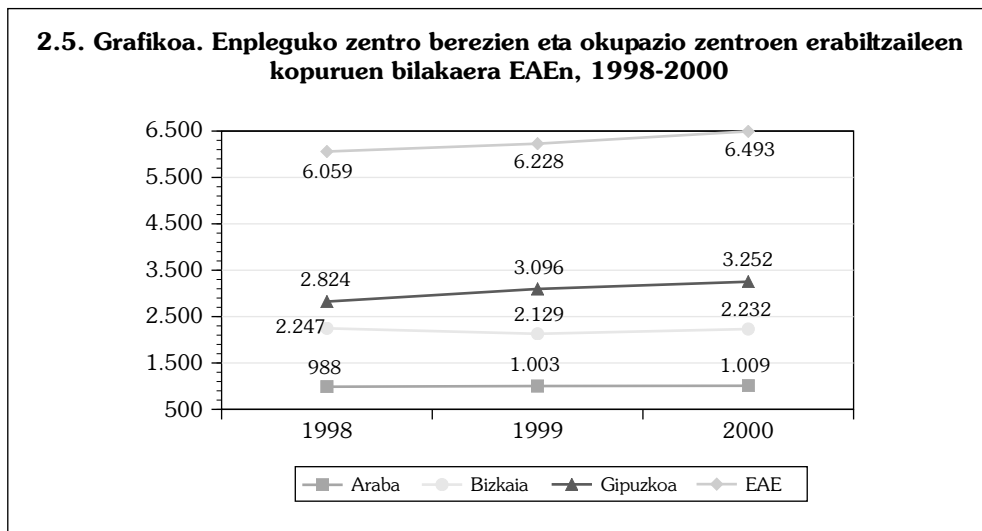
Bilakaera lurralde historikoen arabera aztertzen badugu, ikusten da sarea desberdin garatu dela lurralde bati ala besteari begiratuz.

Hartara, Gipuzkoa da azkeneko urteotan hazkunderik handiena izan duena, zentro eta toki kopuruak beste bi lurraldeetan baino nahikoa gehiago hazi baitira.

Aitzitik, Araba zentroyen kopuruaren igoeran portzentajerik txikiena izan duen lurraldea izan da, tokien kopuruan hala izan ez den arren.

Azkenik, aipagarria da Bizkaian zentroyen eta tokien kopuruak ez dira berdin hazi, zentroak %8 inguru gehitu diren bitartean, tokiak %0,8 besterik gehitu ez dira-eta.

Erabiltzaileen kopuruan izandako bilakaerari aditzen badiogu, ikusten da, oro har, hau da, Erkidegoaren multzorako, erabiltzaileak 1998-2000 tartean %7,2 igo direla, 6.059tik 6.493 erabiltzailetara igota, 2.5. grafikoa.



Iturria: EUSTAT. Estatistitako Euskal Institutua, 2000.

Argi eta garbi ikusten da enplegu zentro berezietan eta okupazio zentroetan lurralde historikoen arabera bilakaera ez dela bat ere homogenoa. Logikoa denez, zentro eta tokien kopuruetan ikusten zen joerari jarraitzen zaio, eta Gipuzkoa da, termino absolutuetan, erabiltzaile gehien duen lurraldea, eta azkeneko urteetan hazkunderik handiena izan duena ere bai, zehazki %15,2, 2.824tik 3.252 erabiltzailetara igaro baita. Araba, biztanle gutxien duenez, erabiltzaile kopururik txikiena duena da, erabiltzaileak erreferentziako urte tarte horretan %2,1 gehitu zaizkiolarik. Eta Bizkaian azkeneko urteotan erabiltzaileen kopurua gutxitu egin da, %0,6 inguru.

Interesgarriagoa da erabiltzaileen kopuruaren bilakaera joaten diren zentro motaren arabera zein izan den jakitea. Hartara, ikusten da enplegu zentro berezietako langile kopurua 98-00 tartean %16,8 gehitu den bitartean, okupazio zentroetara joaten direnak %7,6an gutxitu direla, 2.38. koadroa.

### 2.38. Koadroa. Enplegu zentro berezien eta okupazio zentroen erabiltzaileen kopuruaren bilakaera EAEn, lurralde historikoen arabera, 1998-2000

	1998		1999		2000		%ALD. (1998-2000)	
	CO	EZB	CO	EZB	CO	EZB	CO	EZB
ARABA	322	666	324	679	356	653	10,6	(-1,9)
BIZKAIA	1.418	829	1.073	1.056	1.142	1.090	(-19,5)	31,5
GIPUZKOA	655	2.169	716	2.380	714	2.538	9,-	17,0
<b>EAE</b>	<b>2.395</b>	<b>3.664</b>	<b>2.113</b>	<b>4.115</b>	<b>2.212</b>	<b>4.281</b>	<b>(-7,6)</b>	<b>16,8</b>

Iturria: EUSTAT. Estatistitako Euskal Institutua, 2000.

Lurralde mailak ere jokamolde desberdinak erakusten ditu:

- Araban hazkundera okupazio zentroetan gauzatzen da, enpleguko zentro berezietako erabiltzaileen kopurua ia berdin mantenduz.
- Gipuzkoan igoera okupazio zentroetan (%9) eta enpleguko zentro berezietan (%17) daukagu.
- Bizkaiak aurkako joera erakusten du bi dispositibo mota horietan: %19,5eko jaitsiera okupazio zentroetara joaten direnen artean, eta %31,5eko hazkundera enpleguko zentro berezien erabiltzaileen artean.

Jarraian, lehen aipatutako zentroaren titularitatearen aldagaia sartuko da, zentro publiko eta zentro pribatuak bereiztuz, 2.39. koadroa.

### 2.39. Koadroa. EAeko ezgaituentzako zentroen kopurua, zentro motaren eta titularitatearen arabera, 2000

	PUBLIKOAK		PRIBATUAK		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
OKUPAZIO ZENTROAK	14	37,8	23	62,2	37	27,4
ENPLEGUKO ZENTRO BEREZIAK	11	12,9	74	87,1	85	63,-
ZENTRO MISTOAK	—	—	13	100,-	13	9,6
<b>GUZTIRA</b>	<b>25</b>	<b>18,5</b>	<b>110</b>	<b>81,5</b>	<b>135</b>	<b>100,-</b>

Iturria: EUSTAT. Estatistiko Euskal Institutua, 2000.

EAEn zentro pribatuak zentro publikoak baino askoz ere ugariagoak dira, hamar zentrotatik zortzi edo pribatuak dira, eta hamarretik bi baino ez dira publikoak.

Datu hauek lurralde historikoen arabera xehatzen badira, ikusten da joera hori antzekoa dela Bizkaian eta Gipuzkoan, %88,9 eta %98 zentro pribatu, hurrenez hurren. Joera alderantzizkoa da Araban, non zentro publikoak pribatuak baino ugariagoak diren, %60 eta %40, hurrenez hurren, I. eranskineko II.10. koadroa.

Bizkaiak EAEn ikusitako joera berari jarraitzen dio, Araban okupazio zentro guztiak titularitate publikokoak diren bitartean, eta Gipuzkoan, enpleguko zentro berezi guztiak pribatuak dira.

Horrela ikusten da, lehen esan dugunez Bizkaia enplegu babestuko zentrorik gehien duen lurraldea izan arren, Gipuzkoa dela halako zentroetan tokirik gehien eskaitzen duena.

Zentro babestuetako tokien erdia Gipuzkoan dago. Gainerakoak Bizkaia, %34,6 eta Arabaren artean, %15,8, banatzen dira.

Beraz, esan daiteke EAEn multzoan, enplegu babestua ekimen pribatuari estu-estu lotuta dagoela.

Pentsatu dugu egokia dela zentroen titularitatea bereiztea, kontuan izanik publikoak ala pribatuak diren, eta azken horien artean, beren titularitatea sozietate anonimo edo mugatu baten menpe dagoen, edota fundazio edo elkarteak diren. Horretarako, INEMi galdetu zaio ea zein den zentro berezietan kontratatutako erabiltzaileen kopurua, zentroaren titularitatearen arabera, 2001ean. Kontratutako 5.052 pertsonen artean, %62,7 sozietate anonimo edo mugatu baten jabetzako zentro pribatuetan ari dira lanean, 2.40. koadroa.

#### **2.40. Koadroa. Enpleguko zentro berezien erabiltzaileen kopurua, zentroaren titularitatearen arabera, EAEn, 2001**

	<b>ABS.</b>	<b>%</b>
TITULARITATE PUBLIKOA	821	16,2
TITULARITATE PRIBATUA (fundazioak, elkarteak, e. a.)	918	18,2
TITULARITATE PRIBATUA (S.A. edo S.M.)	3.168	62,7
KOOPERATIBA	145	2,9
<b>GUZTIRA</b>	<b>5.052</b>	<b>100,-</b>

Iturria: INEM, 2001.

Irabazi asmoko zentro pribatuetan eta zentro publikoetan (fundazioak, elkarteak, e.a.) dauden pertsonen kopurua antzekoa da, eta gutxien garatutako aukera kooperatibarena da, %2,9.

Lurralde historikoen arabera alde esanguratsuak ikusten dira; Araban titularitate publikoko zentroak nagusi diren bitartean, Bizkaian pisurik handiena irabazi asmorik gabeko zentro pribatuek daukate. Azkenik, Gipuzkoan, eskaintza ia guztia sozietate anonimo edo mugatu baten menpeko zentro pribatuak dira, I. eranskineko II.1. koadroa.

1990an egindako «Enplegua eta ahalmen urrikoak Euskadin» azterlanean oinarrituta<sup>44</sup>, ikusten da zentro askok irabazi asmorik gabeko erakunde pribatuak izatetik balztu mugatuko titularitate juridikoa izatera igarotzeko joera dutela.

Gure ustez bai erakundeentzat bai kontratatutako pertsonentzat onuragarria den prozesu honekin batera, funtzionamendu osoan zorrotasuna eta gardentasuna erakutsi behar da, batez ere okupazio zentroekin konbinatutako zerbitzuak eskaintzen direnean.

Tokien kopuruari dagokionez, ikusten da tokiak eta erabiltzaileak guztiz bat datozela, enpleguko zentro berezietan ari garenean, eta horrek esan nahi du okupazio tasa %100 dela, hau da, enpleguko zentro berezietan dauden toki guztiak erabiltzaileek estaltzen dituztela. Ez da berdin gertatzen okupazio zentroetan, non erabiltzaileen kopurua eskaintutako tokiena baino pixka bat gutxiago den (%97), 2.41. koadroa.

44 DATLAN. Enplegua eta ahalmen urrikoak Euskadin. Eusko Jaurlaritzza, Lan eta Gizarte Segurtasun Saila, 1990.

### 2.41. Koadroa. EAeko enplegu babestuko zentroetako toki eta erabiltzaile kopuruak, zentro motaren arabera, 2000

	TOKI KOPURUA		ERABILTZAILE KOPURUA		ESTALITAKO TOKIAK
	ABS.	%	ABS.	%	%
ENPLEGUKO ZENTRO BEREZIAK	4.281	65,2	4.281	65,9	100,-
OKUPAZIO ZENTROAK	2.283	34,8	2.212	34,1	97,-
<b>GUZTIRA</b>	<b>6.564</b>	<b>100,-</b>	<b>6.493</b>	<b>100,-</b>	

Iturria: EUSTAT. Estatistitako Euskal Institutua, 2000.

Enpleguko zentro berezietan eta okupazio zentroetan eskainitako toki kopuruak toki horiei eutsi ahal dieten ezgaituekin lotuta, zentro horien estaldura maila ikusten da, baina ohartarazi behar da zentro desberdinetan sartzeko baldintza desberdinak ezartzen direla eta, horregatik, balizko biztanle aktibo guztiek ez lukete enplegu babestuko toki bati eusteko aukerarik izango. Baldintza horien artean 18tik 65 urtera bitartean edukitzea eta merkatu arruntan jarduerarik egiteko modurik ez izatea daude. Gainera, zentro bakoitzak bere baldintzak ezar ditzake, ahalmen urritasun mota, maila eta abarrei buruz.

Jarraian enpleguko zentro berezietan eta okupazio zentroetan eskainitako tokien kopuruaren guztirako balizko ezgaitu aktiboen gaineko prebalentzia ezartzen da, lurralde historikoen arabera, eta horrela zentro horietan tokirik aurki lezaketen ezgaituen proportzioa ateratzen da, 2.42. koadroa.

### 2.42. Koadroa. Enpleguko zentro berezietan eta okupazio zentroetan 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituei eskainitako tokien prebalentzia, lurralde historikoen arabera, 2000<sup>(1)</sup>

	ARABA		BIZKAIA		GIPUZKOA		EAE	
	ABS.	PREB. %	ABS.	PREB. %	ABS.	PREB. %	ABS.	PREB. %
ENPLEGUKO ZENTRO BEREZIAK	653	10,7	1.090	3,-	2.538	14,5	4.281	7,1
OKUPAZIO ZENTROAK	385	6,3	1.179	3,3	719	4,1	2.283	3,8
<b>GUZTIRA</b>	<b>1.038</b>	<b>17,-</b>	<b>2.269</b>	<b>6,3</b>	<b>3.257</b>	<b>18,5</b>	<b>6.564</b>	<b>11,-</b>

(1) Prebalentzia enpleguko zentro berezietan eta okupazio zentroetan eskainitako tokiak INEk jasotako 16tik 64 urtera bitarteko biztanleriarekin lotuz ateratzen da, 1999, I. eranskineko II.1. koadroa.

Iturria: EUSTAT. Estatistitako Euskal Institutua, 2000.

Oro har, enpleguko zentro berezietan eskainitako tokiak, okupazio zentroetatik sustatzen direnekin batera, EAEn lanerako adinean dauden, hau da 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituen %11 hartzeko beste lirateke.

Hala ere, zentro motari adituz, hainbat desberdintasun ikusten dira. Lehenik eta behin, egiaztatzen da enpleguko zentro bereziek estaldura bat eskaintzen dutela, oro har, okupazio zentroetatik eskaintzen dena baino askoz ere handiagoa. EAEn multzorako, prebalentzia %7,1ean zenbatzen da, hau da, zentro berezietatik ezgaituen kolektiboari eskaintzen zaizkion tokiek, guztira, lanerako adinean dauden 100 ezgaitutatik zazpi

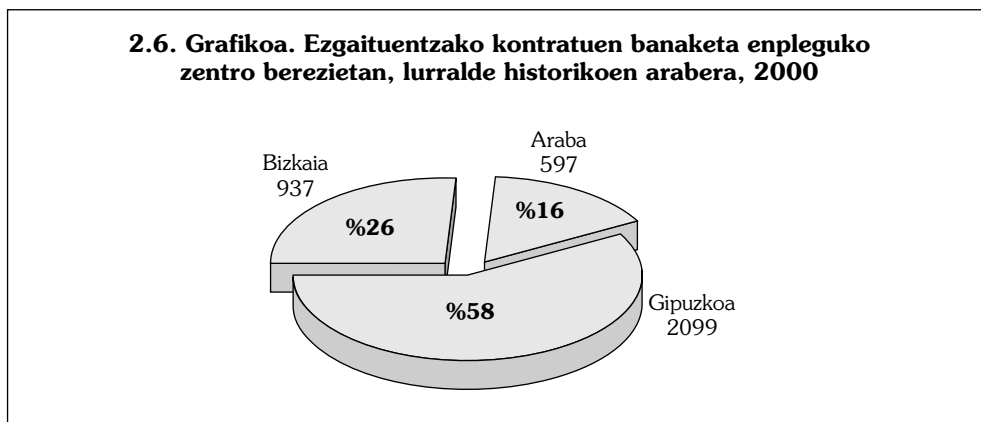
okupatzeko beste direla. Kopurua bikoiztu egiten da Gipuzkoan, non enpleguko zentro bereziek balizko ezgaitu aktiboen %14,5entzako tokiak eskaintzen dituzten. Bizkaiak erakusten duen panorama oso bestelakoa da: %3,7ko estaldura besterik ez da ematen. Arabaren egoera bitartekoa da, zentro hauetako estaldura %10,7koa baita.

Okupazio zentroei dagokienez, EAEn eskaintako tokiekin balizko ezgaitu aktiboen %3,8rentzako estaldura eman daiteke. Lurralde historiko desberdinei aditzen badiegu, Araban Bizkaian eta Gipuzkoan baino prebalentzia handiagoa dagoela.

Enplegu babestuaren barruko kontratazioari dagokionez, enpleguko zentro bereziak soilik hartuko dira kontuan, zeren okupazio zentroetan ez baitago zentroaren erabiltzaileekiko kontratu harremanik.

Lehenago, 2.4.1. atalean esan den bezala, EAEn enpleguko zentro berezietako 2001erako kontratazioak 3242 izan dira, hau da, ezgaituen kontratazio guztien %79,3. 1999tik 2001era %1,8 gehitu dira, 2.30. koadroa.

Enpleguko zentro berezietan kontratuak, lurralde historikoen arabera, nola banatu diren begiratzen badugu, banaketa desberdina izan dutela ikusten dugu, 2.6. grafikoa.



Iturria: INEM. Egailan S.A.k argitaratuta. Lan merkatuaren behatokia, 2000.

Lan merkatu arrunteko kontratazioekin ez bezala, non hamar kontratu arruntetatik sei bat Bizkaian diren, enplegu babestuaz ari garenean Gipuzkoa da kontrataziorik gehien biltzen duena, %58, atzetik Bizkaia datorrelarik, %26rekin eta gero Araba, %16rekin. Agerian geratzen da, beraz, lurralde honetan enpleguko zentro berezien sareak gainerako lurralde historikoen aldean oso garapen puntu altuan dagoela.

Enpleguko zentro berezietan egindako kontratuen kopuruen prebalentzia lanerako adinean dauden guztirako ezgaituen kopuruarekin alderatzen badugu, ikusten dugu Gipuzkoa dela kontratazioaren estaldurarik handiena eskaintzen duena, %12. Bizkaia, berriz, proportzioz kontrataziorik gutxien egiten duena da, %2,6, 2.43. koadroa.

### 2.43. Koadroa. Ezgaituen kontratazioen prebalentzia lanerako adinean dagoen guztirako biztanleriaren gainean, 2000

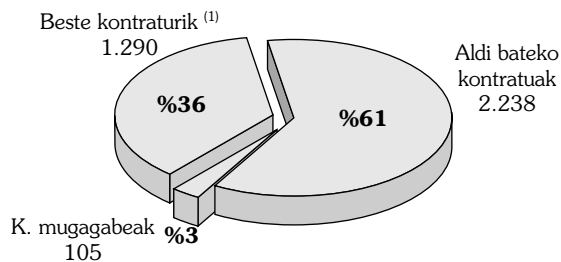
	ARABA	BIZKAIYA	GIPUZKOA	EAE
ENPLEGUKO ZENTRO BEREZETAKO KONTRATUAK <sup>(1)</sup>	597	937	2.099	3.633
16TIK 64 URTERA BITARTEKO EZGAIUAK <sup>(2)</sup>	6.119	36.191	17.558	59.886
<b>PREBALENTZIA %</b>	<b>9,8</b>	<b>2,6</b>	<b>12,-</b>	<b>6,1</b>

Iturriak: (1) INEM, Egailan S.A.k argitaratua. Lan Merkatuaren Behatokia, 2000.

(2) INE. Ezgaitasun, urritasun eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999.

Analisia enpleguko zentro berezietako kontratu motari begira egiten badugu, ikusten da kontratazioen erditik gora aldi batekoak direla, zehazki hamarretik sei, 2.7. grafikoa.

### 2.7. Grafikoa. EAeko enplegu bereziko zentroetako ezgaituentzako kontratuen banaketa, kontratu motaren arabera, 2000



(1) «Beste kontraturik» izenburupean lan pilaketen, ordezkioen eta obra edo zerbitzuen ondoriozko kontratuak sartzen dira.

Iturra: INEM. Egailan S.A.k argitaratua. Lan Merkatuaren Behatokia, 2000.

Zentro berezietako aldi baterako kontratuen batez besteko iraupena 124,4 egunekoa da. Kolektibo horrengana berariaz bideratzen diren enplegu arruntean bideratzen diren ezgaituen aldi baterako kontratuen batez besteko iraupenarekin alderatzen bada, ikusten da kasu honetan handiagoa dela, 374,4 egunekoa baita.

Modalitate mugagabea nagusitzen da enplegu arrunteko ezgaituentzako kontratazioetan, eta kontratazio horien motore nagusia diru laguntzak, subentzioak eta zerga eta gizarte kotizazioetako onurak direla esango genuke. Enpleguko zentro berezietako kontratazioen kasuan, ordea, oso bestela gertatzen da: kontraturik gehien-gehienak aldi baterakoak dira.

Badirudi garbi dagoela enpleguko zentro berezietako kontratazioak behin behineko egoera izan beharko lukeela, enpresa arrunterako jauziaren igurikapenaren zain egon beharko litzatekeela. Ezgaitasun fisiko edo zentzumenezkoa duten pertsonen kasuan, ia berezko nahimena ematen du, bai integratzeko borondatearengatik bai jauzi horrek ekar diezazkiekeen hobekuntza ekonomikoengatik; hala ere, ez dago hain argi ezgaitasun psikikoa duten pertsonentzat.

Eta ezgaituek enpresa normalizaturantz bideratzeko borondatea adierazi arren, enpleguko zentro berezi bateko kontratua normalean iraupenaren aldetik hobea izateak, eta epe labur edo luzera mugagabea izatea aurreikusteak langilearengan edo bere familiarengan aldaketen aurrean erreparoa eragin lezake.

Zentro hauetako kontratazio mugagabea lurralde historikoen arabera aztertzen bada, ateratzen da enpleguko zentro berezietan 2000n ezgaituei egindako 105 kontratu mugagabeetatik 54 Araban, 29 Gipuzkoan eta 22 Bizkaian egin direla<sup>45</sup>.

Enpleguko zentro berezietako kontratuak generoaren arabera nola banatu diren aztertzean, ateratzen da EAEn kontratatutako hamarretik sei-edo gizonetzkoak direla, eta lau emakumeak, 2.44. koadroa.

#### 2.44. Koadroa. Enplegu bereziko zentroetako ezgaituentzako kontratuen banaketa, generoaren eta lurralde historikoen arabera, 2000

	ARABA		BIZKAIA		GIPUZKOA		EAE	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
GIZONA	351	58,8	609	65,-	1.326	63,2	2.286	62,9
EMAKUMEA	246	41,2	328	35,-	773	36,8	1.347	37,1
<b>GUZTIRA</b>	<b>597</b>	<b>100,-</b>	<b>937</b>	<b>100,-</b>	<b>2.099</b>	<b>100,-</b>	<b>3.633</b>	<b>100,-</b>

Iturra: INEM. Egailan S.A.k argitaratua. Lan Merkatuaren Behatokia, 2000.

Datua lurralde historikoen arabera aztertzen bada, ikusten da banaketa nahikoa berdintsua dela, kasu guztietan gizonetzko kontratatuen portzentajeak altuagoak baitira.

Adinaren aldagaia sartzan bada, ikusten da 30etik 44 urtera bitarteko adin tartea dela EAeko enpleguko zentro berezietako kontrataraziorik handiena hartzen duena, eta adin tarte horretan, halaber, kontratu harreman arrunteko kontratazioen portzentajerik handiena aurkitzen dela. 20 urtetik beherako kontratazioa nabarmena da oso portzentaje txikia duelako, langintzak ikasteko geletan parte hartzeko gehienezko epearen amaierarekin bat egiten duelako, 2.45. koadroa.

#### 2.45. Koadroa. Ezgaituentzako kontratuen banaketako EAeko enplegu bereziko zentroetan, adin multzoen eta generoaren arabera, 2000

	GIZONA		EMAKUME		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
< 20	98	4,3	41	3,-	139	3,8
20-24	259	11,3	162	12,-	421	11,6
25-29	296	13,-	217	16,1	513	14,1
30-44	988	43,2	637	47,3	1.625	44,7
≥ 45	645	28,2	290	21,5	935	25,7
<b>GUZTIRA</b>	<b>2.286</b>	<b>100,-</b>	<b>1.347</b>	<b>100,-</b>	<b>3.633</b>	<b>100,-</b>

Iturra: INEM. Egailan S.A.k argitaratua. Lan Merkatuaren Behatokia, 2000.

45 Iturra: INEM. Egailan S.A.k argitaratua. Lan Merkatuaren Behatokia.



Joera gorakoa da, hau da, zenbat eta adinez nagusiago hainbat eta kontratazio portzentaje handiagoak, 45 urtetik gorako pertsonak direnean kontratazio portzentajeak jaisten direlarik. Hala ere, tarte horretako ezgaituen kontratuen portzentajea bigarrena da garrantziari dagokionez, adin tarte horretan ezgaitasun fisikoa delako litekeenik eta etiologiarik ziurrena.

Datuak alderatzearen balioari dagokionez, tarte desberdinetan ebakita daudenez, komeni da esatea datuen iturria horrela ematen dela, baina gainera gehi daitekeela azkeneko bi tarteetan arteko konparazioa esanguratsua dela, 30etik 44 urtera bitartean, hau da 15 urteko tartean, 45 urtetik gorakoen eta 19 urte hartzen dituen hurrengo tartean dagoen kontratazioen portzentajearen bikoitza ageri dela eta, beraz, aurrekoak baino proportzio handiagoa ageri duela.

Generoaren arabera banaketari aditzen badiogu, ikusten da adin tarte desberdinetan datuen proportzioa antzekoa dela, gizonezkoen ala emakumezkoen kontratazioei dagokienez.

Azkenik, laburbiltzeko, hauxe nabarmentzen da:

- Enpleguko zentro bereziak eta okupazio zentroak %10 gehitu direla 1998tik 2000ra bitartean. EAEn multzoan, enplegu babestua estu-estu lotuta dago irabazi asmoko ekimen pribatuarekin.
- Gipuzkoa da enpleguko zentro berezirik gehien dagoen eta enpleguko zentro berezietarako berariazko kontraturik gehien ematen den lurraldea.
- Ezgaituei egiten zaizkien hamar kontratutatik ia zortzi enplegu babestuko araubidean egiten dira.
- Bestalde, kontratu portzentajerik handienak gizonezkoen egiten zaizkie, eta kontratazio horiek egiten zaizkien adin tarte nagusia 30etik 44 urtera bitartekoa da.

#### **2.4.4. Enplegu arrunterako jauzia**

Enpleguko zentro bereziaren dispositiboaren azkeneko helburua ezgaituen kolektiboa lan ingurune normalizatuetan txertatzea da.

Horregatik, helburu hori lortu den ala ez baloratu behar da, eskuartean daukagun problematika hau hobeto ulertzeko. Ebaluazio hori egiteko, badirudi dispositibo honetan txertatutako ezgaituen lan integrazio normalizatuaren ibilbide desberdinak kontuan hartu behar direla.

Atal hau egiteko EHLABE, Euskadiko Lan Babestuaren Elkartearen datuak besterik ez ditugu jaso ahal izan. Hona hemen EHLABEn sartuta dauden erakundeak: Lantegi Batuak Fundazioa, Gureak taldea, Indesa, Ranzari Lantegia, Usoa Lantegia, Katea-

Legaia Taldea, Gallarreta Mankomunitatea, Gokai taldea. EAEko enplegu babestuen alorraren %90 biltzen du. Elkarre haur «Aukera Proiektua» burutzen ari da, laguntza espezializatuko programen bidez, hala nola, Bizkaian Lantegi Batuak Fundazioaren «Lanerako ibilbidearekin», Gipuzkoan Gureak taldearen Zeharorekin, eta Araban Gokai taldeak egiten dituen lan bitartekaritza ekintzekin.

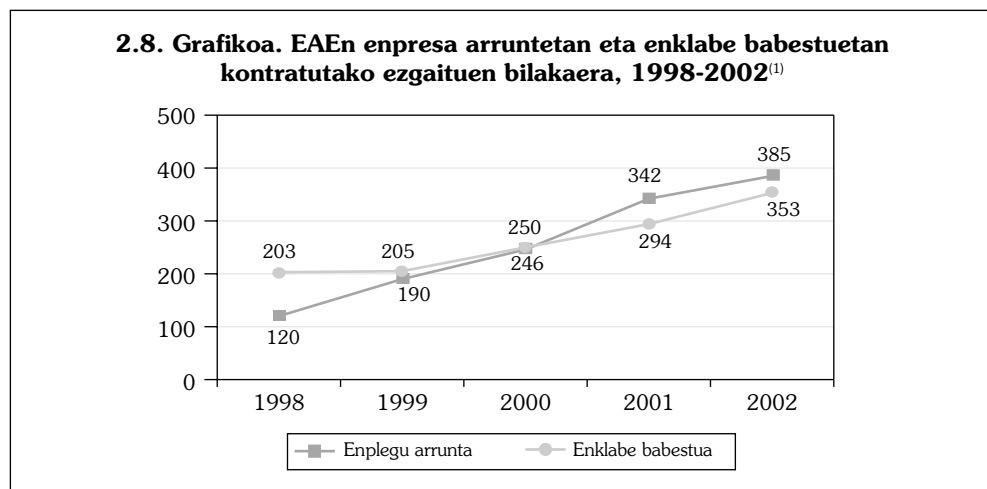
Lortu ahal izan ditugun datuak pilatuak dira, hau da, aurkezten diren datetan, lan eremu arruntetan kontratatuta zeuden ezgaituak hartzen dituzte kontuan, kontratua noiz egin zen begiratu gabe. Aztertutako epea 1998tik 2002rako da.

Enpresa arrunterako aldaketa modura, enpresa normalizatu batean txertatzen diren pertsonak ez eze, enklabe babestuetan jarduten direnak ere hartu dira kontuan, enklabe babestua, enplegu arruntaren atalean definitu den bezala, enplegu zentro bereziarekiko lotura galdu barik, lan jarduera ingurune normalizatuagoetan garatzen duen kontratazio mota baita.

Deskribatutako modalitateetako edozeinetan kontratatutako pertsona guztiak ez datoz enplegu zentro berezietatik. Batzuk programa kudeatzen duten erakundeek dituzten langabeen burtsetatik edo enplegu agentzietako burtsetatik datoz: INEM, Langai eta Tokiko Garapenerako Agentzia.

Lehenik eta behin, eta aurkezpen modura, grafiko batean 1998tik 2002rako tartean, enplegu motaren, hau da, enpresa arruntekoaren edo enklabe babestukoaren arabera izandako enpleguen bilakaera irudikatzen da, EAEn esparruan.

Jarraian, ezgaitasun motaren, lurralde historikoaren eta aipatzen den laneratze modalitatearen arabera aztertuko dira.



(1) Ezgaituak, erreferentziako datetan, lan ingurune arruntetan enplegatu direnak, kontratua noiz sinatu zen begiratu barik.

Iturria: EHLABE. Euskadiko Lan Babestuaren Elkarte, 1998-2002.

Enplegu arruntean eta enklabe babestuetan lortutako enpleguen kopurua arian-arian gehituz joan da 1998-2002 tartean.

Enklabe babestuak %73ko hazkundera izan du, 203tik 353 pertsonatara igarota. Nabarmenagoa da zuzenean enplegu arruntera sartu diren pertsonen hazkundera: igoera %220koa da (1998ko 120 pertsonetatik 2002k 385era), 2.8. grafikoa.

Guztira, 2002an 738 pertsona zeuden enplegu arruntera iristeko bi dispositibo hauetako batean kontratatuta.

Ezgaitasun motarekin eta lurralde historikoarekin zerikusia duten aldagaiak sartzeak lan integrazio normalizatua izatez bete dadin eragina izan lezaketen adierazleak analisi zehatzagoa lortzeko aukera eskainiko digu, lan eremu arruntetan txertatzeko arazorik handienak dituzten kolektiboak zeintzuk diren ikuspegi garbia ateratzeaz gain.

Ingurune arruntetan betetzen diren enpleguei pertsonen ezgaitasun motaren ikuspegitik aditzen badiegu, ikusten da, termino absolutuetan ezgaitu fisikoak ingurune normalizatueta sartzen direnen gehiengoa osatzen duten arren, bilakaera terminoetan hazkunderik garrantzitsuetan ezgaitu psikiko eta zentzumenekoak direla, 2.46. koadroa.

#### 2.46. Koadroa. Lan ingurune arruntetan kontratatutako ezgaituen bilakaera, ezgaitasun motaren arabera, EAEn 1998-2002<sup>(1)</sup>

	1998	1999	2000	2001	2002	% IGOERA 98-02
FISIKOA	175	201	232	295	346	97,7
PSIKIKOA	106	137	188	249	284	167,9
ZENTZUMENEZKOA	42	57	76	92	108	157,1
<b>GUZTIRA</b>	<b>323</b>	<b>395</b>	<b>496</b>	<b>636</b>	<b>738</b>	<b>128,5</b>

(1) Aipatutako datetan ingurune arruntetan kontratatuta zeuden ezgaituak, kontratua sinatu zen datari aditu barik.

Iturria: EHLABE. Euskadiko Lan Babestuaren Elkartea, 2002ko uztaia.

Enplegu arruntean kontratatutako pertsonen %61,5ek ezgaitasun fisiko edo zentzumenezkoren bat daukate, baina hori ez dago enplegu babestuan txertatutako biztanleriarekin inola lotuta, non hamar ezgaitutatik sei baino gehiagok, aipatzen ditugun dispositiboetan, hau da, EHLABEk biltzen dituen enpleguko zentro berezietan kokatuta, buruko ahalmenetan alterazioen bat baitaukate.

Enpleguak zein lurralde historikotan diren kontuan hartzen badugu, Araba eta Gipuzkoa nabarmentzen dira, bi lurraldeek kontratatutako hamar pertsonetatik zazpi biltzen baitituzte. Araba da estaldurarik handiena eskaitzen duen lurraldea, gainerako lurraldeek baino askoz ere handiagoa, 2.47. koadroa.

Ezgaitasun motei adituz, esan dezakegu aldeak ikusten direla lurraldeen artean. Horren ildotik, Araba eta Gipuzkoako lurraldeetan ezgaitu fisikoak dira, neurri handiagoan,

### 2.47. Koadroa. Lan ingurune arruntetan kontratatutako ezgaituak, ezgaitasun motaren eta lurralde historikoaren arabera, 2002<sup>(1)</sup>

	ARABA		BIZKAIA		GIPUZKOA		EAE	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
FISIKOAK	173	64,8	55	25,7	118	45,9	346	46,9
PSIKIKOAK	34	12,7	143	66,8	107	41,6	284	38,5
ZENTZUMENEZKOA	60	22,5	16	7,5	32	12,5	108	14,6
<b>GUZTIRA</b>	<b>267</b>	<b>36,2</b>	<b>214</b>	<b>29,-</b>	<b>257</b>	<b>34,8</b>	<b>738</b>	<b>100,-</b>
<b>16-64 URTEKO EZGAITUEN PREB.<sup>(2)</sup></b>		<b>4,4</b>		<b>0,6</b>		<b>1,5</b>		<b>1,2</b>

(1) 2000n lan ingurune arruntetan kontratua zuten ezgaituak, kontratua sinatu zeneko data dena delarik.

(2) Prebalentzia INEren datuen arabera, 1999. I. eranskineko II. 1 koadroa.

Iturria: EHLABE. Euskadiko Lan Babestuaren Elkartea, 2002ko uztaila.

enplegu arruntera heltzen direnak, Bizkaian, ordea, enplegu arruntera doazen hamarretik zazpi nolabaiteko ezgaitasun psikikoa dutenak dira.

Enplegu motari aditzen badiogu, hau da, jautzia enpresa arruntera edo enklabe babestura gertatzen bada, ikusten da kontratatutako pertsonak ia %50ean banatzen direla enplegu modalitate desberdinen artean, enpresa arrunteko txertaketa pixka bat handiagoa delarik, 2.48. koadroa.

### 2.48. Koadroa. Lan ingurune arruntetan kontratatutako ezgaituak, ezgaitasun motaren, laneratzeko moduaren eta lurralde historikoaren arabera, 2002<sup>(1)</sup>

	ARABA		BIZKAIA		GIPUZKOA		EAE	
	Lan enklabea	Enpresa arrunta	Lan enklabea	Enpresa arrunta	Lan enklabea	Enpresa arrunta	Lan enklabea	Enpresa arrunta
FISIKOAK	38	135	49	6	53	65	140	206
PSIKIKOAK	1	33	89	54	83	24	173	111
ZENTZUMENEZKOA	13	47	16	—	11	21	40	68
<b>GUZTIRA ABS.</b>	<b>52</b>	<b>215</b>	<b>154</b>	<b>60</b>	<b>147</b>	<b>110</b>	<b>353</b>	<b>385</b>
<b>GUZTIRA %</b>	<b>19,5</b>	<b>80,5</b>	<b>72,-</b>	<b>28,-</b>	<b>57,2</b>	<b>42,8</b>	<b>47,8</b>	<b>52,2</b>

(1) 2000n lan ingurune arruntetan kontratua zuten ezgaituak, kontratua sinatu zeneko data dena delarik.

Iturria: EHLABE. Euskadiko Lan Babestuaren Elkartea, 2002ko uztaila.

Hiru lurralde historikoetan alde esanguratsuak antzematen dira merkatu arruntetan txertatzeko moduetan. Gipuzkoan enklabe babestuko laneratzera da nagusi: enplegu arruntetara heltzen diren hamar pertsonetatik ia seik enklabe babestuetan egiten dute lan. Bizkaian joera berbera dago, enklabe babestuetan lan egiten dutenen kopurua handiagoa bada ere, zehazki, hamar ezgaitutatik zazpi. Araba joera horretatik urruntzen den lurralde historikoa da: hamar ezgaitutatik zortzi enpresa arruntetan aritzen dira.

Lan modalitateez gain ezgaitasun motari aditzen badiogu, oso jokabide desberdinak antzematen dira. Hartara, ezgaitu fisiko eta zentzumenezkoek enpresa arruntetan

enplegatzerara jotzen dute gehiago, ezgaitu psikikoen kolektiboak enklabe babestuetan jarduten duen bitartean.

Hala ere, esan behar dugu Araba dela, berriro ere, alde honetatik desberdin ageri zaiguna, zeren lan ingurune arruntetan lan egitera heldu diren ezgaitu psikikoetatik ia %100 enpresa arrunetera zuzenean sartu baitira.

Lan ingurune arruntetan kontratatutako pertsonak, 2002ko urtarriletik uztaileira bitartean, 68 izan ziren. Hamarretik sei bat enpresa arruntera sartu ziren zuzenean. Ezgaitasun motari aditzen badiogu, ezgaitu fisiko eta psikikoak dira ingurune arruntetan gehien txertatu zirenak, 2.49. koadroa.

#### **2.49. Koadroa. Lan ingurune arruntetan kontratatutako pertsonak, ezgaitasun motaren arabera, laneratzeko moduaren arabera, 2002ko urtarriletik uztaileira**

	ENKLABE BABESTUA		ENPRESA ARRUNTA		GUZTIRA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
FISIKOA	10	32,3	27	49,1	37	43,-
PSIKIKOA	19	61,3	18	32,7	37	43,-
ZENTZUMENEZKOA	2	6,4	10	18,2	12	14,-
<b>GUZTIRA</b>	<b>31</b>	<b>36,-</b>	<b>55</b>	<b>64,-</b>	<b>86</b>	<b>100,-</b>

Iturria: EHLABE. Euskadiko Lan Babestuaren Elkarte, 2002ko uztaila.

#### **2.4.5. Ezgaituen ekonomia eta lan estaldura**

Gogoeta honi amaiera emateko, lan, okupazio edo ekonomia estaldurarik ez daukaten ezgaituen kopurua kalkulatzeko datuen sintesia aurkeztuko dizuegu.

Horretarako, gutxi gorabeherako estimazioa egin da, behar diren datuak lortu ezin direlako eta, beste batzuetan, bat ere uniformeki bilduta ez daudenez, gehienez, batzuk besteekin lotzea ezinezkoa delako.

Estaldurarik gabeko pertsonen estimazioak metodologiako zenbait arazo sortzen ditu, aurkeztutako kategoria desberdinetan pertsonak bikoiztea saihestezina baita:

- Gerta daiteke pertsona bat bere ezgaitasunari lotutako zergapeko prestazioa kobratzen egotea eta, aldi berean, lanean egotea, bere ezgaitasun motak lan egiten uzten diolako.
- Bestalde, ezin izan dugu halako prestazioen babesik ez daukaten pertsonak bestelako babes sistemaren baten, hala nola, langabezia prestazio edo sorospenen estaldura daukaten jakiten laga digun daturik lortu.

Horren ildotik, ezin izan dugu langabezia prestaziorik edo sorospenik jasotzen duten ezgaituen kopuruaren eta prestazio edo sorospen horien zenbatekoaren gaineko daturik eskuratu, INEMek ez baitu ahalmen urritasun mailaren aldagaia modu estandarizatuan biltzen.

Hala ere, hemen egindako estimazioak dakartzan arazo metodologiko guztiekin ere, iradokitzen digun gogoeta interesgarria da behintzat eta, gutxienez, esparru honetan dauden arazoen multzoaren ikuspegia ateratzen eta ikusitako desberdintasun egoera batzuen zergatiak nolabait argitzen utziko diguten hipotesiak botatzen lagunduko digu.

Estatistikako Estatuko Institutuak 1999an emandako datuen arabera, sei urtetik gorako izatezko ezgaituen kopurua 143.601<sup>46</sup> zen, hau da, EAeko guztirako biztanleen %7,4 inguru. Gehienak emakumeak dira, eta portzentajerik handienak ezgaitu fisikoek ematen dituzte, 65 urtetik gorakoez gain. Ezgaitasuna 65 urtetik gorakoak sartuz aztertzen denean, denak 65 urtetik gorako ezaugarrikoaren antza hartzera jotzen du, ezgaituen artean duten pisu handiaren ondorioz.

Erregistratutako ezgaituei aditzen badiegu, zenbakia 91.352raino jaisten da eta horrek esan nahi du 52.249 ezgaitu ez daudela erregistratuta, hau da, guztirako izatezko ezgaituen %36.4 ez direla kategoria horretan sartzen eta, ondorioz, ez dutela egoera horrek ekar liezaiekeen inongo diru edo laguntzazko prestazioren onurarik hartzen.

*Lanerako adinean dagoen biztanlerari* aditzen badiogu, ikusten da ezgaitu erregistratuen (57.320) eta izatez benetan dauden ezgaituen (59.886) arteko diferentzia horiek ikaragarri murrizten direla. Horrela, esan dezakegu 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituen %4 soilik ez dagoela aldundietan erregistratuta.

Beste ezeren aurretik ezgaitasunen bat daukan kolektiboarengana bideratzen diren prestazioei aditzen badiegu, ikusten dugu bi bloke handitan biltzen direla: batetik, zergapeko prestazioak eta, bestetik, zergapean ez daudenak.

*Zergapean dauden prestazioak*, ezgaituentzat beren beregi direnak, ezintasun pentsioak dira. Dauzkagun datuetatik, esan dezakegu 40.900 bat ezgaituk hartuko zituztela halako prestazioak hartzen hartuko zituztela halako prestazioak 2001ean. Horren ildotik, EAEn lanerako adinean dauden ezgaituen %68,3 inguru estaltzen dituzte pentsio horiek, eta hilean batez beste 748,53€ sartzen zaizkie.

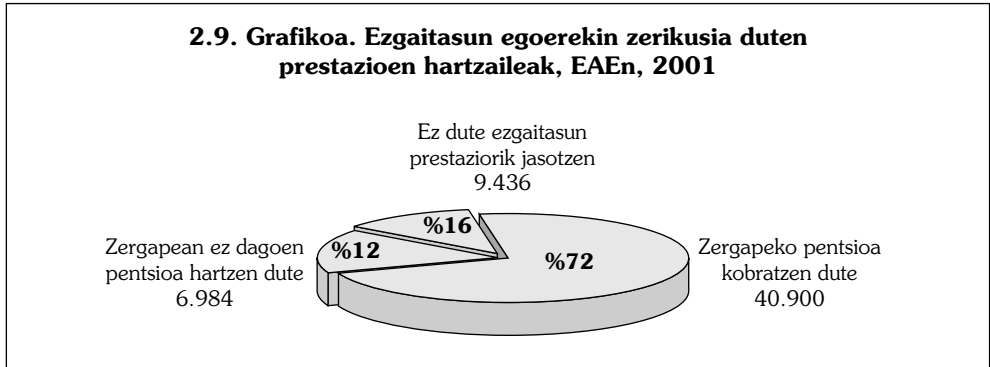
*Zergapean ez dagoen modalitatean* laguntzazko prestazio desberdinak sartzen dira: ezintasuneko pentsio ez-zergapekoa, gaixotasunaren ondoriozko Gizarte Ongizateko Fonda eta LISMI. Horien guztien multzoa hartuta, 6984 ezgaitu sartzen dira talde honetan. Prestazio mota honek, gutxi gorabehera, lanerako adinean dauden ehun ezgaitutatik hamabi-edo hartzen ditu, hileroko 141,31tik 264,10€ra bitartean eskuratzen dituztenak.

Esan behar da, halaber, lanerako adinean dauden 9436 bat ezgaituk ez dutela inongo prestazio ekonomikorik jasotzen, beren ezgaitasun egoerari lotutako prestaziorik ez behintzat. Hala ere, esan den bezala, eskuratu ahal izan ditugun datuetan oinarrituz, ez dago jakiterik pertsona horiek guztiak beste babes sistemaren batek estaltzen dituen, 2.9. grafikoa, edo enplegu arruntean zein babestuan lanean ari diren pertsonak diren,

---

46 INE. Ezgaitasunen, urritasunen eta osasun egoeren gaineko inkesta. 1999.

ezin baitago ezer egiazki zehazterik, lanean ari direla dakigunez ere, ez dakigulako aldi berean zergapeko prestazioren bat jasotzen ari diren ala ez.



Iturriak: Gizarte Segurantzaren Estatuko Institutua. EUSTATEk argitaratua, 2001, eta Araba, Bizkaia, Gipuzkoako foru aldundiak.

Beren ezgaitasun egoeraren ondoriozko prestaziorik kobratzen ez duten ezgaituei zergapekoak ez diren pentsioak kobratzen dituztenak gehitzen badizkiegu, kalkulatzeko da 16.420 ezgaitu direla halako prestazioek estaltzen ez dituzten, edo lanbide arteko gutxieneko soldatara iristen ez diren sarrerak dituzten ezgaituak eta, horrek, portzentajetan, lanerako adinean dauden ezgaituen %31,7 esan nahi du.

Bestalde, jarduearekin eta okupazioarekin zerikusia duten hainbat adierazle ere agerian jarri behar dira, kolektibo hau lan merkatu arruntean integratzeko orduan dauden zailtasun eta oztupoak xeheatasun handiagoz aztertu ahal izateko.

Lehenik eta behin, nabarmendu behar da, berriro ere, ezgaitasunen bat daukaten pertsonen arazo nagusia jarduerarik eza dela, jarduerarik ezeko tasa %69,1 baita.

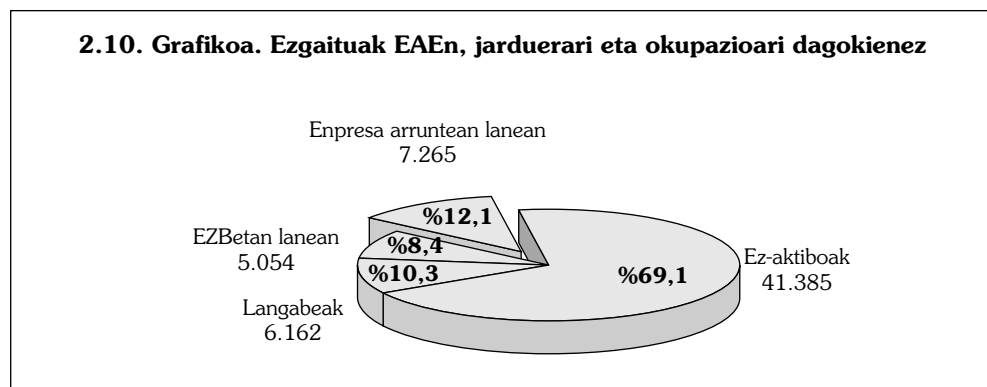
Hortik ondorioztatzen da hamar ezgaitutatik ia zazpik ez daukala enplegurik edo eta ez duela akitboki bilatzen ere. Pertsona horietako batzuentzat, aukera hori ez da garrantzitsua; ez-aktibotzat jota dauden %75etik gorako ahalmen urritasuna dutenen kasua izan daiteke<sup>47</sup>; EAEn multzo honetan 9.863 pertsona izango dira. 55etik 64 urtera bitarteko pertsonak ere ken genitzake, zeren ziurrenik horiek laneratzera bideraezina bailitzateke. INEren estatu osorako zenbakiak EAerako estrapolatuko bagenitu, lanerako adineko guztirako pertsonen %38 lirarteke, hau da, 22.757 pertsona.

41.385 pertsona ez-aktiboek aurreko bi multzo horiek kentzen badizkiegu, lan jardueraren bat eduki lezaketek pertsona ez-aktiboek kopurua 8.765 pertsonatara murriztuko

47 %75etik gorako ahalmen urritasuna dutenak eta ez-aktibotzat jota daudenak garrantzirik gabeko modura proposatzean, agerrarazi behar da pertsona horietako batzuk enpleguren batean jarduteko moduan daudela, argüi eta garbi, kalkulu honetan, gutxi lirartekeenez, kendu egin diren arren.

litzateke. Gerta daiteke 55etik 64 urtera bitarteko pertsonak eta %75etik gorako ahalmen urritasunekoak izatea eta, hala balitz, arestian esandako kopuru hori gehitu egingo litzateke.

Ezgaitasun egoerarengatik prestazioren bat jasotzearekin, lan merkatuak eskaintzen dituen baldintza prekarioekin, laneratzeko edo okupazioren bat bilatzeko politika egokirik ez egotearekin, edo dauden modalitatearen bat gutxiegi izatearekin zerikusia duten arrazoiak dira, antza, ikusitako errealitate hori nolabait azaltzen dutenak, 2.10. grafikoa.



Iturriak: INE. Ezgaitasun, urritasun eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999. INEM, 2001.

Aktibo gisa definitzen diren guztirako ezgaituetatik, hamarretik ia zazpi enplegatuta daude. Kontratu mugagabea nagusi den arren, ezgaituen laneratzeen %80 ingurune babestuetan egiten dira. INEMek emandako datuei aditzen badiegu, 2001ean enplegu zentro berezietan lanean ari ziren ezgaituak 5.054 ziren.

Datu hauek guztiak laburbilduz, 2.50 koadroan aurkezten diren zenbakiak ateratzen dira.

Zenbaki horiek ikusita, ikusten da estaldura ekonomikoa, zergapekoa eta ez-zergapekoa, 47.884 pertsonarengan heltzen dela, hau da, 16tik 64 urtera bitarteko guztirako ezgaituen %80arengana; 9.436k, hau da, %6,5ek ordea, ez dute ezgaitasunarengatik inolako prestaziorik hartzen. Horrek ez du, baina, esan nahi inolako diru sarrerarik ez duenik, zeren gerta bailiteke beste babes sistemaren batek edo lan jardueraren batek estalita egotea. Nolanahi ere, badirudi lanbide arteko gutxieneko soldatetik beherako diru sarrerak dituzten ezgaituak 16.420 bat izango direla esatean oso oker ez gaudela.

Lan estaldurari estu-estuan dagokionez, 12.319 pertsona hartzen ditu, hau da, 16tik 64 urtera bitarteko izatezko ezgaituen %20,5. Gainerakoan langabe edo ez-aktibo daude.



**2.50. Koadroa. Ekonomia eta lan estaldurari buruzko datuen laburpena**

<b>ESTALDURA BEHARKO LUKETEN BIZTANLEAK</b>	• EAEn izatez dauden ezgaituak	143.601	
	• Foru aldundietan erregistratuta dauden ezgaituak	91.352	
	• 16tik 64 urtera bitarteko izatezko ezgaituak	59.886	
	• 16tik 64ra bitarteko ezgaituak, aldundietan erregistratutakoak	57.320	
<b>PRESTAZIOAK JASOTZEN DITUZTEN BIZTANLEAK</b>	• Zergapeko prestazioak hartzen dituzten ezgaituak	40.900	<b>68,3%</b> <sup>(3)</sup>
	• Zergapean ez dauden pentsioak jasotzen dituzten ezgaituak	6.984	<b>11,7%</b> <sup>(4)</sup>
	• Ezgaitasunarengatik prestaziorik hartzen ez duten ezgaituak	9.436	
	• Lanbide arteko gutxieneko soldatetik beherako diru sarrerak dituzten ezgaituak (gutxi gorabehera)	16.420	
<b>LAN EDO OKUPAZIO ESTALDURA DUTEN BIZTANLEAK</b>	• Enpleguko zentro berezietan artatutako pertsonak	5.054	
	• Enpresa arruntean ari diren pertsonak	7.265	
	• Lanean ari diren pertsonak, guztira	12.319	<b>20,5%</b> <sup>(1)</sup>
	• Okupazio zentroetan artatutako pertsonak	1.439	
<b>LAN EDO OKUPAZIO ESTALDURARIK EZ DUTEN BIZTANLEAK</b>	• Pertsona ez-aktiboak (ez-jarduera tasa, %69,1)	41.385	
	• %75etik gorako ahalmen urritasuneko pertsonak	-9.863	
	• 55etik 64 urtera arteko pertsonak (gutxi gorabehera)	-22.757	
	• Jarduerearen baterako gai diren ez-aktiboak, guztira	8.875	
	• Langabeak (langabezia tasa %33,3)	6.162	
	• Lan edo okupazio aukerarik gabeko pertsonak, guztira	14.927	<b>24,92%</b> <sup>(2)</sup>

(1) 16tik 64 urtera bitarteko guztirako pertsonen aldean, lanean ari direnen portzentajea.

(2) 16tik 64 urtera bitarteko guztirako pertsonen aldean, lan edo okupazio aukerarik ez dutenen portzentajea.

(3) 16tik 64 urtera bitarteko guztirako pertsonen aldean, zergapeko prestazioak hartzen dituztenen portzentajea.

(4) 16tik 64 urtera bitarteko guztirako pertsonen aldean, zergapekoak ez diren prestazioak hartzen dituztenen portzentajea.

Guztirako ez-aktiboen artean, behin 55etik 64 urtera bitartekoak eta %75etik gorako ahalmen urritasuna dutenak kenduta, lan egiteko moduan baina ez-aktibo dauden 8.765 pertsona daudela ateratzen zaigu. Inolako lan edo okupazio aukerarik ez duen biztanleria zerrenda da. Baina langabeen zenbakiak, 6.162 pertsona, lan aukera garbi bati dagokionez ezagutzen den estaldurari eza erakusten du eta hori da, ezbairik gabe, lan esparruan estaldi gabe dauden eskariak adierazteko zenbakirik fidagarriena. Bi zenbaki horiek gehitzen baditugu, halako estaldurari gabe daudenak 14.927 pertsona direla ateratzen zaigu.

Ezgaitu langabeez gain, INEMen lan hobia nahi dutelako izena emanda daudenak ere kontuan hartu behar dira, 1.058 dira, eta horrek adierazten du oraingo lan egoerarekin gogobeteta ez daudela.

Ziurrenik, pertsona hauek enplegu babestua izango dute, eta enpresa normalizaturako jauzia egin nahiko dute, edo bestela, enplegu arruntean arituko dira, prekariotasun egoeran.

Horren ildotik, interesgarria zatekeen enplegu hobea eskatzen duten pertsonen lan jarduerarekin zerikusia duten datuak eskuratu ahal izana. INEMek ez duenez, ordea, halako datu motarik sistematikoki tratatzen, datu horien ustiapen estatistikoa korapilatu eta zaildu egiten da.

Horregatik Langai Laneratzeko Euskadiko Zerbitzuak lan hobea eskatzen duten ezgaituen gainean emandako datuetara jo dugu. Datu horiek erakusten dute batez ere ezgaitasun fisikoak edo zentzumenezkoak dituzten pertsonak direla, eta gehienetan, enpleguko zentro berezietatik datozela, zeren Langain erregistratutako pertsonak, 1594, INEMen izena emanda daudenak baino gehiago baitira.

Bestalde, ikusten da laneratzeari errazteko dauden dispositiboek, askotan, ez dutela behar bezain ondo funtzionatzen. Esaterako, agerian jar daiteke baltzuaren egoitza EAEn daukaten eta 50 langile baino gehiago daukaten enpresa guztiek beren lanpostuen %2 ezgaituentzat gordetzeko legez duten betebeharra beteko balute, gordetzeko kupo horrek lan merkatuan 5.249<sup>48</sup> lanpostu emango litzukeela, eta zenbaki hori enplegu arruntean, berariazko kontratuaz, 2001ean lanean ari ziren 2.354<sup>49</sup> pertsonetatik oso urrun dago.

Ezgaituek lan honen atal kualitatiboan egindako baieztapenak ikusita, ez du ematen soldatetan berdintzea eta lanpostua kolektibo honek lan jarduera bete ahal izateko moldatzea erabat lortu diren helburuak direnik, beraz, oraindik asko dago egiteko hainbestetan aipatutako ezgaituen kolektiboa lan merkatuan bereizkeriarik gabe integratzearen alde.

Azterlan honetatik ondorioztatzen diren datuak ikusita, ezgaituak familia egituran duen tokiak ere badu, antza, independentzia ekonomikoaren graduan eraginik, zeren diru sarrerarik ez duten ezgaituen portzentajea igo egiten baita seme-alabak direnean eta gutxitu familiako burua denean.

Banaketa berbera EAEn multzora estrapolatzen bada, eta Erkidegoaren jokamoldea Bizkaiko Lurralde Historikoan dagoenaren antzekoa dela pentsatzen bada, EAEn inolako baliabiderik ez duten pertsonen kopurua gutxi gorabehera zein den iger liteke, eta kopuru hori azterlan honen ondoretarako estaldurarik gabeko pertsonen gutxi gorabeherako kopurutzat joenezake. Zehazki, banaketa hori aplikatzekotan, kalkulatzen da 15.419 ezgaitu inguruk ez dutela ekonomikoki ezer ekartzen familiara, eta ez dutela inolako diru sarrerarik, 2.51. koadroa.

---

48 Eusko Jaurlaritza. Lan merkatuaren zentsoa (escariaren fasea), 2000.

49 Altxortegi Orokorreko Zuzendaritza Nagusia. Gizarte Segurantzara afiliatutako pertsonak, ahalmen urrikoentzako berariazko kontratuarekin, 2001.

### 2.51 Koadroa. Bizkaian lanerako adinean dauden ezgaituen ekarpen ekonomikoa, familian daukaten tokiaren arabera, eta EAERako estimazioa, 1997

	GUZTIRA		FAMILIA BURUA		SEME-ALABAK		EAERAKO ESTIMAZIOA
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS. <sup>(1)</sup>
INDEPENDIENTEAK	407	2,1	381	3,8	7	0,1	1.204
ITURRI BAKARRA EDO ITURRI NAGUSIA	5.007	25,3	4.814	48,-	179	2,-	14.502
GASTUAK PARTEKATZEN DITU, ZERBAIT JARTZEN DU	9.037	45,7	2.653	26,5	5.587	63,-	26.195
EZ DU EZER JARTZEN, EZ DAUKA	5.331	26,9	2.179	21,7	3.093	34,9	15.419
<b>GUZTIRA</b>	<b>19.782</b>	<b>100,-</b>	<b>10.027</b>	<b>100,-</b>	<b>8.866</b>	<b>100,-</b>	<b>57.320</b>

(1) Bizkaiko Lurralde Historikoko portzentajeetan oinarrituta ateratako datuak.

Iturria: Bizkaiko Foru Aldundia. Bizkaiko Ezgaituen gaineko Azterlana, 1997.

Berriro Arabako azterlanera jotzen badugu<sup>50</sup>, kasu honetan daudeneko familia ingurunaren erabat mendeko diren pertsonen kopurua (%25,5) ez dago Bizkaian egindako azterlanetik ateratako ondorioetik oso urrun.

Banaketa berbera aplikatzen bada, eta laginaren datuak EAeko ezgaituengana estrapolatzen badira, termino ekonomikotan mendekoak diren pertsonak 14.616 inguru direla esan dezakegu, 2.52. koadroa.

### 2.52. Koadroa. Lanerako adinean dauden Arabako ezgaituen mendetasun egoera, generoaren arabera eta EAERako estimazioa, 1999 (%)

	GIZONAK	EMAKUMEAK	GUZTIRA	EAERAKO ESTIMAZIOA
				ABS. <sup>(1)</sup>
PERTSONAK DAUZKA BERE KARGURA	45,5	12,9	33,6	19.259
INDEPENDIENTEA DA	21,2	16,7	18,8	10.777
BESTE PERTSONA BATZUEN MENDE DAGO, PARTZIALKI	20,3	24,2	22,1	12.668
BESTE PERTSONA BATZUEN ERABAT MENDE DAGO	13,1	46,2	25,5	14.616
<b>GUZTIRA</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>57.320</b>

(1) Arabako Lurralde Historikoko portzentajeetatik prestatutako datuak.

Iturria: Arabako Foru Aldundia. Arabako ezgaituen laneratze eta lan bazterte prozesuen azterlana, 1999.

Oraingoan ere, emakumeak aukera edo mesederik gutxieneakoak dira: Arabako Lurralde Historikoan ezgaitasunen bat daukaten hamar emakumetatik ia bost beste pertsona batzuen diru sarreraren erabat mende bizi dira.

50 Arabako Foru Aldundia, 1999. Aipatutako lana, 9. orr.

Hemen egindako hurbilketak ikusita, ezin da estaldurarik gabeko pertsonen zenbakirik eman, inplikaturako erakunde desberdinetatik, estatuko zein autonomia erkidegoko, datozen datuak ez baitatoz bat eta ez baitute loturarik eta, hartara, ez dute benetan argitzeko aukerarik ematen. Datu iturri hauek koordinatu behar direla esan besterik ez daukagu, ezgaituen atal bat «inorena ez den lurrian» utz dezagun eragozteko, inolako diru estaldura, lan edo okupaziorik gabe, beren benetako egoeraren gaineko kontrol ezaren ondorioz.

## **2.5. Kalitatea ezgaituen enpleguan**

Behin ezgaituen kolektiboaren laneratzea aztertu ondoren, orain ezinbestekoa da laneratze hori berdintasun terminotan gertatzen den ala ez ikustea, hau da, enpleguaren kalitatea aztertu behar da.

Batetik, kolektibo honek lan arrunterako irismenean dituen zailtasun eta oztopoetan sakondu nahi da, ondokoak bezalako oinarrizko adierazleak kontuan izanik: ezgaituentzako gordetako lanpostuen kuota betetzea, deneko ezgaitasunare motaren arabera enplegu arruntera iristeko ahalbideei dagokienez dauden desberdintasunak; baita aztergai dugun kolektibo honen aurre egin behar dien lan baldintzak ere.

Bestetik, kontsultatutako pertsonak egiten dituzten kalitatezko ohartarazpenen bidez, lan arruntetan sartzeko zailtasunak dituzten kolektiboak ingurune babestuetako lanetara sartzera bideratutako bi dispositibo handiak aztertu dira, hau da, enpleguko zentro bereziak eta okupazio zentroak.

Azkenik, pertsonak aztertu dira, kasu honetan aztertutako kolektiboari estaldura ematen dioten dispositibo gisa, eta zeinen enpleguarekiko loturak hemen planteatutako arazoei buruzko analisi xehatuagoa lortzeko aukera eskaintzen diguten.

### **2.5.1. Enplegu babesturako irismena**

Enplegu arrunt batean aritzeko gai diren ezgaituen erabateko lan merkaturatzearen ondorioa enpresa normalizatu bateko enplegua izan beharko litzateke, hau da, ezgaitasunik gabeko beste edozein langilek dauzkan enplegu, baldintza, soldata eta ordutegi berberak dituen enplegua, berdin-berdina izatea.

Errealitatea, ordea, ideal horretatik oso urrun dago. Ekonomia, gizarte, ingurumen, pertsona eta beste maila askotako faktore ugari daude, zeinengatik pertsona bat enplegu normalizatura iristeko prozesuaren puntu jakin batean gera baitaiteke.

LISMik, lehenago esan dugun bezala, laneratzeari dagokionez, aitortzen du lan egiten duten ezgaituentzako enplegu politikaren helburu nagusia pertsona horiek lan merkatu arruntan integratzea izan behar dela.

### 2.5.1.1. Kupoa betetzea eta enplegurako pizgarriak

Legediak kontrolerako hainbat mekanismo ezartzen ditu, hala nola, lanpostuak gordetzea eta beste suspergarri batzuk, esaterako, kontratazioerako pizgarriak, diru laguntza, subentzio eta zerga onuren bidez, eta gizarte kotizazioak murriztuta.

Lanpostuak edo enpleguak gordetzeko kuota LISMIIn ezartzen den mekanismoetako bat da, 38.1. artikuluan, hain zuzen. Herri Administrazioetan arian-arian %2ko kuotara gerturatuz joateko mekanismoa ezarri da, enpleguko urteroroko eskaintzetan hutsuneen %3 gordetzean datzana.

Araudi hau betetzen ez dela agerian geratu da lan honen beste atal batzuetan egindako analisiarekin, non ezgaituentzako 5.249<sup>51</sup> lanpostu inguru liratekeen erreserba teorikoa kalkulatu baita; hala ere, denok ohartzen gara izatez horrenbeste gordetzen ez dela.

Herri Administrazioaren kasuan, ezin izan dugu herri esparruan lan egiten duten ezgaituei buruzko daturik eskuratu, ez eta enplegu publiko gordeari buruzko daturik ere. Baina, Tomas Rosónek gai honetaz dioena kontuan hartuz, «*Administrazio Zentraleko, bere autonomiadun erakundeetako eta Gizarte Segurantzako Enplegu Publikoko eskaintza guztietan, gordetako tokien kopurua nabarmen gehitzen da ezarritako %3tik gora baina, bestalde, gordetako toki horietako asko hutsik geratzen dira*»<sup>52</sup>.

Egiaztapen horiek ikusita, agerian geratzen da erreserba hori izatez gauza ez dadin eragina izaten ari diren distortsio elementuak daudela.

Egindako eztabaida taldeetan parte hartu duten pertsonen banan-banako esperientzara jotzen badugu, denetan enplegu kuota betetzea kontrolatu behar dela azpimarratzen da. Horren ildotik, planteatzen diren neurrietako batzuk kontrol zorrotzak ezartzean oinarrituko lirateke, batez ere herri administrazioarekin loturaren bat daukaten enpresei, diru laguntzen eskariak egin, lehiaketa publikoetara aurkeztu eta halakoen bidez. Garbi dago enpresa guztiek kupoa betetzea konplexua gertatzen ari dela, baina lortzea badago, lehenik eta behin herri Administrazioan eta, bigarren, herri Administrazioari zerbitzuak ematen dizkieten enpresetan.

Enplegurako pizgarriei dagokienez, planteatzen den krititak dio denboran zaharkituta geratu direla, eta ez direla oraingo lan merkatura egokitzen. Enplegu formula egonkorretan sostengatzen dira, lan honetan zehar ingurune normalizatuetakoen enpleguei eta biztalaria orokorrari dagokienez, denbora mugatukoak nagusi direla agerian geratu denean, ezgaituen artean kontratazioeko modu nagusia harreman mugagabeak, hau da, lan merkatuan gero gutxiago arautuz doan formulak izaten jarraitzen duen bitartean.

---

51 Ikusi 2.28. koadroa.

52 ROSÓN, T. «Política y medidas pro acceso de las personas con discapacidad al empleo público, regulación general de las mismas y su inclusión en las convocatorias de pruebas selectivas en la administración general del estado.» Acceso de las personas con discapacidad al empleo público 1985-1999 Documentos 13/2002. Real Patronato sobre discapacidad-en argitaratua, 29. or. Madril, 2002.

Hartara, enpresariei zuzendutako pizgarri hauek ez dira herri botereek pentsatu zuten bezain suspergarriak izan. Baina pizgarriek hobeto ala okerrago asmatzea baino garrantzitsuagoak ezgaituen ahalmen eta gaitasunei buruzko aurreiritziak dira. Ezgaituek lan merkatu arruntera sartzean aurkitu ohi duten trabarik handienetako bat enpresarietako pertsona horiek ez onartzea eta beraiengan usterik ez izatea da, batez ere benetan dituzten ahalmen eta eskaintzen dituzten aukerak ezagutzen ez dituztelako.

Enpresek ahalmen urritasun mota eta maila desberdinak eta pertsona horien lanerako eraginkortasun eta txukuntasuna ez ezagutzeak, beraiek eskatzen dituzten produktibitate maila iristeko gai izango ez direlako beldurra sentiarazten die. Bestalde, kontratatzaileentzat dauden laguntzen berri ere ez izateak ildo berean eragiten du.

Lan taldeetan gai honen harira sortu ziren ideien artean, enpresariei ezgaituen kontratazioaren ondorioz gerta litekeen hasierako produktibitate txikia estaltzeko laguntzeko neurriak artikulatzeko proposamena aipatu behar dugu.

Beste proposamen bat, enpresarietako ezgaituek egin lezaketen lanari buruz duten ezegutzaren barrera haustea lortzeko neurri gisa, herri Administrazioak kontratazioaren lehenengo hilen zati bat, edo oso-osorik finantzatzeko aukera izan zen, hau da, frogaldiko hilak, zeren jakina baita enpresarietako ezgaituekiko duten gogobetetasuna handia izan ohi dela, nola lan egiten duten ikusteko aukera izaten dutenean.

### *2.5.1.2. Desberdintasunak enplegu arrunterako irismenean, ezgaitasun motaren arabera*

Badirudi argi dagoela ezgaitasun motak eragin erabakigarria duela ezgaituak enplegu arruntera irits daitezen. Azterlan honetan zehar landu dugun hipotesia aztergai genituen biztanleengan erregistratzen diren lan jarduera tasak deneko ezgaitasun motaren arabera argi eta garbi bereizten direla eta, ondorioz, ezgaituen kolektibo jakin batzuek lan merkatuan presentzia handiagoa daukatela da.

Hartara, ezgaitasun fisikoa eta zentzumenezkoa lan merkatu arruntera sartzera orientatzen da gehiago, lan merkatuan presentzia handiagoa izateagatik ez eze, halako ezgaitasunek muga gutxiago ezartzen dituztelako ere, edo agian halako ezgaitasunek lan jarduera baten garapenean ezartzen dituzten sostenguak aurretiaz igartzeko errazagoak direlako. Bestalde, aipagarria da erakunde jakin batzuek kolektibo hauen ingurune normalizatuak laguntzeko egiten duten lana, horrek, aldi berean, pertsonaren prestakuntza profesionalean modu erabakigarrian eragiten baitu.

Hala ere, lan merkatu arruntak ezgaituen kolektiboari eskaintzen dizkion lan baldintzak desberdintasunik gabe eta erabat txerta daitezzen helburutik oso urrun daude, hau da, soldata txikiagorekin eta lan baldintza eskasagoekin laneratzen dira, sarritan, bereizkeria nabarmendeko baldintzetan. Are gehiago, enplegu arruntetara sartzen direnek batez bestekotik gorako prestakuntza daukatela eta eskakizunak nahikoa altutik betetzen dituztela ikusten da.

Prestakuntza giltzarria da ingurune arruntetan enplegua lortzeko izatez gauzatzeko. Ikaskuntza aipatzean, ezgaitasun motak eta mailak funtsezko eragina daukate ezgaituek iristen duten prestakuntza mailan.

Prestakuntza laneratzeko funtsezko modura identifikatzea, batzuetan arrakasta izateko aldagai bakarra dirudiena, ezgaitasunaren alorrean sendoki barneratuta daukaten sinesmen sistema batean oinarritzen da; birgaitzeko eredia edo teknizista deitu izan zaion pentsamoldea da, hitzaurrean jada aipatu duguna.

Entzumen urriko pertsonen kolektiborako oztopo nagusia, lehenago esan dugun bezala, enpresariak sentsibilizatuta ez daudela da, enpresariak oraindik orain pertsona gorra kontratatzeko erreparatuak izaten baitituzte. Kontratatzeko dituztenean, ordea, emaitzekin pozik egoten dira. Entzuteko arazoak dituzten pertsonen kasuan, enpleguaren kalitatea gai nagusi gisa planteatzen da, eta kalitate handiagoko enpleguak lortu ahal izatea aldarrikatzen dute. Kolektibo honek kalitate txikiko lan eskaintzak aurkitu ohi ditu, gehienetan beren prestakuntzatik beherakoak.

Ezgaitu fisikoek, sarritan, lanposturako moldatze zehatza behar izaten dute, baina enpresa normalizatuan txertatzea planteatzera jotzen dute.

Arabian egindako eztabaida taldean adituek jasotako iritziaren arabera, ezgaitu fisikoen artean langabezia tasa handia dago, eta pertsona hauek lortzen duten enpleguaren kalitatea oso baxua da.

Esanguratsua da enplegu hobea eskatzen duten pertsonen %81,9 ezgaitu fisikoak izatea.

Lortzen duten enpleguaren kalitatea oso baxua delako baieztapenaren oinarria adituek azterlan hau egiteko izandako elkarrizketa eta lan talde desberdinetan jasotako esperientzia desberdinetan oinarritzen da.

Ikusten da ezgaitasun psikikoak direla lan merkatu arruntetan erabat txertatzea lortzeko arazorik handienak sortzen dituztenak.

Burmuineko kaltea duten pertsonen kasu zehatzean, okupazio maila oso baxua dela esaten da: lan merkatuan duten presentzia urria, eta beste urritasun multzo batzuetan dagoena baino jarduera tasa txikiagoa suposatzen zaie.

Bestalde, gerora sortutako ezgaitasunen kasuan, lortutako enpleguaren kalitatea ezgaitasuna sortu aurretik zegoena baino pixka bat baxuagoa da.

Autismoa bezalako ezgaitasun psikikoez ari garenean, ikusten da enplegu arruntera ez dela ia inor heltzen.

Gutxitasun psikikoek, normalean, ingurune babestuagoetatik gertuago integratzea planteatzen dute, enpresa arrunterako jauzia oso gutxitaz gauzatu, halako integrazioa eragingarria izateko balio duela frogatu duen dispositiboetako bat lehen aipatutako sostengudun enpleguko programena den arren.

Enpleguko zentro berezietatik sostengudun enplegua burutu ahal da, dauzkaten baliabideak eta balizko hautagaien ahalmenen ezagumena kontuan izanik. Orain arte oso gutxi garatu den modalitatea da, ordea.

Sostengudun enplegua buruko gaixotasunak edo gerora etorritako ezgaitasunak dituzten pertsonak ingurune arruntean laneratzeko formula izan dadin ere planteatzen da, enpleguko zentro berezietatik ezinbestean atera ez arren, lan orientazioko edo laneratzeko beste egitura batzuetatik baizik.

Hala ere, dispositibo honek ezgaituen kolektiboa ingurune normalizatueta erabat txertatzera begira eragingarria dela sobera erakutsi duen arren, gutxi garatutako formula da, estatu mailan egindako azterlanetatik ateratako ondorioak ikusita<sup>53</sup>, non baiesten baita dispositibo hauek garatzera zuzendutako aurrekontuak sarritan oso egonkorak ez eta prekarioak direla, eta horregatik, zentzuzkoa dirudi pentsatzeak sostengudun enplegua ez dela lehentasunezko helburua erakunde askorentzat.

Garbi dago enplegu arruntera iristeko aukerak ezgaitasun motak baldintzatzen dituela eta horrek *bazterkeriaren barruko bazterkeria egoerak* sorrarazten dituela, Gipuzkoako eztabaida taldean aipatzen zen bezala. Horregatik, ezgaitasun mota eta maila bakoitzera egokitutako politikak behar dira, ingurune normalizatueta sartzek arazo gehiago sortzen dien pertsona ezgaituei gehiago adituz; hau da, kolektibo honetako talderik behartsuenen alde, emakume, gazte eta buruko gaixoen taldeen alde jardun behar da.

### 2.5.1.3. Lan baldintzak

Behin ingurune arruntetan laneratzeko helburua lortuta, ezgaituek bereizkeriarik ezeko egoeretatik, hau da, lanpostua ezgaitasunera moldatzetik, soldata berdinetatik, lanpostuko gogobetetasunetik eta ezgaituak lan ingurunean txertatzetik urrun dauden lan baldintzei aurre egin behar diete.

Badirudi lanpostuak ezgaituei moldatzea ez dela erabat betetako helburua. Ezgaituen laneratze eta lan baztertze prozesuen gaineko beste azterlan batzuetara jotzen badugu, Araban egindako azterlanean agerian jartzen da, lurralde horretako lanpostuen %40 ezagaituak horietan aritzeko moldatuta dauden arren, badagoela beste %55 lanpostu inguru moldatu gabe, edo lan jarduera *normal* betetzeko guztiz moldatu gabe. Gainera, batez ere gazteen eta ahalmen urritasunik handienekoen kolektiboak dira, azpimarratzen denez, beren ezgaitasunera moldatutako lanpostuak dituztenak<sup>54</sup>.

Hala ere, kualitatezko lanabes desberdinen bidez lanpostuen moldaketei buruzko zenbait kritika jaso dira. Moldaketak aurretiaz ukitutako pertsonak eskatuta egiten dira, baina herri erakundeek edo erakunde pribatuek ez diete, inoiz ere, eskariei beraiei aurrerik hartu eta lanposturik moldatzen.

53 LAN ETA GIZARTE GAIETARAKO MINISTERIOA. «Panorámica del Empleo con Apoyo en España». 59/2000 dokumentuak. 36. or. Madril, 2000.

54 ARABAKO FORU ALDUNDIA. Aipatutako lana, 25. or.



«...zeu zara enpresara moldatu behar duzuna» bezalako baieztapenak adierazi izan dira kualitatezko lan osoan zehar.

Bestalde, esan behar dugu kontsultatutako ezgaituek diotela, enpresak lanpostua moldatzean aurrea hartzen duela, eta moldaketak inplikaturako pertsonari galdetu gabe egiten dituela, eta horregatik batzutan beharrezkoak ez ziren edo baldintza txarretan egindako moldaketak ateratzen direla.

Komeni da ez ahaztea lan baldintzek, inplikaturako pertsonentzat, interpretatzeko orduan alderdi subjektiboa ere badutela eta, adierazle objektiboez lanpostuak ezgaitasunera moldatzen direla edo moldatzen ez direla adierazi arren, ezgaituen kolektiboak aurrean aurkitzen dituen lan baldintzen balorazioa, oro har, nahiko txarra dela.

Analisia kontsultatutako pertsonen soldaten berdintasunera bideratzen badugu ere balorazioa negatiboa da, hasieratik ezarritako egoera argi eta garbi bereizkeriazkoa dela, ez direla soldata berberak jartzen lan berdina egiteagatik, edo kategoria profesional berean egon arren, ezgaitu bat denean.

Atal honetan zehar planteaturako guztia hor dagoen arren, esan behar dugu ezgaituek lanpostuarekiko erakusten duten gogobetetasuna nahikoa altua dela. Pertsona hauen berbetatik lan merkatuak ezartzen dizkien bereizkeriarekin nolabat etsita daudela ondorioztatzen dugu.

Arabian laneratze-baztertzeko prozesuen gainean egindako azterlana berriro hartzen badugu, ikusten da lanpostuarekiko gogobetetasuna handiagoa dela emakumeengan gizonetzkoengan baino, eta lau gizonetik bat-edo ez daudela beren enpleguarekin pozik. Pozik eza nabarmenagoa da gazteengan<sup>55</sup>.

INEMek ezgaituek beren laneratzearen aurrean duten jarreraren inguruan egindako azterlana kontuan hartzen badugu<sup>56</sup>, ikusten dugu lan posturen bat lortu duten pertsonen %76,2k ez dutela integratzeko inolako arazorik izan. Halako arazoren bat izan dutela diotenak, 25etik 34 urtera bitartekoak, ahalmen urritasun portzentajerik handienak dituztenak eta entzun eta hitz egiteko arazoak dituztenak dira. Enpresaren jardueraren adarraren ikuspegitik, eraikuntza eta ostalaritzako alorretan batez bestekotik gorako zailtasuna antzematen da.

## 2.5.2. Enplegu babesturako irismena

Tailer babestuen sarea EAEn ondo garatuta dagoen errealitatea da, bereziki Gipuzkoako lurralde historikoan. Hainbesteko garapen maila agerian geratzen da enpleguko zentro berezietan eta okupazio zentroetan.

---

55 ARABAKO FORU ALDUNDIA. Aipaturako obra, 25. or.

56 INEM «Las personas con discapacidad ante su inserción laboral», 57-59 orr., Madril, 1997.

Enplegu babestua ezgaituek lan jarduera batean aritzeko duten aukerarik egingarriena dela jakina da. Ezgaituei 2001ean egindako kontratazioen %80 enplegu babestuen modalitatean eman da.

Lan honetan zehar agerian jarri denez, enplegu arruntik lortzeko zailtasunik handienak dituzten ezgaituen kolektibo jakin batzuk dira neurririk handienez ingurune babestuetara jo behar izaten dutenak, ia ezinbestean.

Horrela, garapenean ezgaituta geratu diren pertsonarik gehienak lan jardueraren batera heltzen badira, enplegu babestuen bidez izaten da, eta betiko geratu ohi dira horretan.

### *2.5.2.1. Enplegu zentro bereziak*

Enplegu babestua deritzonaren barruan, enplegu zentro bereziaren modalitatea sartzen da, LISMIk xedatzen duenaren arbera, produkzio lan bat egiteko xedea duena, merkatu eragiketetan parte hartuz, soldatadun enplegua ziurtatuz eta ahalmen urriko langileriari gizarte eta pertsona mailako doiketa eskainiz.

Ingurumari horiei adituz, enplegu zentro bereziek helburu bikoitza betetzen du, edo bete behar dute: batetik, produkzio helburua eta, bestetik, babesik gabeko lan merkatura sartzen laguntzea.

Jasotako hitzaldi desberdinetan antzeman den kritikarik zabalduena, ordea, enplegu zentro bereziek ez dutela bertan enplegatutako ahalmen urriko pertsonentzat lan merkatu arrunterako zubi izateko azkeneko helburua betetzea lortzen da.

Sumatzen da enplegu zentro berezi askok benetako helburuaren norabidea galdu dutela, hau da, ezgaituak lan merkatu arruntean txertatzea, eta produkzio enpresa bihurtu direla, non langilerik onenak gera daitezten saiatzen diren, enpresa normalizatueta igaro edo irits daitezten lagundu barik.

Araudiak ez duenez zentro hauek irabazi asmorik izatea debekatzen, enpresa arrunteko titularitateko enplegu zentro bereziak ugaltzen ari dira, abian jartzeko lortzen diren abantaila eta sostenguetatik onura aterata, eta zenbait kasutan ez dago garbi horrek ezgaitu horien laneratzea handiagoa eta hobe izaten laguntzen duen ala ez.

Azken batean, kritika gertatzen ari den balio galerara bideratzen da, lehenik eta behin, zeren kasu batzuetan ez baitira enplegu arrunta sortzeko balio izaten ari eta, bigarren, beste kasu batzuetan erakutsitako produkzio ahalmena duenaren soldata kosteak merkatzeko erabiltzen ari direlako.

Gipuzkoako adituen taldean ezgaitu fisikoak lanean ari diren enplegu zentro berezi batzuekin ados ez daudela adierazi dute. Desadostasun hori lan baldintzei buruz da: kontratu mota, soldata, eta abar, eta ondorioz, langileak enpresa normalizatueta dauzkaten baldintza berberak aldarrikatzen hasten dira. Kritika planeatzen da agerian dagoelako enpresa askok enplegu zentro bereziak produkzioko hainbat eginkizunetarako birkontratzen dituztelako. Horrela, langileek lana produktibitate

normalizatuarekin burutzen dutela frogatzen da; ez da, ordea, enpresek gainerako langileen baldintza berdinetan zuzenean kontrata ditzaten urratsik egiten.

Enpleguko zentro berezien baldintzak gehiago araupetzea eskatzen da, produkzio enpresa gisa funtzionatzen badute, lan arauketari eutsi behar diotelakoan, beste edozein enpresak bezala.

Enpleguko zentro berezietan ezgaitasun mota deberdinak egoteari dagokionez, esan behar dugu, tradizioz, zentro hauen estaldura ezgaitu psikikoengana bideratu izan dela. Egun beste ezgaitu batzuentzat, hala nola, ezgaitu fisiko edo buru gaixoentzat ere zabaldu dira, lurralde historikoetan modu berean ireki ez diren arren. Gipuzkoan eta, neurri txikiagoan, Bizkaian halako zentroetan bestelako ezgaitasunik duten pertsonen atea zabaldu dieten bitartean, Araban ezgaitu intelektuala daukatenei soilik lagatzen zaie enpleguko zentro berezi publikoetara sartzen, eta sartzetik ez duten kolektiboak horretaz kexatzen dira.

Enpleguko zentro berezietara sar litezkeen ezgaituen artean nolabaiteko heterogenotasuna sustatzearen ideiak, praktikan zuhurtziaz jarrita, ezgaitasun desberdinak elkarren osagarri eta aberasgarri izateko alderdi positiboak ekar litzake, eta aldarrikapen ahalmen handiagoa, indarrak batuta.

#### *2.5.2.2. Okupazio zentroak*

Enplegu babestuekin zerikusia duten aukeren barruan, okupazio zentroaren modalitatea dago, LISMIk aurreikusten duen bezala, beren ahalmen urritasun iragankor edo iraunkor handiaren ondorioz enpresa batean edo enpleguko zentro berezi batean sartzetik ez daukaten ezgaituei okupazio terapiako eta gizarte pertsona mailan doitzeko zerbitzuak ziurtatzen saiatzen dena.

Okupazio zentroetan ez da berezko kontratu harremanik izaten. Hala ere, analisira sartu behar dira, zeharka bada ere, ezgaituen lan eskubidearen zerbitzura jarritako dispositiboak baitira.

Batez ere laneratzeko arazorik handieneko ezgaituentzat dira egokiak, sarritan enpleguko zentro bereziekin batera egoten diren okupaziozko modalitatekoak, produkzio lanaren atal gisa arituz.

Kontsultatutako pertsona guztiak bat datoz okupazio zentroetan toki gehiago eskaini behar direla esatean, estaldurarik gabeko biztanleria zerrenda handia baitago.

Horregatik, alternatiba gisa zentro hauek duintzea planteatzen da, enplegurako prestatzeko lanaz gain, pertsona mailako garapen lana egin dezaten baldintza onez hornituz, gizarte trebetasunez eta laneratu aurretiko ohiturez jabetuta.

Era berean, zentro hauek jardureak egiten dituenarentzat esanguratsuak izango diren okupazio jardura esanguratsuetara bideratzeari beharrezko irizten zaio. Horren harira, egiaztatu ahal izan da okupazio jardura batek, irizpide bakar gisa, laguntza behar handiak

dituzten pertsoneri produkzioko lanak egiteko eskainita, okupazio jarduera alienatzaile bihurtzeko arriskua daukala.

Okupazio zentroen orientabide egokiak onerako eragin diezaioke ezgaitasun intelektualak dituzten pertsonen gizarteratzeari, batez ere prestazio bat hartzeak lanbide arteko gutxieneko soldataren ordaineko enplegu eskaintza bat ere erakagarri egiten ez duenean. Pertsona hauek okupazio jarduera baten beharra daukate, egunez beren gizarteratzea sustatuko duen aukera bat, beren ezagutza eta harreman ahalmenak mantentzeaz gain.

Arabako lan taldeak ezgaitasun intelektualaz bestelako ezgaitasunik daukaten pertsonak Foru Aldundiaren okupazio zentroetara sartzerik ez izatearekin bat ere ados ez zegoela adierazi zuen. Horrek desberdintasun nabarmena erakusten du, oinarrizko premia berbera duten pertsonen multzo batek, etiologia desberdina dutelako, halako zentroetara joaterik ez izatea dakarren heinean.

Bizkaiko Lurraldean egindako lan taldean «gizarteratzeko ibilbidearen euskal eredu» esan zaiona planteatu zen, Estatuko gainerakoengaindik bereizten gaituena. Eredu hau Euskadiko Gizarte Zerbitzuen Legeko okupazio zentroetako araudian islatuta dago, eta aldundietara eskualdatutako gizarte zerbitzu gisa kudeatzen da. Okupazio zentroen arauketa da, enpleguaren markora bideratzeko aukera ematen duena, espazio fisikoa EZB batekin partekatuz. Horrela, ibilbidea errazten ari dela diote, batzuetan joan-etorrikoa, non ezgaituak geldoak ez diren ataletan bilakatu eta garatzeko aukera daukan.

Beste autonomia erkidego batzuetan birgaitzeko eredu klasikoan oinarritzen ez den ibilbidearen egokitasuna planteatzen ari dira, baita ingurune arruntean laneratzea ere, hasieran malguak diren dispositiboek behartutako ibilbideari jarraitu beharrik gabe.

Hala ere, okupazio zentroen eta enplegu zentro berezien arteko loturari dagokionez, herri Administrazioeko ezgaitasunaren alorreko teknikariek eta alorreko profesional prestatuekin unean-uneko elkarrizketak eginez, nolabaiteko kritika antzeman da, okupazio zentroetan kokatutako kolektiboak enplegu zentro berezietako lanik handieneko garaiei aurre egiteko, edo enplegu zentro berezien produktibitatea hobetzeko tartekako erabilpenari dagokionez, horregatik, ordea, okupazio zentroan ohikoa den lan ezagumenduaz bestelakorik aitortu gabe.

Egoera horrek okupazio zentroari dagokion helburua distorsionatzea ekar dezake, eta ezgaitu jakin batzuen zilegitasunik gabeko erabilpena.

Ikuspegi honetatik, okupazio zentroak berregituratzea eta enplegu zentro bereziekin barik eguneko zentroekin lotzeko ideia planteatzen da, horrela, identifikatzeko okupazio bat behar duen biztanleria zerranda bat artatu ahal izateo, beren garapena sustatuko duten jarduera esanguratsuak aurrera eramanez. Gizarte zerbitzuen barruan, bizitza kalitatearen kontzeptuan oinarrituz, eta nahitaezko lan aukera, normalizazioaren hatsarrea, bizitza kalitatearen sustapenaren mende geratuz, orientatzea litzateke kontua, *pertsonarekin berarekin adostutako etorkizun aukera izan dadin erara*. Gizarteratzea eta bizitza kalitatea lehenestea da kontua, laneratzearen gainetik, eta horretarako funtsezkoa da banan-banako aukerak diseinatzea, pertsonarekin berarekin adostuta, berehalako etorkizunaren egituraketarako.

Azken finean, eta lan babestuaren bidez laneratzeko prozesu honen guztiaren ideia orokor gisa, egokia dirudi ibilbideak eta dispositiboak malgutzeko aukera azpimarratzek, pertsona bakoitzaren behar, ahalmen eta nahimenetara moldatuz.

### **2.5.3. Prestazioak eta enplegurako irismena**

Prestazioak hartzearen eta enplegurako irismenaren arteko loturak oharren bat egitea eskatzen du zeren, batzutan, ez baitira ondo bateratzen.

Jarduera bat garatzeko beharra argia da pertsonaren garapenari laguntzeko garaian edo, gutxienez, hondatzea saihesteko orduan. Baina sarritan gertatzen da pentsio bat jasotzen duen inork ez duela lan ordutegi oso baten truke, halabeharrez asegarrria izango ez den lan batean, diru sarrerak pixka bat besterik ez gehitzea ziurtatuko dion lanpostuari eusteko nahikoa pizgarri aurkitzen.

Pentsioen sistema kolektibo horiek lortutako eskubideari dagokionez zalantzan jarri barik, enplegu batera edo jarduera batera iristearekin hobeto bateratzearen inguruko gogoeta egin daiteke.

Batzuetan halako ezaugarriak dituzten pertsonak aurkitzen ditugu, ikaskuntza edo prestakuntza esparruetan parte hartzen dutenak enplegua lortzeko ustezko asmoarekin, baina enplegurik lortzera heldu barik, eta beste pertsona batzuei baliabide horiei eusteko aukera eragotziz.

Bestalde, halako pertsona batzuek batez ere aktibo mantendu behar izaten dute, eta horiek okupazio modalitateekin arta daitezke, lanekoekin barik, lehenago ere esandako ildotik, hau da, okupazio zentro duinak garatuz, nagusiki gizarteratzera begira.

Egoera hau bi ezgaitu motarengan gertatzen da bereziki. Batetik %65 edo gehiagoko ahalmen urritasuna aitortuta izanik, lanbide arteko gutxienezko soldataz beherako zergapean ez dagoen oinarrizko pentsioa jasotzen dutenengan. Bestetik, gerora etorritako ezgaitasuna duten batzuegan, zeini zergapeko pentsioa ematen zaien, baina lan edo okupazioetara sar daitezzen suspertu barik.

## **2.6. Laneratzeko ibilbideak**

Egun lana, pertsonen gizarte mailako balorazioa definitzeko orduan zentralitatea galtzen ari bada ere, oraindik «desberdintasunek gizarte rol baliotsua lortzeko desabantaila egoeran jartzen dituzten pertsonentzat gizartearen ikuspegitik oso osagai funtsezkoa» izaten jarraitzen du<sup>57</sup>.

---

57 RODRÍGUEZ AZPILICUETA, F. J. y MARTÍNEZ RUEDA, N. Un modelo de formación para profesionales de empleo apoyado. 1. bolumena, 49. or. Argitaratu gabe.

Horregatik, laneratzea giltzarritzat jotzen da oraindik ere, garapeneko ezgaitasunaren barruan heldutasunerako aldaketaren prozesuan, eta herritartasun izaera osoa berreskuratzeko gerora etorritako ezgaitasunen kasuan.

Aldaketa/ibilbide honi begira, funtsezko xedeetako bat enplegu bat lortzea da, lan baliagarria eta jarduera duina. Kolektibo horiek lortutako eskubidea den aldetik pentsioen sistema zalantzan jarri barik, enplegu edo jarduera batera iristearekin hobeto bateratzearen inguruan gogoeta egin daiteke, heldutasunera igarotzeko nahitaezko helburu gisa ondokoak hartuz: pertsonaren autonomia, independentzia, eta heldutasunerako aldaketa, edo talde bizitzan harremanak izan eta parte hartzea lortzea.

### **2.6.1. Gizarte igurikapenek eta testuinguruak laneratzeko ibilbideetan duten eragina**

Pertsona eta gizarte mailako igurikapenek, eta familia eta gizarte testuinguruak norbanakoak laneratzeko jarraituko duen ibilbidea ebakitzen dute.

Ezgaituak laneratzeko ibilbideak desberdinak izango dira, ondokoak bezalako faktoreen arabera: ezgaitasun mota eta maila, kualifikazioa eta prestakuntza, familiaren gizarte eta ekonomia estatusa, kultura esparrua, elkarteren bateko kide izatea, eta abar.

Horrela, enplegu arrunterako edo enplegu babesturako orientazioa ezgaituaren familia eta gizarte testuinguruaren eraginpean dago. Izan ere, zentro normalizatuetan ikasterik izan duten pertsonak enplegu babestura jotzeko erreparu handiagoak izaten dituzte, batez ere bestearengan ezagumen ezeko arazoak planteatzen direlako. Beste batzuetan, bizitzako kontakizunen harira sortzen den bezala, alderantzizkoa ere gertatzen da: zentro berezietan ikasi duten eta zentro babestuan lan egin duten pertsonak izaten dira enplegu arrunterako jautzia egiteko beldur izaten direnak, horrek dakarren erantzukizun edo ardurarengatik.

Egia da, halaber, igurikapenak desberdinak direla pertsonaren ezgaitasun motaren eta mailaren arabera. Hartara, ezgaitu fisiko edo zentzumenezkoek laneratzeko igurikapen hobeak izaten dituzte ezgaitasun larriagoak dituzten beste kolektibo batzuen aldean (ezgaitasun ugarikoak, buruko gaixoak, buruko atzeratu larriak, endekapen gaixotasunak, eta abar).

Prestakuntza eta kualifikazioa giltzarri dira igurikapenetan. Oso garrantzitsua da pertsonak zuzen bideratzea etorkizunean enplegua izateko ahalbideak hobetuko dizkion berariazko prestakuntza egokirantz, baita ezgaituen ahalbideetara doitzen diren lanpostuak identifikatzea eta ezgaituak lortzen dituzten lanpostuen exijentziak estaltzera zuzendutako prestakuntza proramak ezartzea ere.

Gaur egungo lan merkatua oso lehiakorra denez, prestakuntza ez da kasu askotan lan merkatura ezgaitu gutxi sar dadin eta, sartzekotan, enplegurik prekarioenetan sar daitezten azaltzen duen faktore erabakigarri bakarra.

Zenbait kasutan bereizkeria plus bat jasaten da, zeren ezgaitasuna izateari emakumea, gaztea, 45 urtetik gorakoa, eta abar izatea gehitzen baitzaio.

Laneratzea sarritan kolektibo horiek diren elkarte bidez burutzen da, elkarteok aholku, informazio eta orientazio lan garrantzitsua betetzen baitute eta, batzuetan, lan ibilbidea ere ebaki dezakete. Hala eztabaida taldeetan nola bizitza kontakizunetan, garbi geratzen da elkarte horiek laneratzeko bide nagusi bihurtzen direla, INEM, Langai edo beste batzuen oso gainerik.

Bestalde, eztabaida taldeetan agerian utzi dute, gizarte zerbitzuek, gertutasunarengatik, ezgaituen gizarteratze eta laneratzearan eginkizun nagusia izan beharko luketen arren, egun beren gain hartu dituzten eginkizun guztiak direla-eta, gaituta daudela eta alor honetan lan egiteko prestakuntza gutxi daukatela.

Agerrarazi da, halaber, pertsonak ezgaitasunaren aurrean duen jarrera giltzarria dela laneratzeko prozesurako. Alderdi hau bildutako bizitza kontakizun desberdinetan ere egiaztatu ahal izan da.

Protagonisten kontakizunetan, ezgaitasuna onartzeak markatutako jarrera aldatuaren une gakoa dago. Gure protagonista batek dioen bezala, *«sendatzerik ez dago, ni hilotzara edo dena denekora naizen modura joango naiz, beraz, abentura honetan zerbait egin nahi badut, hortik egin beharko dut, ez dago beste modurik...»*.

Ezgaitasuna onartzeko prozesua funtsezkoa da. Prozesu horren garapenean planteatzen du pertsonak, bere muga eta ahalbideez jabetuta, eta inguruneko zailtasun eta aukerak aztertuta, bere etorkizuna.

Pertsona bakoitzak, bere muga funtzionaletatik, lan ikuspegiak egiten duen eraikuntzan, pentsio sistemak eragina dauka. Pentsio bat jasotzea, batzuetan, ordaindutako enplegu baten osagarri izaten da eta, beste batzuetan, laneratzearan alternatiba.

Zenbaitetan, pentsioa txikia izanik ere lehenetsi egiten da ordaindutako jardueraren aldean, gizabanakoak ordaindutako lanik egiteko aukera edo ahalmen gutxiarekin ikusten baitu bere burua, edo pentsioa, txikia izan arren, familiaren ekonomiarako laguntza osagarria baita, edo soldatek, pentsioa baino pixka bat gehiago besterik ez izanik, merezi ez baitute. Horrek laneratzea motel dezake, pentsioen mendetasuna areagotuz.

Pentsio guztiak ez dira lan jarduera betetzearekin bateraezinak eta, horregatik, batzuetan aparteko diru sarrera izaten dira. Ez dugu ahaztu behar, halaber, lan jarduera bat garatzeak norbanakoaren gizarte mailako ezagumendua dakarrela, pertsona mailako eta ahalmenen balorazioa handitzen baitu.

Pentsioek lanari uko egiteko izan lezaketen ondoreari begiratu gabe, ezin dugu ahaztu lan merkatuaren egungo baldintzak, langabezia indize altuarekin eta lan baldintzak arian-arian hondatuz doazela, ezgaituak laneratzeko oztipoa direla.

Nolanahi ere, garbi dago ezgaituen laneratzeko ibilbideetan egitate bereizgarri bat dagoela, ezgaitasuna noiz eta nola sortu zen gaiari lotuta dagoena. Horren ildotik, alde handia dago garapeneko ezgaitasunaren eta gerora etorritako ezgaitasunaren artean.

Garapeneko ezgaitasunetik garapenean zehar azaleratu edo agertu diren gutxitasun fisiko edo mentalen ondoriozko etiologia daukate.

Halakoetan, familiaren testuingurua bereziki garrantzitsua izaten da, zeren ezgaitasuna txikitan hasi edo garatzen bada, norbanakoarengan etorkizunerako igurikapen jakin batzuk proiektatuko baititu.

Garapenean ezgaitasunetik gertatzen denean, familia da hori planteatzeko arduradun nagusia, «*..arazo handirik gabe eraman daitekeen akats edo muga bigarrendar modura planteatze dezake, edo nortasunaren beraren marka nagusi modura, alor guztietan bide «bereziak» jorratzea dakarrena: eskola berezia, laguntza bereziak, laneratze babestua, eta abar:*» Familiaren gain, gizarte eta osasun zerbitzuetako profesionalak, eskolakideak eta kaleko lagunak ere arduratzen dira ezgaitasun hori definitzen, subjektuaren igurikapenak mugatuz. «*Era berean, ezgaitasunak jotako pertsonen beraiek beren arazo edo muga hori kudeatzeko maniobera tarte bat daukate, tarte handiago edo txikiagoa ingurumarien arabera eta, hartara, beren nortasuna eta gizarteratzeko modua norabide askotatik bidera dezakete.*»<sup>58</sup>

Horrela, bi estrategia bereizten dira: hezkuntzako zentro berezietan ala zentro normalizatuetan sartzea. Lehenengo kasuan, normalean, ezgaitua, ikasketak amaitzen dituenean, enplegu arrunta lortzen saiatuko da edo, azkeneko aukera modura, enplegu babestura joko du, enplegu normalizaturako tarteko bide modura ikusita. Bigarren kasuan, enplegu arrunterantz joko da. Joera hori agerian geratu da egindako eztabaida taldean: «*...eskola normalizatuetan egon diren maila txikiagoko ezgaitasunak edo ibiltzeko ezgaitasunak dituzten, eta gero, okupazio zentroetan aurkitzen dituzten maila handiagoko ezgaituen ondoan beren buruak islatuta edo gogobeteta ikusten ez dituzten pertsonengan arazoak izaten dira ...*»

Era berean, eztabaida taldeko protagonista batek dioen bezala, normala da «*...persona hauen laneratzeko ibilbidean norabide ugari egotea, aukera askotako sorta ahalbidetzen duen beharrezko malgutasuna, enplegu arruntera heltzeko edo, bestela, hezkuntza normalizatutik etorriz, zuzenean enplegu babestura sartzeko, edo lan kontratua amaitu ondoren, okupaziokora itzultzeko, edo baita, urteak igaro ahala, atzera giteko ere, lan errezagoetan jardunez, eta abar.*»

Arestian aipatu den bezala, ezgaitasun mota erabakigarria da laneratzeko orduan. Buruko gaixoa edo gutxitu psikiko gehienak enplegu babestura joaten dira, enplegu arrunterako jauzia gutxitan gertatzen delarik. Bestelako ezgaituek, hala nola, gorrek edo ezgaitu fisikoek, aukera handiagoak izaten dituzte eta, ziurrenik, lan merkatu arruntera sartzeko aurkitzen dituen oztopoak gaintzen errazagoak dira.

Lana Herri Administrazioan lortzen dutenek lanpostura moldatzeko orduan traba gutxiagorekin egiten duten topo esparru pribatuan ari direnek baino. Hartara, bizitzako

---

58 INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES (IMSERSO). Discapacidad y Trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad. 108-109 orr. Ed. Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa. Gizarte Gaietarako Idazkaritza Nagusia. Migrazio eta Gizarte Zerbitzuen Institutua. Madril, 1998.



kontakizunetako baten protagonistak. Administrazio enpleguak, egokiago ikusten du esparru publikoko kontratazioa enpresa arruntekoa baino, aurreratuagoa dagoelako, zentzu guztietan: pentsamoldean, hirigintza aldetik, eta abar.

Pentsioen eraginera itzuliz, pentsio bat lortzeak kasurik gehienetan laneratzea baldintzatzen du, batez ere ordaindutako lan batekin bateragarriak ez diren pentsioen kasuan.

Hartara, ezgaituak, batzuetan, pentsio baten eta, sarritan gutxieneko baldintzak ere betetzen ez dituen ordaindutako enplegu babestu edo arrunt baten artean aukeratu beharrean aurkitzen da. Halakoetan funtsezkoa izaten da familiaren gizarte eta ekonomia estatusa, familiak gehiegi babesten dituelako edo, beste batzuetan, pentsioaren zenbatekoa, txikia izan arren, familiaren oinarri nagusia izan daitekeelako, nolabaiteko segurtasuna emanez. Norbanakoaren igurikapenek ere eragina izaten dute: independente izateko guraria, enplegu baten ematen duen baliagarri izatearen sentipena, eta beste batzuk.

*Gainera etorritako ezgaitasunen* kasuan pertsonak, beren bizitzako une batean, lan istripu batengatik edo gaixotasun batengatik, lan jarduerarik egitea eragozten dien ezgaitasuna hartzen dute.

Gainera etorritako ezgaitasun horiek zein adinekin gertatzen diren kontuan hartzen badugu, ikusten da noramalean pertsona horiek bizimodu guztiz normalizatua izan dutela harik eta ezgaitasuna etorri zaien arte, beraz, askotan, eztabaida talde batean baiesten den bezala «*gerora ezgaitutako langileek ez dute beren burua ezgaitu gisa, ahalmen urriko gisa ikusten*». Ezgaitasuna egoera berri horretatik gizarteratu eta laneratzeko abiapuntu gisa aitortu eta onartzen den unea ere aipatzen da. Halakoetan, familiaren papera, jatorrizko familiarena baino gerora eraturakoarena, eta pertsonarik gertueneren papera, funtsezko bihurtzen da egoera berrira moldatzeko.

Erabakigarria da gainera etorritako ezgaitasuna gertatzen deneko bizitzako unea. Laneratzea gauzatuta dagoenez, normalean lanpostu berera birgatzera edo egoera berrira moldatutako beste lanpostu batean aritzera jotzen da, pentsio bat jasotzera, edo biak konbinatzera.

Aukera horietarakoren bat hautatzea faktore desberdinen mende egongo da: egoera ekonomikoa, adina, generoa, subjektuaren beraren eta inguru hurbileko pertsonen igurikapenak, ezgaitasun mota eta maila, prestakuntza profesionala, eta abar.

Gainera etorritako ezgaitasunen kasuan, ematen du, oro har, konpentsaziozko diruzko neurriak laneratzeko edo lanera itzultzeko bitarteko modura aurkezten diren birgaitzekoei nagusitzen zaizkiela. Hitzaurrean esan dugun bezala, lan esparruan gainera etorritako ezgaitasuei dagokienez, planteatutako eruedetako lehenengo fasetik bigarrenerako tartean geundeke.

Jasotako bitzta kontakizunetatik ondorioztatzen da enplegu ezgaituen artean oso egoera desberdin bi gerta daitekeela: bata, bizitzeko moduko pentsio altua jasotzen duen baina bizitzari zentzua emateko, balio duela sentitzeko lan egin beharra izaten

duen pertsonarena, eta bestea, pentsio baxua jasotzen duen eta arian-arian pobretuz doan pertsonarena, bizitzeko lan egin behar duena, eta pobrezia erlatiboko eta batzuetan, pentsioak etxebizitza bat izan edo mantentzeko beste ematen ez badio, pobrezia handiko biztanleriaren zerrendan sartzen dena,.

Egindako elkarrizketetatik ondorioztatzen da Administrazioako enpleguak direla birgaitzeari eusteko arazorik gutxien dutenak, eta beste enplegu arrunt batzuetan ari direnak direla lan ez-egonkortasuna gehien pairatzen dutenak. Batzuetan, gainera etorritako ezgaitasunak ohiko lana galtzea dakar, eta pentsio baxua jasotzen bada, egoera berrira moldatzen diren lanak bilatzeko erromes bideari ekiten zaio. Bizitzako kontakizunetan ikusten da nola, batzuetan, enplegu berria daukan ezgaitasuna ezkutatuz lortzen duela ezgaituak.

### **3. Hobetzeko proposamenak**

### **3. Hobetzeko proposamenak**

#### **3.1. Ezgaituen ahalmena eta moldatzeko trebeziak hobetzeko jarduerak**

##### **3.1.1. Ezgaituek enplegua eskatzeko interesa sustatzea**

- Ezgaituek laneratzearen aurrean jarrera positiboa izan dezaten sustatzea:
  - Esparru desberdinetatik orientatuz: elkarte, herri zerbitzu eta abarretatik.
  - Merkatuaren prospekzioan oinarritutako orientazioa, igurikapen faltsurik ez sortzeko.
  - Ezgaituek enplegua bilatzeko prozesuan erabakiak har ditzaten lagunduko duen gizarte trebetasun handiagoa izatea lortzen laguntzea edota prestatzea.

##### **3.1.2. Prestatzen laguntzea**

- Prestakuntzarako dispositibo jakin batzuetara sartzeko betekizunak malgutzera, lanbide heziketako eta okupazioko ikastaroak ezgaituen ezaugarrietara moldatuz, ondokoez baliatuta: ikastordu gehiago, ikasle gutxiago modulu bakoitzeko, eta ezgaitasun motaren ondoriozko beren beregiko beharrei aditza (zeinu hizkuntza, Braille hizkuntza, curriculumeko materiala egokitzea, eta abar).
- Ezgaituek tailer eskoletan, ofizio etxeetan eta enplegu tailerretan partaidetza handiagoa izatea.
- Ezgaituen eskueran dauden ikastaroen eskaintza gehitzea. Horretarako ezgaitasun mota eta maila desberdinak hartuko dira kontuan.
- Elkarte mugimenduaren prestakuntza programak finantzatzen laguntzea sustatzea, erkidegoko programei eutsi ahal izan diezaieten.
- Enpresetan lan erakoak ez diren praktikak sustatzea, prestakuntza teorikoaren osagarri.
- Enplegu arruntetan, erdi-babestuetan eta babestuetan ari diren langile ezgaituentzako etengabeko prestakuntzarako berariazko planak antolatzea.

### **3.1.3. Lan mutuak laneratzean inplika daitezen neurriak bultzatzea**

- Birgaitzeko faseak muturreraino amaitzea, ahal den beste behintzat.

## **3.2. Familiari, lan merkatuari eta prestakuntza zentroi begirako sostengu naturalak**

### **3.2.1. Enplegu arruntera sartzea sustatzea**

#### *3.2.1.1. Bitartekaritza zerbitzuak hobetzea*

- Ahalmen urriko langile enplegu eskatzaileen INEMeko erregistroa etengabe eguneratzea, ezgaituen eta lan merkatuaren arteko bitartekaritzan baliabide eraginkorra eta erabilgarria izan dadin.
- Lanerako bitartekaritzako zerbitzuak ezgaituek INEM edo Langairen bulegoetan adierazten dituzten beharretara moldatzea.
- Informazio, orientazio eta prestakuntzako dispositiboak fisiko eskueran egon daitezen laguntzea.

#### *3.2.1.2. Enpresek gordetzeko lanpostuen kuota bete dezaten kontroleko ekintzak hobetzea*

- Enplegu arruntean laneratzea sustatzea, gorde beharreko lanpostuen kuotaren bidez.
- Ezgaituentzako gordetako kuota heda dadin aldeko apostua egitea, bai enpresa pribatuetan bai enpresa publikoetan, edo gorde beharreko kopuru hori egin ahal izateko behar den langileriaren kopurua gutxitzea, Europako beste herrialde batzuetako ereduari jarraituz.
- Erreserbako kuota betetzea, kontratazio gaitan laguntzen duten erakundeetako edozeinen bidez, edo bestelako neurri alternatiboen bidez<sup>59</sup>.
- Gordetzeko kuotaren betetzearen eta diruz lagundutako kontratuen bilakaearen jarraipena egitea, Gizarte Segurantzarako kotizazio dokumentuen bidez.
- Herri administrazioetan gordetzeko kuotaren betetzea kontrolatzea, mugikortasunari eta sustapenari dagokienez, betetze horren gaineko urteroko txostena eginez.

---

<sup>59</sup> Neurri alternatiboak gordetzeko kuota betetzerik ez daukaten enpresentzako aukerak dira.

### *3.2.1.3. Ekonomia sustapeneko ekintzak hobetzea eta beste neurri suspergarri batzuk bideratzea*

- Enpresek beren langile ezgaituak berriro onartzeko duten betebeharra bete dezaten sustatzea, behin sendatzeko prozesuak amaitzen dituztenean.
- Enpresa arruntetan izatezko txertatzea lortzen duten dispositiboak sustatu eta ematea.
- Gordetzeko kuotaren neurri alternatibo gisa, enprekin «lan enklabeak» eta «sostengudun enplegua» sortzeko berariazko akordioak lortzen laguntzea.
- Administrazioetik ezgaituak enpresa arruntetan kontratatzea bultzatzea, enplegatu horien frogaldiko soldatak ordainduz. Horrek langile ezgaituen ahalmenak erakusteko balioko luke, eta laneratzea erraztuko lieke.
- Herri Administrazioak egingo dituen kontratuetan, baldintza berdinetan, lehentasunezko adjudikazioko klausulak sartzea, ezgaituak dauzkaten enpresen alde.
- Enpresarientzat edo Administrazioarentzat konpentsazioko neurriak sustatzea ezgaitasun larriaren kontratazioa geldiarazten duten egoerarako (gaixotasun egoerak, produktibitate baxua, okupazio prestakuntza handiagorearen beharra, eta abar).
- Kontratazioarako diru laguntza eta pizgarrien zenbatekoa eguneratzea, eta horren barruan lanaldi ez-osoko kontratazioa ere sartzea.

### *3.2.1.4. Pentsioak jasotzea eta enplegu batean aritzea bateratzea*

- Diruzko prestazioak jasotzea lan edo okupazio jarduera batekin bateratu ahal izateko alternatibak sortzea, pentsioak lanbide arteko gutxieneko soldatara iristen ez direnean.
- Zergapean dauden eta ez dauden prestazioen araudi desberdinak aldaraztea, lan jarduera batean aritzearekin bateragarriak izan daitezen ahalbidetzeko.

### *3.2.1.5 Lan mutuek enplegu hautakorraren gaiko neurri arautzaileen aitzindari eta sustatzaile izan daitezen neurriak sustatzea*

## **3.2.2. Enpleguaren kalitateari buruzko ekintzak sustatzea**

### *3.2.2.1. Mugikortasun eta sustapen kuotak araupetzea*

- Funtzio publikorako hautapen prozesuetan ezgaituentzako aukera berdinak egon daitezen zaintzea, zailtasun egoerak konpentsatzeko behar diren laguntzak eta neurriak bultzatuz.

### 3.2.2.2. *Enpleguko zentro bereziekin zerikusia duten ekintzak*

- Enpleguko zentro berezien oraingo eredia berriro definitzea, ezgaitasunik gabeko langile portzentaje handiago edo txikiagoak sartzea ahalbidetuko duten ezgaituentzako bestelako enplegu modalitate batzuekin elkarlotuta.
- Enpleguko zentro bereziak tailer eskolen antzekoak izan daitezen edo enpresak eskola izan daitezen bultzatzea.
- Enpleguko zentro bereziak berriro planteatzea, nagusiki enplegu arrunterako zubi programa gisa orientatuz.
- Edo bestela enpleguko zentro bereziek enplegu arrunetarako zubi programa gisa beren kabuz orientatzerik ez dutela eta ondokoa beharrezkoa dela onartzea:
  - Ezgaitasun maila gutxiagoko langileak, enplegu arruntean ari litezkeenak halako zentroetan betiko geratzea eragotz dezaten neurriak ezartzea.
  - Enpleguko zentro berezietako langilerik onenak enplegu arrunterako hartuko dituzten dispositibo independenteak araupetu eta finantzatzea.
- Enpleguko zentro bereziak produkzio enpresa gisa aritzen direla eta, ondorioz, beste edozein enpresak bezala, lan harremanak araupetu behar dituztela ulertzea eta, aldi berean, okupazio terapiako, eta pertsona eta gizarte mailan doitzeko zerbitzuak gara daitezen zaindu behar dela, LISMIk dioen bezala.

### 3.2.2.3. *Lan baldintzak hobetzera bideratutako ekintzak*

- Enpleguko zentro bereziek lortzen dituzten abantailak eta laguntza, langileen lansarrietan inolako oihartzunik izan gabe, soldaten kosteak merkatzeko soilik erabil ditzaten eragotziko duten kontrol neurriak ezartzea.
- Ezgaituen lan baldintzak araupetzea, bai enplegu arruntari eusten dioten enpresenak bai enplegu babestuari eusten diotenenak. Neurri honekin saihestu nahi da:
  - Ezgaituak «esku lan merke» bihurtzea.
  - Ezgaituak enpresak laguntzak, subentzioak edo mozkin desberdinak ateratzen ditueneko gaitasunarekin bat ez datozen eginkizuetan aritzea.
  - Ezgaituek lan arriskuen mende egotea.
- Ezgaituen lan baldintzak ezgaitasunik ez duten langileen baldintzekin berdintzea.
- Pertsona hauek dispositibo normalizatuetan arta ditzaten lortzea, berariazko dispositiboak ez-ohiko eta aparteko kasuetarako lagata.

### 3.2.2.4. *Datu eta estatistiken erregistroei dagokienez*

- Estatistiketan ezgaituen ezaugarriak aztertzea ahalbidetuko duten aldagaiak eta erantzun aukerak sartzea.

- Jada halako aldagaiak dituzten estatistikak eta erregistroak eraginkorrak izatea, eta aldioro eguneratzea, eragingarritasuna bermatzeko.
- Estatistika eta erregistro horiek kontrol eta plangintza mekanismo gisa erabili ahal izatea, lan gaietako politika integratzaileen, eta egoki irizten zaion bestelako esparru baten eragingarritasuna zein den jakiteko.
- Estatistiketako eta erregistroetako datuak eskueran egon daitezen, modu eraginkorrean eta denontzat.
- Dauden erregistroak, erakunde, elkarte, aldundi, lurralde eta abar desberdinetakoak izan arren, gutxieneko antzekotasuna izan dezaten, ondoren egin behar diren konparazioak egin ahal izateko.
- Erregistro desberdinek ezgaitasun motarekin zerikusia duten aldagaiak jaso ditzaten.
- Adin tartekak 10 urteka xeha daitezen.

### **3.2.3. Erakundeen arteko eta sailen arteko harremanak, sarean lan egiteak ematen dituen sinergiak sortzen dituzten harremanak laguntzeko ekintza sustatzea**

#### *3.2.3.1. Oinarrizko gizarte zerbitzuei dagokienez*

- Oinarrizko gizarte zerbitzuen eta ezgaitasuneko, okupazioko, enpleguko eta prestakuntzako zerbitzu espezializatuen arteko lankidetzak eta komunikazio ildo egonikorrak ezartzea.
- Oinarrizko gizarte zerbitzuen eta, oro har, enpleguko zerbitzuen lotura hobetzea, enplegu arrunta aurkitzeko moduan dauden ezgaitasunak enplegu normalizatuko zerbitzuetara bideratzea lortzeko.
- Oinarrizko gizarte zerbitzuetako langileei berriazko prestakuntza ematea, eta zerbitzu horiek halako pertsonak artatzeko behar dituzten giza baliabideez hornitzea.

#### *3.2.3.2. Profesionalen arteko taldeak eratzea, enplegu babestuko enpresen azkeneko helburua gauza dezaten: ezgaituak enplegu arruntean txertatzea*

#### *3.2.3.3. Ezgaituentzako enpleguaren alorrean lan egiten duen elkarten garapena sustatzea*

### **3.3. Gizarte osora bideratutako sostenguak, gizartearen sinesmen eta balore sisteman eraginez**



### **3.3.1. Sentsibilizaziora bideratutako ekintzak garatzea**

- Familiak eta profesionalak sentsibilizatu eta prestatzea, gehiegizko babes saihesteko eta ezgaituek lan merkatura sartzeko behar dituzten beren buruaren estimua eta autonomia pertsonala sustatzeko.
- Enplegua gordetzearen eta gordetze kuotaren neurri alternatiboen gaineko xedapenen berri enpresa publiko zein pribatuetan zabaltzea.
- Gizartea ezgaituen kontratazioan inplikatzeko, datuekin eta kasu zehatzekin frogatuz ezgaituen kontratazioaren emaitzak, gehienetan, onak direla. Horrela, ezjakintasunaren ondoriozko estereotipoak suntsituko lirateke.
- Ikerkuntza, teknologia berrikuntzako garapen proiektuetako deialdietan, ezgaituak lanpostuetara moldatzea erraztuko duten teknologien garapena lortu nahi dutenak lehenestea.
- Biztanleria sentsibilizatzeke ekinaldiak garatea, ezgaituek, oro har eta, zehazkiago, lan esparruan jasan behar duten desberdintasunezko egoeraren gainean.

### **3.3.2 Lanaren zentralitateaz eta bizitza kalitaearekin duen zerikusiaz gogoeta egiteko ekintzak garatzea**

- Duten ezgaitasun motarengatik, gizarte prestazioetarako eskubiderik ez duten baina, hala ere, beren eta lan merkatuaren ezaugarriengatik enplegu arrunta lortzea zaila duten pertsonen egoeren aurrean dagoen lege hutsunea estaltzea.
- Okupazio zentroetan produkzioarekin zuzenean lotuta ez dauden baiian betetzera behartuta dauden alderdiak bete daitezzen kontrolatzea: okupazio terapiako eta pertsona eta gizarte mailan doitzeko zerbitzuak.
- Langileen soldata egiten duten lanera doitzeko, batez ere okupazio zentroetako erabiltzaileen kasuan, enpleguko zentro berezi batean produkzio lanak esleitzen zaizkienean.
- Modu iragankor edo iraunkorrean enplegu arruntik edo babesturik edukitzerik ez daukaten ezgaituentzako okupazio zentroak sustatzea.
- Zentro berriak diseinatzea, egunean zeharreko aukera modura, gaur egun okupazio zentroak eta eguneko zentroak direnaren bertsio bakar eta berria izango direnak. Hondamena saihestea lehenetsiko duen aukera litzateke; bizitza normalizaturako behar diren ohiturez jabetzea; gizarte harremanak hobetzea; denbora zerbaitetan ematea, eta abar.
- Egingarria denean, enplegurako giltzarriak diren gizarte trebeziez eta gaitasunez jabetzea sustatzea, gerora merkatu arruntean ziurrenik sostengudun enpleguaren

bidetik eta enpleguko zentro berezietatik igaro barik txertatzeko prestakuntza modura.

### **3.3.3. Lan mutuak beren langileen artean ezgaituak sartuz ezgaituak integratzearen adibide ona izan daitezen neurriak bultzatzea**

## **3.4. Lanposturako sostenguak eta pertsonaren artapen zuzenerako sostenguak norbanakoari begira antolatzea**

### **3.4.1. Baliabide materialak**

- Lanpostua ezgaituari moldatzea bultzatzea, bereziki diru laguntzak, subentzioak eta mozkin edo onura desberdinak ateratzen dituzten enpresetan. Horretarako, moldaketa horiek egin ahal izateko bitarteko tekniko eta ekonomikoak emango lirateke.

### **3.4.2. Programak eta ekintzak**

#### *3.4.2.1 Informazio, orientazio eta prestakuntza dispositibo normalizatuetera heltzea erraztea*

- Hiru lurralde historikoetako INEMen bulegoetan, aurretiaz beren ahalbideen arabera planifikatu eta programatuta, orientazio profesionaleko plan pilotuak ezartzea, enplegua bilatzeko teknikak eta enplegua eskatzen duten ezgaituen bide laguna diseinatzea.
- Sostengudun enplegua sustatzea, zentzurik zabalenean, enplegu arrunta lortzeko estrategiarik sendo gisa.
- Ezgaituaren partaidetza aktiboarekin, prestakuntzatik enplegu arruntera sartzeko lan ibilbidea diseinatzea.
- Laneratzeko ibilbide pertsonalak garatzea, ezgaitasunen alorrean aritzen diren elkarte edo erakundeetatik. Laneratzeko ibilbide hauek kontuan hartuko dute ezgaitasun mota eta maila zeren, askotan, baliabiderik ezean, oso errealitate desberdinetako pertsonak programa berberetan sartzeko baitira. Hartara, ezgaitasun fisiko moderaten eta zentzumenezko ezgaitasunak dituzten pertsonen laneratzeko ibilbideak, dituzten ezaugarri eta igurikapenengatik, enplegu arruntera bideratu behar dira, enplegu babestura hainbeste jo barik.
- Ezgaitasun mota desberdinen arteko aldeak kontuan izanik, ulertzen da zenbait giltzarri bereizgarriko laneratzeko ibilbideak diseinatu beharko liratekeela eta, giltzarri horietatik abiatuta, esaterako, ondoko sailkapen eskema proposatzen da:
  - Zergapeko prestazioa jasotzeko eskubidea dutenentzako ibilbideak, ondokoak bereiztuz:
    - Endekatuz ez doazen ezgaitasuna: gainera etorritako ezgaitasun fisikoak, psikokoak eta zentzumemekoak.

- Endekatuz doazen ezgaitasunak: gainera etorritako ezgaitasun fisikoak, psikikoak eta zentzumenekoak.
- Zergapeko prestaziorik jasotzeko eskubiderik ez dutenentzako ibilbideak, ondokoak bereiztuz:
  - Ezgaitasunak garapenean, fisikoak, psikikoak eta zentzumenekoak.
  - Gainera etorritako beste ezgaitasun batzuk.
- Ezgaituak laneratzen laguntzeko neurriak abian jartzea, Administrazioaren beraren neurrien bidez, edo erakunde laguntzaileekin itunak eginez, sostengudun enpleguaren metodologia garatzeko lan taldeak sortuz, ahal dela biztanleria osoari bideratutako dispositiboetan.
- Ezgaituen prestakuntzaren eta eguneratze profesionalaren zenbatekoa eta nolakoa hobetzea, laneratzea lortzeko funtsezko elementu gisa.
- Diziplina ugariako taldeak eratzea erakunde laguntzaileetatik edo enplegu eta prestakuntzako zentroetatik:
  - Ezgaituarentzat ibilbide pertsonalizatua antolatzeko, laneratzeari begira dituen gaitasun eta ahalmenak aztertuz.
  - Enplegu prospekzioa burutzeko, prestakuntza merkatuaren beharreta moldatzera begira.
  - Laneratu aurreko ekintzak garatzea, hala nola, enplegua bilatzeko tekniken ikastaroak, eta abar.

### **3.4.3. Lan mutuek ezgaitasuna sortu den enpresan bertan edo hari elkartutako beste batean laneratzeko zerbitzuen sorrera finantza dezaten neurriak bultzatzea**

## **4. Gomendioak**

## 4. Gomendioak

### 1. Gordetzeko lanpostuen kuotak gehitzea eta enpresek kuota horiek benetan bete ditzaten bermatzea

Gordetzeko kuota bereizketa positiboko neurria da eta benetako berdintasuna lortzea du helburu, kasu honetan, pertsona guztiek laneratzeko ahalbide berak izatea. Ezgaituen alde gordetako hori honelaxe ezarrita dago gure legerian:

- a) Lanpostuen % 2 gordetzea ezgaituentzat, 50 langiletik gorako enpresetan aplikatzeko, baina langileok finkoak izan beharrik gabe.
- b) Gorde beharreko hori, ezohiko modura, arauz ezarritako neurri alternatiboen bidez betetzeko baimena eman liteke.

Gaur egungo errealitatea kontuan izanik, badirudi kuota hori gehitu behar dela -esaterako, % 4 edo 5era- eta betebeharrak hori enpresa txikiagoetara ere hedatu beharko dela -esaterako, 15etik 50 langile bitartean-, beste herrialde batzuetan egiten duten bezala.

Nolanahi ere, ezarritako gorde beharrekoa benetan bete dadin zaintzeko, lan agintariak kontrolerako eta jarraipenerako mekanismoak erabili behar dituzte -abuztuaren 4ko 5/2000 Errege Dekretu Legegileak onetsitako Gizarte Antolamenduaren alorreko Urratze eta Zehapenen Legearen aurreikusitako arabera-, enpresaburuei ohartarazpena edo gomendioa helaraziz edo, bestela, bidezkoa denean, dagozkion zehapen neurriak aplikatuz.

### 2. Administrazioek sustatutako lehiaketa publikoetan parte hartzen duten enpresek kuota hori betetzeari buruzko baldintzak sartzea

Oraingo arau esparruak, jakina denez, aurreikusitako gorde beharrekoak gauzatzen lagun dezaketen zenbait aukera eta bitarteko eskaintzen dizkio administrazioari. Hartara, Herri administrazioen Kontratuei buruzko Legearen testu bateratua onesten duen ekainaren 16ko 2/2000 Errege Dekretuak, zortzigarren xedapen gehigarrian, langilerian ezgaituak dituzten enpresekin eta irabazi asmorik gabeko erakundeekin egindako kontratazioa du hizpide. Xedapen honen 1. atalean haxe esaten da: *“kontratazio organoek administrazioeko baldintza partikularren pleguetan*

*adierazi ahalko dute, beren kaudimen teknika kreditatzeko unean, langileen artean gutxienez 100eko 2 ezgaituak dituzten enpresa publiko zein pribatuek aurkeztutako proposamenak lehenetsiko direla kontratuak adjudikatzeko orduan, betiere proposamen horiek adjudikaziorako oinarri diren irizpide objektiboen ikuspegitik, proposamen onenen parekoak badira*". Era berean, dekretu horrek ez die herri administrazioarekin kontratatze aukerarik ematen ezinduak laneratzeko gaitan urratze larria egin izanagatik zigortutako enpresei.

Egiaz, ahalmenezko aurreikuspena da ("*baldintzen pleguetan adierazi ahalko dute...*"), eta administrazioarekin kontratuzko harremanak dituzten enpresei ukituko lieke, beraz, ez enpresa guztiei. Edonola ere, neurri zeharo legezkoak dira, lortu nahi den helburuarekin gutiz bat datozenak.

Administrazioak deitutako lehiaketa publikoetan (zerbitzuen prestaziorako, ekipamendurako, obrak adjudikatzeko), ohikoa da ezinbestekotzat jotzen diren zenbait baldintza ezartzea lehiatu ahal izateko edo diru-laguntzak jaso ahal izateko (esaterako, zerga betebeharrak guztietan egunean egotea). Ezerk ez du eragozten ezinbesteko betekizun horietako bat, hain zuzen, ezgaituentzat gorde beharreko lanpostu kopuru hori izatea, edo, bestela, legez ezarritako neurri alternatiboak zorrozki betetzea.

Hartara, bada, zera gomendatzen da: gure erkidegoko herri-administrazioek beren administrazioko baldintzen pleguetan legezko xedapen horiek sar ditzaten, eta gorde beharreko lanpostu horien kuotak edo, bestela, legez ezarritako neurri alternatibo bereziak betearazteko dauzkaten kontrol mekanismo guztiak erabil ditzaten.

### **3. Gure autonomia erkidegoan ezgaituentzako enplegu publikoko aukerak gehitzea**

Erakunde honen azkeneko urteko txostenean "Gordetzeko lanpostuen kuota ezgaituak EAEko enplegu publikora iristeko neurri gisa" izenburuko gomendio orokorra egiten da (2002ko txostena, VI. kapitulua).

Gomendio horretan indarreko legedian ezarritakoa da abiapuntua, hau dioenean, hain zuzen: "*Enplegu publikoaren eskaintzetan, ehun lanpostu hutsetik gutxienez hiru gordeko dira ehuneko hogeita hamahiruko minusbalotasuna edo handiagoa daukaten langileek betetzeko, apurka-apurka estatuko administrazioaren ehun lanpostutik bira heldu arte...*" (6/1989 Legea, Euskal Funtzio Publikokoa). Beste erkidego batzuetan garatutako bide handizaleagoak ere eskaintzen dira, eta arau honek, izatez, pertsona horien kontratazioan eragin gutxi izateko hainbat arrazoi aztertzen dira. Eta horren guztiaren ildotik, Ararteko erakundeak hainbat iradokizun egiten dizkie Euskadiko herri administrazioei. Honako hauek, funtsean:

- *Ezgaituentzat gordetzeko lanpostuen oraingo kuota gehitzea komeni da eta, horretarako, egoki iriztekotan, behar diren lege aldaketak bultzatu behar dira.*

- *Gorde beharreko kuota hori funtzio publikoan sartzeko prozedura eta deialdi mota guztietara hedatu behar da, behin betiko, bien bitarteko zein aldi baterako sartzeko, sarrera libreko, barruko sustapeneko, enplegu planen ondoriozko prozeduretarako... denetarako, hain zuzen.*
- *Gorde beharreko kuota horren aplikazioa multzo, eskala eta kategoria guztietara hedatu behar da, bateragarritasun funtzionaleko irizpide zorrotzen arabera justifikatzen diren kasuetan izan ezik.*

Halaber, erakunde honen ustez, euskal administrazio publikoak gai hauekiko sentibilizatzen saiatu behar da:

- *Komeni da EEPetan beretan jasotzea gordetzeko portzentaje horien xehetasunak -deitutako multzo, eskala, kategoria eta abar guztien eta bakoitzaren arabera, baita aurreikusitako txanda desberdinen arabera ere (librea, barruko sustapeneko)-, hobeto aztertu eta jarraitu ahal izateko ezgaituak enplegu publikora sartzeko bultzatzeko neurri positibo horrek benetan duen eragina.*
- *Komeni da egokitzeko behar diren neurri guztiak jorratzen jarraitzea -frogak prestatzeko eta frogak egiteko baldintzak zehazteko orduan-, gordetzeko kuota horri izateko eta benetako edukia emateko.*
- *Ezgaituak enplegu publikora iristeari buruz, EAEn erakunde aholkulari bat eratzeko aukera azter daiteke, Funtzio Publikoaren Euskadiko Kontseiluaren bidez edo egokiago irizten zaion bestelako edozein bide erabiliz.*

Gure iritziz, administrazioek (tokiko, foru eta autonomia erkidego mailakoak) gomendio hori betetzea eredugarria izan daiteke beste gizarte eragile batzuentzat, eta, ziur asko, jarraipen etengabea egitea eskatuko du, gutxienez enplegua sortzeko ahalbiderik handienak dituzten herri administrazioetan.

#### **4. Gure ingurunean orain arte gutxi garatutako enplegu bideak, hala nola, enplegua sostenguekin araupetu edota sustatzea**

Txostenean enpresa arrunterako enplegu modu desberdinak aipatzen dira, ahalmen handikoak izan arren, oraindik gure testuinguruan gutxi erabiltzen direnak: enplegua sostenguekin, enklabe babestuen, lantalde ibiltariak, enplegu hautakorra...

Egiaz, modalitate horietako bakoitzak ezaugarri desberdinak dauzka, eta behar batzuetara edo beste batzuetara hobeto egokitzen da. Kontzepzio desberdinei erantzuten diela ere esan genezake. Baina denek balio dezakete, gehiago ala gutxiago, ezgaituak enpresa arruntean sartzeko edo birsartzearen errazteko. Zenbait kasutan elkarteak berak edo norbanakoen ekimenak izaten ari dira bide horiek aplikatzen ari direnak, zailtasunak zailtasun.

Horietako batzuek, hala nola, enplegua sostenguekin deritzanak, badu jada nolabaiteko eskarmentua, eta gure inguruko herrialderik garatuenetan araupetu eta arrakastaz aplikatu dute. Gaur egun, askoren ustez, ezgaituak enpresa arruntean dauden lanpostuetara egokitzen laguntzeko eta prestatzeko sistemarik eragingarriena da. Horrela bada, kontuan izanik enplegu bide horrek beste toki batzuetan erakutsitako ahalmena eta gure artean gutxi garatuta dagoela, hori araupetzea edota sustatzea gomendatzen da.

## **5. Lantokiak eta lanpostuak egokitzeke eta enpresetarako sarbidea errazteke sustapen-lana gitea**

Sarritan, ezgaituak ingurune arruntean laneratzeak, edo arestian aipatutako “enplegua sostenguekin” bezalako bideak aplikatzeak lanaren “testuingurua” aldaraztea eskatzen du: oztopoak kentzea, faktore ergonomikoak egokitzea, teknologia berriak, sostengu profesionalak edo banan-banako laguntzaileak sartzea...

Moldaketa horiek bultzatzea gomendatzen da (esaterako, diru-laguntzen edo salbuespenen bidez), horien kostuak ez dezan eraginik izan, ez osorik behintzat, enpresen kostuetan.

## **6. Enpresaburuak eta sindikatuak ezgaituek lana ondo betetzeko dituzten aukeren berri ematea eta horiekiko sentsibilizatzea, eta pizgarriak eta kontratazio aukera berriak zabaltzea**

Asko dira kontratazio prozesuetan esku hartzen duten gizarte eragileak. Horietako bat, erabakigarria benetan, enpresaburuak dira. Ezgaituak laneratzeak, sarritan, erreparoz eta aurreiritiz jositako eta informaziorik gabeko zailtasun horma batekin egiten du topo. Esaterako, askotan ez zaio probetxurik ateratzen zailtasun bereziak dituzten kolektiboak kontratatzeke pizgarri edo laguntza bide jakin bati, dagoenik ere ez jakiteagatik edo dauden beharretarako egokia ez dela pentsatzen delako.

Ezgaituak enpresa arruntetan laneratzeke, ezinbestekoa da enpresaburuak sentsibilizatzea eta horien artean ekimen eta jokaera onak zabaltzea. Horren ildotik, oso interesgarria iruditzen zaigu jokaera onen kontakizun edo eskuliburuak prestatu eta hedatzea, baita gaur egun kontratazioan laguntzeko dauden bideak edo gerora abiaraz daitezkeenak ezagutaraztea ere.

## **7. Berariazko politikak garatzea laneratzeke arazorik handienak dituzten taldeen alde**

Datuak aztertuta garbi ikusten da ezgaitu guztiek ez dituztela aukera edo zailtasun berberak izaten lana lortzeko. Emakumeak, buruko ezgaitasuna dutenak, gazteak edo zaharrak izaten dira, datu guztien arabera, zailtasun handienak dituzten taldeak.



Diferentzia horiek zuzentzeko, edo talde horien laneratzea errazteko, berariaz laneratzeko zailtasunak gainditzeko lagunduko duten programa edo ekimenak abiaraztea gomendatzen da, edo diferentzia horiek zuzentzen saiatzeko irizpideak erabiltzea.

## **8. Genero desberdintasunak orekatzea**

Arestiko gomendioan emakume ezgaituak laneratzen laguntzeko berariazko neurriak edo politikak behar direla iradokitzen da.

Ez da hori, ordea, zuzendu behar den elementu bakarra. Badira, gutxienez, txostenean aztertutakoaren artean beste gai bi, non genero desberdintasunak deigarriak diren: bata, jarduera tasei dagokiena eta, bestea, prestazioei dagokiena. Askok dira desberdintasun esanguratsuak adierazten dituzten datuak, emakumeen kaltetan beti:

- Lanerako adina duten ezgaituen % 30 soilik jotzen dira «aktibotzat». Baina portzentaje hori txikiagoa da emakumeen kasuan: % 21,4, gizonezkoen % 41,2ren aldean.
- Normalean, emakumeak dira, proportzio handiagoan, prestaziorik txikienak jasotzen dituztenak: zergapekoak ez direnak (hartara, esaterako, LISMI prestazio bat –zenbatekorik txikienekoak– jasotzen duten ezgaituen % 80 emakumeak dira).
- Antzeko zerbait esan daiteke mendetasun ekonomikoari buruz: kalkulatu da ezgaitasunen bat daukaten hamar emakumetatik bost beste pertsona baten diru-sarreraren mende bizi dela erabat (gizonezkoen kasuan, berriz, proportzio hori ez da hamarretik bira iristen)...

Erakunde honen iritziz, herri politikek desberdintasun horiek kontuan hartu behar dituzte. Aldeak berdintzen, oreka eta berdintasun handiagoko egoerak lortzen lagundu behar dute.

## **9. Enpleguko zentro berezien egoera araupetu edo berrikustea**

Enpleguko zentro bereziek, gure artean, garapen nabarmena lortu dute: ez da nahikoa oraindik, ordea, eskarien aldean; handiagoa da lurralde batzuetan beste batzuetan baino... baina, nolana ere, garapena nabarmena da. Okupazio zentroekin batera, 2000 urtean 135 zentrok osatzen zuten, 6.564 toki eskaintzen zituen eta 6.493 pertsona artatzen zituen sarea eratzen dute. Izan ere, azken urteotan, ezgaituei egindako hamar kontratutatik zortzi enplegu babestuko zentroetan egin dira.

Beraz, dirudienez, ondo betetzen dute sortu zirenean zuten xedeetako bat: alegia, produkzio lana, ordaindutakoa, lan merkatura lotutakoa eskaintzea.

Eztabaidagarriagoa da beren beste helburu nagusietako bat betetzen duten ala ez: ahalik eta langilerik gehien lan arrunteko araubidera sar daitezten erraztea. Jasotako kexa eta iritzi batzuek juxtu aurkakoa adierazten dute, hau da, enpresa gisa izan dezaketen bideragarritasunari edo errentagarritasunari adituz, langilerik onenak atxikitzen saiatzen direla, eta horrek langile horiei enplegu arrunterako jauzia geldiarazten diela.

Bildutako informazioaren arabera, eta zentro horiek lortutako garapena kontuan hartuta, beren egoera aztertu eta honelako gaiak ikertu behar direla ematen du:

- kudeaketa eredu desberdinak, abantailak eta eragozpenak;
- zentro horietan lan egiten duten pertsona ezgaituen lan baldintzak;
- langileak merkatu arruntera sartzen lortzen ari diren tasak, eta hori lortzeko dauden benetako zailtasunak;
- zentro horiek okupazio zentroekin eta merkatu arruntarekin duten lotura...

Berrikuspen horretan inplikaturako gizarte eragile desberdinek hartu beharko lukete parte, eta lorpenak finkatzeko, zailtasunak aztertzeko, mugak edo akatsak zuzentzeko, eta gerta litezkeen desbideratzeak arzteko balio beharko luke.

Egiaz, enpleguko zentro bereziak izatea beharrezkoa da, batez ere enplegurako bestelako ahalbiderik ez badago edo ahalbideok nahikoa ez badira, baina zentro horiek laneratze handiagoa lortzeko eta enplegu arruntera hobeto iristeko beste bide batzuen lagungarri izan beharko lukete, inoiz ez horien oztopo.

## 10. Okupazio zentroak berriz aztertzea eta berriz bideratzea

Zentro babestuetara joaten diren hiru pertsonatetik, gutxi gorabehera, bi enpleguko zentro berezietara joaten dira, eta bat okupazio zentroetara. Kasu horretan ez da ordaindutako enplegurik eskaintzen, baizik eta laneratzeko aukerarik ez duten ezgaituak pertsonalki eta gizartean doitzeko jarduera bat. Normalean egunean egiten den jarduera izaten da, pertsonaren eta bere familiararen bizitza-kalitatea hobetzeko.

Enpleguko zentro berezietan bezala, hemen ere, jasotako informazioaren arabera, zenbait egoera berriz aztertu behar dira. Hartara:

- zentro hauek enpleguko zentro bereziekin duten lotura, izan ere, batzuetan instalazioak eta eginkizunak partekatzen dituzte, eta lan eskaririk handieneko uneetan, langileok inolako kontrataziorik gabe edo baldintza egokirik gabe erabiltzeko arriskua dago;
- arretarik batere jasotzen ez duten biztanleria zerrendak egon litezke, lanerako edo okupazio zentroetara iristeko aukerarik gabe;

- zentroetako ordutegiak (pertsonek lan ordutegia murrizteko joera orokorra zentro horietan, besterik gabe, aplikatzea txarra izan liteke pertsona horientzat, sarritan ez baitute zentroetatik kanpo bestelako okupaziorik aurkitzeko aukerarik izaten);
- kudeaketa eredu desberdinen alde onak eta txarrak;
- baliabide horien balioa, integratzen laguntzeko zentro gisa...

## **11. Lurraldeen arteko desorekak zuzentzea**

Enpleguko zentro berezien eta okupazio zentroyen kudeaketa-eredua lurralde bakoitzean ezberdina den arren (Arabak jabetza publikoko zentroak dira nagusi, Bizkaian eta Gipuzkoan sozietate anonimo edo mugatuen jabetzako zentro pribatuak), deigarriena da lurralde batzuetatik besteetara oso alde nabarmenak daudela ezgaituentzako lanpostuak betetzea bezalako kontu funtsezkoetan (enplegu babestuetako tokien eskaintza Bizkaian baino hiru aldiz handiagoa da Gipuzkoan, biztanleriari dagokionez), edo prestazioen estalduran eta kopuruan. Gehienetan Bizkaia Lurralde Historikoko ezgaituen kalterako diren neurrigabekeria horiek zuzendu behar dira, gure ustez, eta, horretarako, erakundeek ahalegin handiagoa egin beharko dute.

## **12. Bitartekaritza zerbitzuen eragingarritasuna areagotzea**

Hemen, funtsean, laneratzeko politika aktiboak sustatzen dituzten INEM edo Langai bezalako zerbitzuak ditugu hizpide. Aztertutako datuek erakusten dutenez, zerbitzu horiek benetan gutxi eragiten dute ezgaituak lan merkatuan sartzea lortzerakoan. Aztertutako azkeneko epean egindako kontratazioei buruzko datuak esanguratsuak dira: Euskal Autonomia erkidegoan egindako 680.809 kontratazioetatik 846 baino ez ziren ezgaituei egindakoak izan (guztietatik % 0,12).

Neurrigabekeria berbera ikusten da Langairen bidez 2001ean eskainitako lanpostuen datuetan: 29.920 postu biztanleriari oro har eskainitakoa, eta 312 lanpostu ezgaituentzat (lanerako adinean dauden ezgaitu guztietatik % 1,7ko estaldura da hori, biztanleei oro har eskainitako % 3,1en aldean).

Datu horiek adierazten dute bitartekaritzako zerbitzuen jarduna hobetu behar dela, eta ezgaituak gutxienez herritarrak oro har laneratzeko diren neurri berean laneratzeko lortu behar dutela.

## **13. Oinarrizko gizarte zerbitzuak enplegurako sarbidea errazteko lanetan inplikatzeko**

Oinarrizko gizarte zerbitzuak, gure babes sisteman, funtsezkoak dira bazterkeriaren aurkako eta laneratzeko aldeko borrokan. Hala diote legeek. Beste alde batetik,

gero eta gehiago azpimarratzen da tokiko zerbitzuek eta erakundeek enplegu politiketan burutu behar duten eginkizun aktiboa. Zenbait bitartekok -oinarrizko unitateek kudeaturiko norbanakoen laneratze planek, esaterako- horren aplikazio izan nahi dute.

Bildutako datuengatik, ordea, gutxienez ezgaituen laneratzeari dagokionez, ez dirudi oinarrizko gizarte zerbitzuak funtsezkoak direnik. Egoera hori aldatzeko, seguru asko, ezinbestekoa izango da oinarrizko unitateetan lan egiten duten pertsonak gaitzea, eta haiei halako lanetan adituak diren gizarte eragileekiko harremana erraztea eta informazioa ematea, oinarrizko zerbitzuen eta enplegu zerbitzuen artean lotura handiagoa lortzeko.

#### **14. Elkarteek enplegurako sarbidea errazteko eragile gisa duten eginkizuna bultzatzea**

Ezgaitasunaren arazoekin zerikusia duten elkarten mundu aberatsa da gure erkidegoan dagoen elementu onetako bat. Izan ere, gure gizartearen garatzen diren zerbitzu edo programa asko elkarten beraien ekimenen ondorio dira. Batzuetan bultzatuz eta zuzenean kudeatuz, beste batzuetan administrazioen inplikazioa sustatuz. Enpleguko zentro berezien eta okupazio zentroen oraingo sarea da, segurki, ekimen horien emaitzarik onena.

Elkarteak, beraz, ahalmen handiko integrazio eragile dira eta, horregatik, beren lankidetzak aktiboa bilatu eta bultzatu behar da.

#### **15. Laneratzea errazten duten gizarte eragile desberdinen arteko koordinazioa eta lankidetzak hobetzea**

Aurreko hiru gomendio horietan hiru eragile zehatz aipatu ditugu: laneratze bitartekaritzan espezializatutako zerbitzuak, oinarrizko gizarte zerbitzuak eta elkarteak. Bakoitza bere ezaugarri, ahalbide eta zailtasunekin.

Guztien arteko lankidetzak eta koordinazioa beharrezkoak direla berretsi nahi dugun hemen, baita beraiek bezain garrantzitsuak diren beste batzuekin -lanbide heziketako zentroak, adibidez- dituztenak ere.

Koordinazio edo lankidetzak hori plano edo langintza desberdinetan gauza daiteke: tokian tokiko planetan batera inplikaturik, lurraldeko lantaldeak eratuz, laneko orientazioan, tutoretzan... Ahaleginak biltzea eta eragingarritasuna hobetzea da kontua.

Nolanahi ere, lankidetzak ez du bakoitza bere erantzukizunetatik libre utzi behar, eta erakundeen buruzagitzak eskatzen du.

## **16. Gizarte sentsibilizazio handiagoa lortzea**

Ezgaituen gizarteratze edo laneratze mailarik handiena lortzea ezin da pertsona horien edo beren familien lehentasuna soilik izan. Gizarte osoak, gizarte eragile nagusiek partekatutako lehentasunezko xedea izan behar du.

Gizartearen sentsibilizazio handiagoa eta gizarte eragileen inplikazio aktiboa lortzea, enpresaburuak eta sindikatuak barne direla, helburua eta erronka da erakundeentzat; erakundeek, beren kontratazioetan eredu garri izateaz gain, horretarako baliagarriak iruditzen zaizkien bitarteko guztiak erabili behar dituzte: herritar guztiei edo alor jakin batzuei zuzendutako ekinaldiak, jokaera onen hedapena, erakundeek sentsibilizazio ekimenei alde egitea, zenbait berrik estereotipoak sortzen edo indartzen izan lezaketean eragina gutxitzea...

## **17. Ezgaituen prestakuntza eta trebakuntza hobetzea**

Jasotako datu eta balorazioek bi arazo jartzen dituzte agerian: batetik, ezgaituen lanbide-prestakuntzak, biztanleria orokorraren aldean, txikiagoak izaten dira; bestetik, badirudi ezgaitu askok bizitzaren eta ahaleginen zati handi bat etengabe prestatzen ematen duela, baina ikaskuntza horrek guztiak ez duela eraginik enplegua lortzeko benetan dituen aukeretan: laneratzeko edo lan baldintzak hobetzeko aukeretan, alegia.

Beharrezkoa dirudi, beraz, prestakuntzako programak berriz aztertzea, arazo horiek gainditzen saiatzeko eta, laneratzeko errazteko tresna gisa, eragingarriagoak izan daitezten.

## **18. Enplegura iristea eta prestazioak jasotzea bateragarri egitea eta bultzatzea**

Sarritan, pentsioren bat jasotzen duen ezgaituak ez du lanerako nahikoa pizgarri aurkitzen: beretzat ez da nahikoa zortzi orduz lanean aritzeak -askotan errutinazko edo poz handirik gabeko lanetan- ekarriko lizkiokoen diru-sarrerak gehitzea. Halaxe sentitzen dira ezgaitasuna ustekabeen etorri zaien pertsona asko: zergapeko pentsioa jasotzen dute, baina ez dute lanera itzultzeko inolako pizgarririk ikusten; edo % 65 edo gehiagoko ezgaitasuna dute, eta lan egingo balute, zergapekoa ez den beren pentsioa gutxituko litzaieke...

Ez dugu pentsioen sistema zalantzan jarri nahi, baina zenbait bide aztertu nahi dira, lana eta prestazioa bateragarriago egiteko edo, gutxienez, biak batera gertatzeko aukera ez zapuzteko. Eta argi eta garbi jorratu nahi dira, dagokien pertsonen berme juridikoa emango dien lege edo arau baten bidez, oraingo egoera hau gaindituz: INSSeko zerbitzu edo ordezkari bakoitzak norbanakoen kasuak aztertzen ditu, sarritan irizpide ezberdinak erabiliz, edo azkenean bateragarritasuna edo bateraezintasuna epaitegietan ebatzi behar da.

Gai honek, ezberrik gabe, zerikusi handia dauka enpleguaren kalitatearekin: enplegu pozgarri eta gogobetegarri, ondo ordaindutako bat eragingarri garrantzitsua litzateke. Baina, aldi berean, arauen bidez argitu behar da.

## **19. Enpleguaren kalitatea eta gerta daitezkeen bereizkeria-egoerak ebaluatzea**

Txosten honen bidez lortu nahi den helburuetako bat ezgaituen enpleguaren kalitatea aztertzea da. Beti ez da lortu gai honi buruzko nahikoa datu. Kasurik gehienetan, nolakotasunaren gaineko informazioa lortu da, eztabaida taldeetan eta pertonekin aurrez aurre egindako elkarrizketetatik aterata. INEMen edo Langain enplegu hobetarako egin diren eskariak ere enpleguaren kalitatearen adierazgarri dira, kezkatzeko arrazoi.

Badirudi, beraz, arreta berezia eskaini behar zaiola ezgaituen enpleguaren kalitatea ezagutu eta kontrolatzeari, edozein bereizkeria saihestu edo zuzendu ahal izateko; bereizkeriaren aurka borrokatzeko mekanismo eragingarriak garatu behar dira.

## **20. Ezgaituen benetako enpleguari buruz dagoen informazioa hobetzea**

Txosten hau egiteko orduan aurkitutako eragozpen bat daturik eza izan da, edo datu batzuk eskuratzeko zailtasuna. Batetik, iturriak sakabanatuta daude; bestetik, datuak erregistratzerakoan beti antzeko irizpideak erabiltzen ez direnez gero, zailago egiten da datuak konparatzea; batzuetan, pentsa liteke nahita gertatu dela daturik eza edo datu ilunak ematea, batere ereduagarriak ez diren egoeren berri izatea eragozteko.

Zailtasun horiek gainditu behar dira: datuek argiak eta osoak izan behar dute, erregistratzeko irizpideek bateragarriak, informazioak agerikoa eta jarraipen hobe egiteko modukoa... Hala balitz, errealitatea hobeto edo zehatzago ezagutuko genuke eta, hartan oinarrituz, integrazioko politikak ere egokiagoak lirateke, eta aurrerapenak eta zailtasunak baloratzeko aukera gehiago leudeke.

## **21. Laguntzeko eta suspertzeko bideak lan merkatuaren bilakaerara egokitzea**

Ezgaituen kontratazioaren aldeko biderik hedatuenean artean –batez ere kontratazio mugagabea bultzatzen dute- eta lan merkatuaren bilakaeraren artean nolabaiteko gorabehera dago, ez datoz bat. Kontuan izan, esaterako, 2000 urteari buruzko datua: gure erkidegoan egindako lan kontratazioetatik % 92 aldi baterako kontratu bidez egin ziren.

Hemen ez dugu datu hori baloratuko -prekariotasuna adierazten duen aldetik, kezkarria da-, eta ez dugu, inolaz ere, ontzat edo komenigarritzat joko. Baina ezin da alboratu edo ahaztu, lan merkatuak ezgaituak ere enplegatzea lortu nahi

bada. Horretarako, segurki, egungo bide suspergarri batzuk berriz aztertu beharko dira, edo bide berriak erabiltzea, merkatuaren bilakaeraren arabera.

## **22. Langileak lanera itzultzeko gaian mutuak inplikatzeta**

Ustekabean etorritako ezgaitasuna duten pertsonen kasuan, mutuek oinarrizko eginkizuna dute. Orain arte, hala dirudi behintzat jasotako balorazioei begiratuz, batez ere birgaitzeko eginkizunez arduratu dira. Alor horretan oso prestakuntza maila handia dutela onartzen da, baina askoz maila eskasagoa istripua jasan duten pertsonak berriro lanera itzultzen laguntzeko lanetan. Gauza bera esan daiteke istripuak eragozteko egiten duten lanaz ere.

Horren guztiaren ildotik, mutuen eginkizun edo betebeharra berriz aztertzea gomendatzen da, istripuen prebentzioari eta lanera itzultzeari buruzko alorrak jorra ditzaten bultzatuz (lan osasunean, prebentzioan, ergonomian... espezializatuz).

## **23. Teknologia berriek eskaintzen dituzten ahalbideak erabiltzea**

Teknologia berriek laguntza sendo eta ahaltsuak eskaintzen dituzte laneratzeko edo lanera itzultzeko prozesuetan, bai prestakuntza aukerei dagokienez (17. gomendioan aipatutako gaia), bai lanaren testuingurua aldatzen.

Gure erkidegoan teknologia berriak gizarte bizitzan erabiltzeko politika aktiboa dago. Ezgaituen kolektiboaren ezaugarriak eta zenbait teknologiaren ahalmenak kontuan izanik, teknologien etengabeko aprobetxamendua sustatzea proposatzen dugu, lanpostuetan behar diren egokitzapenak lortzeko, eta enplegua sustatzeko estrategiei gehitzea teknologia berriek eskaintzen dituzten aukerak.

## **24. Programak ebaluatzea eta benetako laneratzearen jarraipena egitea**

Iritsi beharreko helburuak, beti, ezgaituen ahalik eta laneratze eta gizarteratze mailarik handienak lortzea izan behar du. Abiarazten diren programa, laguntza, zerbitzu edo zentroak, beraz, benetan lortzen duten laneratzeagatik duten eragingarritasunaren arabera ebaluatuko dira.

Gure erkidegoan une jakin batean lortutako ezgaituen laneratze mailaren “argazkia” eskaintzen digu txosten honek. Argazki hori ez da osoa, segurki, baina nahikoa adierazle eskaintzen du, eta ondorengo jarraipenak egiteko kontraste gisa balio lezake.

Proposatzen da erakunde eskudunek, beren plan eta memorien bidez, xedeak zehatz ditzaten, irizpideak ezarri eta hemen aztertutako egoera hobetzeko behar diren jarraipen eta ebaluazioak egin ditzaten, eta horretarako, gai honekin zerikusirik duten pertsonen partaidetza zuzena bila dezaten.

## **5. Metodologia**

Datu estatistikoaren analisia  
Dokumentuen analisia  
Bizitzako historiak  
Eztabaida taldeak



## 5. Metodologia

Ikerlan hau egiteko, nolako eta zenbatekoak aztertzen dituen metodologia erabili da, teknika desberdinak baliatuz. Zenbatekoak neurtzen ditzutenak bigarrendar iturri desberdinetatik ateratako datu estatistikoaren analisiari dagozkio. Nolakoak aztertzen ditzutenak ugariagoak dira: dokumentazioaren analisia, bizitzako kontakizunak eta eztabaida taldeak.

### 5.1. Datu estatistikoaren analisia

Aztertutako datuek, lehenik eta behin, ezgaituen deskribapena eta zenbaketa dituzte hizpide. Gero, laneratzeko adinean dauden ezgaituekin, prestazioak jasotzen dituztenekin eta duten lan egoerarekin zerikusia duten alderdietara bideratzen dira. Alderdi hauek guztiak aldagai desberdinei begira aztertzen dira.

Informazioa hainbat bigarrendar iturritatik hartu da:

- Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea
- Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak
- Altxortegi Nagusiko Zuzendaritza Orokorra
- Egailan SA, lan merkatuaren behatokia
- EHLABE: EAeko tailer babestuen elkartea
- Eusko Jaurlaritza. Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzako Saila
- Estatistikako Euskadiko Institutua-EUSTAT
- Estatistikako Estatuko Institutua
- Gizarte Segurantzako Estatuko Institutua
- INEM
- Langai, Laneratzeko Euskadiko Zerbitzua
- Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa

Datu hauek modu estandarizatuan aztertzen dira, adierazle desberdinak aurkeztuz, portzentaje, batez besteko kopuru, ratio, prebalentzia eta aldagaien gurutzaketa soiletan, taula eta grafiko desberdinen bidez. Datu hauei buruzko metodologiako oharrak bakoitzaren aldamenean jartzen dira, analisia ulertzea errazteko.

## 5.2. Dokumentuen analisia

Aztertu ditugun dokumentuak, funtsean, EAEn ezgaitasunen gainean dagoen araudiari buruzkoak izan dira, hala ezgaitasun egoerekin zerikusia duten prestazioak araupetzen dituen araudiari nola laneko planoari estuago aditzen dion araudiari buruzkoak.

Analisi hau foru aldundi desberdinek, baita Arartekoaren erakundeak eta EAEko beste erakunde batzuek ere, ezgaituen kolektiboa laneratzeari buruz egindako hainbat txostenekin osatu da.

Estatu eta Europa mailako beste erakunde batzuek egindako dokumentuak ere aztertu ditugu, bai laneratzeko politikien gainean bai xede horrekin burutzen diren berariazko programen gainean.

## 5.3. Bizitzako historiak

Bizitzako kontakizuna teknika biografikoa da, pertsona batek bizitzan zehar edo bizitzako etaparen batean izandako esperientzia ezagutzeko aukera ematen duena; azterlan honetan laneratzeko ibilbideak izan dituzte hizpide nagusi.

Guztira bederatzi bizitza kontakizun aztertu dira, lurralde historiko bakoitzeko biztanlearen proportzioan banatuta. Gainera, kontakizunetan motaren eta gertatzen diren unearen arabera dauden ezgaitasun desberdinak irudikatu dira.

Hona hemen pertsona bakoitzaren ezaugarriak, izenik emango ez dugula bermatu baitiegu:

- ADIMEN ATZERAPEN MODERATUKO PERTSONA BATEN BIZITZAKO HISTORIA: Berrogeita bost urteko gizona, %30ko ahalmen urritasunekoa. Hezkuntza bereziko zentroetan ikasi du. Hamazazpi urtez zentro babestuetan enplegatuta egon da eta egun «enklabe» programen barruan dago.
- BURMUINEKO PARALISIDUN PERTSONA BATEN BIZITZAKO HISTORIA: Gizona, hogeita hemeretzi urtekoa, jaio ostean diagnostikatutako %54ko ahalmen urritasunarekin. Bederatzi urtera artea zentro arruntetan ikasi zuen, eta oinarriko ikasketak zentro berezi batean bukatu zituen. Unibertsitateko goi mailako ikasketak egin zituen eta karrera amaitu zuenetik enplegu arruntaren barruan ezgaituekin aritzen den elkarte batean ari da lanean.
- IKUSMEN URRIKO PERTSONA BATEN BIZITZAKO HISTORIA: Hogeita bederatzi urteko emakumea, %65eko ahalmen urritasunekoa. Ikastegi arruntetan ikasi zuen, orduan gutxitasun moderatua zuelako. Unibertsitateko ikasketak ertainak dauzka. Egun langabezia dago, baina badauka aurretiazko lan eskarmenturik.
- BURUKO GAIXO BATEN BIZITZAKO HISTORIA: Berrogei urteko gizona, %48ko ahalmen urritasunarekin. Goi mailako unibertsitate ikasketak egin zituen,

eta ibilbide profesionalari ekin orduko joera eskizofrenikoa diagnostikatu zioten. Zortzi urte darama enpleguko zentro berezi batean lanean.

- ENTZUMEN URRIKO PERTSONA BATEN BIZITZAKO HISTORIA: Berrogeita lau urteko emakumea, txikitan diagnostikatutako %37ko ahalmen urritasunaz. Ikastegi arruntetan ikasi zuen. Unibertsitateko ikasketa ertainak egin zituen eta lan merkatu arruntetan zenbait enplegu lortu zituen. Egun gor elkarte batean ari da lanean.
- USTEKABEAN SORTUTAKO EZGAITASUN EZ-MOTOREA DAUKAN PERTSONA BATEN BIZITZAKO HISTORIA: Berrogeita hamabost urteko emakumea, %81,5eko ahalmen urritasuna daukana. Lan desberdinetan jardun da enplegu arruntetan, eta egun enpresa pribatu batean ari da lanean.
- USTEKABEAN SORTUTAKO EZGAITASUN MOTOREA DAUKAN PERTSONA BATEN BIZITZAKO HISTORIA: Berrogeita hamaika urteko gizonezkoa, gainera etorritako %69ko ahalmen urritasunarekin. Goi mailako unibertsitate ikasketak egin zituen eta gaixotasuna diagnostikazu ziotenerako jada herri Administrazioan ari zen lanean.
- OSO GAZTERIK USTEKABEAN SORTUTAKO EZGAITASUN MOTOREA DAUKAN PERTSONA BATEN BIZITZAKO HISTORIA: Hogeita hamalau urteko gizonezkoa, %85eko ahalmen urritasunarekin. Goi mailako unibertsitate ikasketak dauzka. Egun herri Administrazioan toki bat dauka, ahalmen urrikoentzat gordetako kupoaren bidez lortu zuena.
- IKUSMEN URRITASUN MODERATUA DAUKAN PERTSONA BATEN BIZITZAKO HISTORIA: Berrogeita bederatzi urteko gizonezkoa, %33ko ahalmen urritasuneko. Istripua jasan zuen txiki-txikitan baina duela hiru urtera arte ez du ikusmen arazorik izan. Lana galdu zuen bere ezgaitasunarekin bateragarria ez zelako, eta horregatik ondoren eraikuntzan hasi zen. Egun gaixo egoeran dago eta enpleguz aldatu nahi du.

Txosten honen II. eranskinean bizitzako historia horietan jarraitutako gidoia ageri da, eta IX. eranskinean, bederatzi elkarrizketen laburpena agertzen da. Ibilbide hauen edukiaren transkribapena argitaratu gabeko dokumentu monografiko baten bilduta dago, Ararteko erakundearen barruan erabiltzeko.

#### **5.4. Eztabaida taldeak**

Eztabaida taldea kasu honetan ezgaituen laneratzearekin nolabaiteko zerikusia duten pertsona batzuei taldean elkarrizketa egitea da. Teknika honek aukera mordoa eskaintzen du; taldea, berez, iritziak eta ikuspegi desberdinak elkartrukatzea errazten duen esparrua da, bereziki gai baten gaineko erabakiak hartu behar direnean.

Lau eztabaida talde deitu genituen. Hiru laneratzearekin eta ezgaitasunarekin zerikusia duten soslai desberdineko pertsonekin egin ziren: ezgaituak, senideak, elkarteetako

laneratze adituak, enpresetako, sindikatueta ordezkariek eta herri Administrazioako adituak.

Hara zein zen hiru talde hauetako helburua:

- Ezgaituen enpleguaren kalitatea aztertzea.
- Testuinguruek laneratzeko ibilbideetan duten eragina aztertzea.

- *Arabako taldea*. 2002ko maiatzaren 16an bildu zen Gasteizen, Arartekoaren erakundearen egoitzan, eguerdiko 12etan. Hona hemen bertan parte hartu zuten adituak:
  1. Enpresa publikotik: Roberto Villate, Langaiko teknikaria.
  2. UGT sindikatutik: Estíbaliz Urquijo.
  3. Arabako Foru Aldundiko Gizarte Ongizate Saitetik: Susana Córdoba, soziologoa.
  4. Arabako ezgaitu fisikoen Eginaren Eginez elkartetik: Blanca Esther Pinedo, ezgaitu fisikoa.
  5. Senideen eta buruko gaixoen Arabako Elkartetik: Matilde San Martín, ezgaitu baten senidea.
  6. ASPASOR Gorren guraso eta lagunen elkartetik: Máximo Cillero Alonso, ezgaitu baten senidea.
  7. ATECE Buruhezur eta entzefaloko traumatismoko eta burmuineko kalteko Arabako Elkartetik: Sandra Ibarrondo, ezgaitasunean eta laneratzean aditua.
  8. APDEMA Buruko gutxituen aldeko elkartetik: Paulino Pérez, presidentea.
  9. Autismo, garapeneko bestelako transtoru orokor eta ahalmen psikoko urritasunen esparruko antzeko arazoetarako Arabako ARAZOAK Elkartetik: Arantza González, elkarteko pertsona, aditua.

Arabako ONCEko ordezkarik eta ikusmen urriko pertsona bat ere gonbidatu genuen, baina azkenean ez zen inor etorri.

- *Bizkaiko taldea*. 2002ko maiatzaren 14an bildu zen Arartekoaren erakundearen Bilboko egoitza, eguerdiko 12etan. Hona hemen parte hartu zuten adituak:
  1. Lantegi Batuak-etik: José María Franco, Gizarte Kudeaketako Alorraren zuzendaria.
  2. Bizkaiko Foru Aldundiko Gizarte Ekintza Saitetik: Itziar Etxebarria Gallastegi, oinarrizko zentroko okupazio begiralea.
  3. IGONetik: Javier Rey, lan orientatzailea.
  4. BIDAIDEAetik: José María Alonso, gerentea.
  5. AVIFES, Senideen eta Gaixo Psikikoen Bizkaiko Elkartetik: Begoña Ariño, lehendakaria.
  6. Bilboko Gorren Elkartetik: Irene Abajas Calzada, entzumen urriko pertsona baten ama.
  7. Bizkaiko Gutxitu Fisikoen Koordinakundetik: Cristina Ortiz, lan orientatzailea.
  8. Uribe Kosta Elkartetik: Idoia Etxebarria, buruko gutxituak laneratzen aditua.
  9. ERAGINTZA Fundaziotik: Garbiñe Etxebarria, Enplegu saileko arduraduna.
- \* *Gipuzkoako taldea*. 2002ko maiatzaren 16an bildu zen Donostian, Arartekoaren erakundearen egoitzan, eguerdiko 12etan. Hona hemen bertan parte hartu zuten adituak:
  1. Las Termas de la Perla-Hoteles SA, enpresa arrunetik: Ana Oliva, gerentea.

2. CC.OO. sindikatutik: Juan Ramón Unamuno, ordezkaria.
3. ADEBISA, Bidasoako Tokiko Garapenerako Agentziazatik: Isabel Otxandorena, arduraduna.
4. Gipuzkoako Foru Aldundiko Gizarte Ekintza Sailatik: Fernando Arenaza Ezenarro, enpleguko teknikaria.
5. Gipuzkoako Gorren Elkartea: Mercedes Fernández, gizarte langilea.
6. Gipuzkoako Gutxitu Fisikoen Federazio eta Koordinakundetik: Maite Berasategi eta Eugenio Villar, federazioko kide diren ezgaituak.
7. ASPACE, Gipuzkoako Paralitiko Zerebralen Elkartetik: Rosa María Iglesias, ezgaitu baten ama.
8. ATZEGItik: Eduardo Manzano, ezgaitu baten aita.

Laugarren taldea laneratzearen eta ezgaitasunaren esparru desberdinetako adituekin osatu zen, hiru lurraldeetako ordezkariak bilduz. Taldearen helburua bikoitza zen:

- Mutuen enplegu hautakorrari buruzko ekintza baloratzea.
  - Ezgaituen enpleguaren kalitatea aztertzea.
- Talde hau 2002ko ekainaren 13an bildu zen, Arartekoaren erakundearen Bilboko egoitzan, goizeko hamarretan. Hona hemen bertan parte hartu zuten adituak:
    1. Bizkaiko Industria Zergintzatik: Raúl Medina, giza baliabideen zuzendaria.
    2. Bizkaiko Foru Aldundiaren Balorazio eta Orientazio Taldea: Javier Larrea, koordinatzailea.
    3. Eusko Jaurlaritzako Gizarte Ongizate Saila: Ángel Bao, zuzendaria.
    4. Koldobike Uriarte, Lanbide Heziketako teknikaria.
    5. INSS, Gizarte Segurantzaren Estatuko Institututik: Ezintasunarne Alorreko zuzendariordea.

Era berean, talde hauetara Fermin Barceló, Arartekoaren erakundeko gizarte eta kanpo harremanen arduraduna, eta Maite González eta Jorge Martínez, txostena egiten duen aholkularitzako kide eta txostenaren zuzendariak ere etorri ziren.

## **6. Bibliografia**

Arauen eranskina  
Bibliografia eranskina

## 6. Bibliografia

### 6.1. Arauen eranskina

#### Nazioarteko arauak

NBE. *Ezinduen eskubideen adierazpena: Nazio Batuen Biltzar Orokorrak 1975eko abenduaren 9ko 3447 (XXX) ebazpenean aldarrikatua.*

NBE. *Ezgaituentzako aukera berdintasunaren gaineko arau uniformeak.* Eskueran hemen: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissres0.htm>

NBE. *Ezgaituentzako mundu mailako ekintza programa: Nazio Batuen Biltzar Orokorraren 1982ko abenduaren 3ko 37/52 ebazpena.*

NBE. *Ezgaituentzako aukera berdintasunaren gaineko gutxieneko arauak, Nazio Batuen Biltzar Orokorrak 1993ko abenduaren 20ko 48/96 ebazpenean onetsiak.*

NBE. *Vienna declaration and programme of action (A/CONF. 157/23 of the human rights and fundamental freedoms of persons with disabilities).*

NBE. *Gizarte Garapenaren gaineko Batzordea. Copenhagueko adierazpena, Gizarte Garapenaren gaineko Munduko Gailurreko gizarte garapenaren eta ekintza programaren gainean, 1995eko martxoaren 12an izandako 14. osoko bilkuran onetsitakoa. A/CONF.166/9.*

NBE. *World programme of action concerning disabled persons to the year 2000 and beyond (A/49/435, annex.).*

OIT. *C111 Bereizkeriaren gaineko ituna (enplegua eta prestakuntza), 1958.* Eskueran hemen: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C111>

OIT. *R168 Lanbidezko birmoldaketaren eta enpleguaren gaineko gomendioa (ezinduak), 1983.* Eskueran hemen: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R168>

OIT. *C159 Lanbidezko birmoldaketaren eta enpleguaren gaineko gomendioa (ezinduak), 1983).* llolex.

OIT. *OITren gomendio praktikoen errepertorioa. Ezgaitasunen kudeaketa lantokian.* Ginebra: Lanaren Nazioarteko Bulegoa, 2002.

EUROPAR KONTSEILUA. *Giza Eskubideen Europar Batzordea. Europako Gizarte Gutuna.* Eskueran hemen: [http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/recomm/instr/coe\\_1.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/recomm/instr/coe_1.htm)

EUROPAR KONTSEILUA. Ministroen Batzordea. *R(92)6 Gomendioa, ezgaituen alorreko politika zentzuduna prestatzearen gainean.*

### **Europako arauak**

EUROPAR BATASUNA. Batzordea. *Batzordearen adierazpena, ahalmen urrikoen aukera berdintasunaren gainean: Batasunaren estrategia berria ahalmen urritasunen gainean, eta Batzordearen eta Batzordearen baitan bildutako Estatu kideetako gobernuen ordezkarien ebazpen proiektu, ahalmen urrikoen aukera berdintasunaren gainean* [COM (96) 406 azkenean].

EUROPAR BATASUNA. *Batzordearen 1999ko ekainaren 17ko ebazpena, ahalmen urriko pertsonen lan aukeretako berdintasunaren gainean* (Europar Erkidegoen Egunkari Ofiziala, DOCE, C 186/3, 1999ko ekainaren 2koa).

EUROPAR BATASUNA. *Europar Batasuneko oinarrizko eskubideen gutuna* (Europar Erkidegoen Egunkari Ofiziala, DOCE 2000/C 364/01).

EUROPAR BATASUNA. *Kontseiluaren 2000/78/CE jarraibidea, 2000ko azaroaren 27koa, enpleguan eta okupazioan tratua berdina izateko esparru orokorra ezartzearen gainean.* (Europar Erkidegoen Egunkari Ofiziala, DOCE, L 303/16, 2000ko abenduaren 2koa).

EUROPAR BATASUNA. Batzordea. *Batzordearen komunikazioa, Kontseiluari eta Europar Parlamentuari, ezgaituen eskubideak eta duintasuna sustatu eta babesteko Nazio Batuen bitarteko juridikoki loteslerantz.* (Brusela, 2003ko urtarrilaren 24a, COM(2003) 16 azkenean).

### **Estatuko arauak**

*13/1982 Legea, apirilaren 7koa, Ahalmen Urrikoak Gizarteratzearen gainean* (1982ko apirilaren 30eko BOE).

*42/1994 Legea, abenduaren 30ekoa, zerga, administrazio eta gizarte mailako neurrien gainean* (1994ko abenduaren 31ko BOE).

*66/1997 Legea, abenduaren 30ekoa, zerga, administrazio eta gizarte mailako neurrien gainean* (1997ko abenduaren 31ko BOE), *abenduaren 28ko 37/1992 Legearen 104 artikuluko bigarren atala aldarazten duena (BEZ).*

*13/1996 Legea, urtarrilaren 30ekoa, zerga, administrazio eta gizarte mailako neurrien gainean* (1996ko abenduaren 31ko BOE).

*12/2001 Legea, uztailaren 9koa, Lan Merkatua Eraberritzeko premia-ko neurrien gainean, enplegua gehitu eta kalitatea hobetzeko* (2001eko uztailaren 10eko BOE).

*24/2001 Legea, abenduaren 27koa, zerga, administrazio eta gizarte mailako neurrien gainean* (2001eko abenduaren 31ko BOE).

*1451/1983 Errege Dekretua, maiatzaren 11koa, enplegu hautakorra eta ahalmen urriko langileen enplegua sustatzeko neurriak araupetzen dituen, urtarrilaren 8ko 4/1999 Errege Dekretuak aldarazia* (1999ko urtarrilaren 26ko BOE).



*1368/1985 Errege Dekretua, uztailaren 17koa, Enpleguko Zentro Berezetan lan egiten duten ahalmen urrikoen harreman berezia araupetzen duena (abuztuaren 8ko BOE).*

*1368/1985 Errege Dekretua, uztailaren 17koa, Enpleguko Zentro Berezetan lan egiten duten ahalmen urrikoen harreman berezia araupetzen duena, martxoaren 12ko 427/1999 Errege Dekretuak aldarazia (1999ko martxoaren 26koa).*

*2273/1985 Errege Dekretua, abenduaren 4koa, Ahalmen Urrikoa Gizarteratzeko apirilaren 7ko 13/1982 Legearen 42. artikuluan definitutako Enpleguko Zentro Berezien Arautegia onesten duena (1985eko abenduaren 9ko BOE).*

*1/1995 Errege Dekretu Legegilea, martxoaren 24koa, Langileen Estatutua (testu berregina) (1995eko martxoaren 29ko BOE).*

*2/2000 Errege Dekretu Legegilea, ekainaren 16koa, Herri Administrazioen Kontratuen Legearen testu berregina onesten duena (2000ko ekainaren 21eko BOE).*

*4/2000 Errege Dekretu Legegilea, ekainaren 23koa, Estatuko Funtzionario Zibilen Gizarte Segurantzaren gaineko Legearen testu berregina onesten duena (2000ko ekainaren 28ko BOE).*

*5/2002 Errege Dekretu Legegilea, maiatzaren 24koa, langabeziarengatik babesteko sistema eraberritzeko eta okupazio ahalmena hobetzeko premiazko neurrien gainean (2002ko maiatzaren 25eko BOE).*

*488/1998 Errege Dekretua, martxoaren 27koa, 1995-3-24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegileak onetsitako Langileen Estatutuaren 11. artikulua garatzen duena (RCL 1995\997), prestakuntzarako kontratuen alorrean (1998ko apirilaren 9ko BOE).*

*4/1999 Errege Dekretua, urtarrilaren 8koa, 1982-4-7ko 13/1982 Legean aurreikusitakoa betetzeko (RCL 1982\1051 y ApNDL 9798), enplegu hautakorreko eta ahalmen urriko langileen enplegua sustatzeko neurriak araupetzen dituen 1983-5-11ko 1451/1983 Errege Dekretuaren 7. artikulua aldarazten duena ((RCL 1983\1174 eta ApNDL 9800), (1999ko urtarrilaren 26ko BOE).*

*427/1999 Errege Dekretua, martxoaren 12koa, enpleguko zentro berezetan lan egiten duten ahalmen urrikoen lan harreman berezia araupetzen duen uztailaren 17ko 1368/1985 Errege Dekretua 1368/1985 aldarazten duena (1999ko martxoaren 26ko BOE).*

*27/2000 Errege Dekretua, urtarrilaren 14koa, 50 langile edo gehiagoko enpresetan lanpostuen 100eko 2ko kuota ezgaituentzat gordetzearen ezohiko neurri alternatiboak ezartzen dituen (2000ko urtarrilaren 26ko BOE).*

*Ministro Agindua, 1998ko urriaren 16koa, ahalmen urrikoak enpleguko zentro berezetan eta lan autonomoan sartzea sustatzeko laguntzak eta subentzio publikoak emateko oinarriak ezartzen dituen (1998ko azaroaren 21eko BOE).*

*Ministro Agindua, 2000ko martxoaren 29koa, ahalmen urriko pertsonen ekitaldi horretan emango zaizkien laguntza motak araupetzen dituen (apirilaren 6ko BOE).*

*1998ko irailaren 29ko Agindua, "Gizarte Ekonomiaren Garapena" programari egotzitako laguntza eta subentzio publikoak emateko oinarriak ezartzen dituen (1998ko urtarrilaren 14ko BOE).*

2000ko uztailaren 24ko Agindua, 2000-1-14ko 27/2000 Errege Dekretuan ezartzen diren 50 langile edo gehiagoko enpresetan lanpostuen 100eko 2ko kuota ezgaituentzat gordetzearen ezohiko neurri alternatiboei buruzko administrazio prozedura araupetzen duena (2000ko abuztuaren 9ko BOE).

TAS/1702/2002 Agindua, ekainaren 24koa, enplegua sortzeko sostengu programa desberdinak ezartzen dituen 1986ko otsailaren 21eko Agindua aldarazten duena (2002ko uztailaren 9ko BOE) RCL 2002\1729

Ezgaituen enplegu publikoari buruzko Lege proposamena (GAOC B-302-1 zk., 2003ko otsailaren 21ekoa).

## **Autonomia erkidegoko arauak**

### *EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGO*

6/1989 Legea, uztailaren 6koa, euskal funtzio publikoaren gainean, (EAEAO, 144, 1989ko uztailaren 28koa), azaroaren 7ko 16/1997 Legeak aldarazia ( EAEAO, 221, 1997ko azaroaren 18koa)

5/1996 Legea, urriaren 18koa, gizarte zerbitzuei buruzkoa (EAEAO, 218, 1996ko azaroaren 12koa)

12/1998 Legea, maiatzaren 22koa, gizarte bazterkeriaren aurkako neurrien gainean (EAEAO, 105, 1998ko ekainaren 8koa).

10/2000 Legea, abenduaren 27koa, Gizarte Eskubideen Gutunaren gainean (EAEAO, 249, 2000ko abenduaren 30ekoa).

257/1986 Dekretua, azaroaren 18koa, ahalmen urrikoentzako gizarte zerbitzuak araupetzen dituena (EAEAO, 237, 1986ko abenduaren 1ekoa)

85/1994 Dekretua, otsailaren 8koa, ahalmen urrikoentzako gizarte zerbitzuak araupetzen dituen azaroaren 18ko Dekretua aldarazten duena (EAEAO, 44, 1994ko martxoaren 4koa)

232/1996 Dekretua, urriaren 1ekoa, lan denboraren banaketarako eta kontratazio mugagaberako laguntzen gainean (EAEAO, 202, 1996ko urriaren 18koa).

305/1996 Dekretua, abenduaren 24koa, nork bere burua enplegatzea sustatzeko neurrien gainean (EAEAO, 2, 1997ko urtarrilaren 3koa).

2/1998 Dekretua, urtarrilaren 20koa, Kontratazio Mugagaberako Laguntzen neurriak artikulatzen dituena (EAEAO, 1998ko urtarrilaren 26koa).

3/1998 Dekretua, urtarrilaren 20koa, laneratzeko laguntzen programaren gainean (EAEAO, 16, 1998ko urtarrilaren 26koa).

13/1998 Dekretua, otsailaren 3koa, diru laguntzak araupetzeko zenbait Dekretu aldarazten dituena (EAEAO, 27, 1998ko otsailaren 10ekoa).

279/1998 Dekretua, urriaren 20koa, gazte langabeentzako enpresa jardueretarako Enplegu eta Prestakuntza Programa araupetzen duena (EAEAO, 1998ko urriaren 22koa).

*267/1999 Dekretua, ekainaren 29koa, enpleguari laguntzeko neurrien gainean (EAEAO, 135, 1999ko uztailaren 16koa).*

*1/2000 Dekretua, urtarrilaren 11koa, Laneratzeko Itunak araupetzen dituen (EAEAO, 20, 2000ko urtarrilaren 31koa).*

*83/2000 Dekretua, maiatzaren 16koa, Okupazio Prestakuntzako Programa araupetzen duena (EAEAO, 2000ko ekainaren 22koa).*

*157/2000 Dekretua, uztailaren 28koa, Okupaziozko Lanbide Heziketako Tutoretzapeko Zentroak eta zentro horiek ekipamenduz hornitzera bideratutako laguntzak araupetzen dituen (EAEAO, 2000ko irailaren 13koa).*

*238/2000 Dekretua, abenduaren 26koa, kooperatiba baltzuetan enplegatzen laguntzeko neurriak araupetzen dituen (EAEAO, 249, 2000ko abenduaren 30ekoa).*

*302/2000 Dekretua, abenduaren 26koa, Okupazio Prestakuntzako Programa araupetzen duen Dekretua aldarazten duena (EAEAO, 249, 2000ko abenduaren 30ekoa).*

*304/2000 Dekretua, abenduaren 26koa, txandakako prestakuntzako praktiken programa araupetzen duena (EAEAO, 249, 2000ko abenduaren 30ekoa).*

*305/2000 Dekretua, abenduaren 26koa, laneratzeko enpresen kalifikazioa araupetu, enpresa horietara sartzeko prozedura ezarri eta Laneratzeko Enpresen Erregistroa sortzen duena (EAEAO, 24, 2001eko otsailaren 2koa).*

*155/2001 Dekretua, uztailaren 30ekoa, gizarte zerbitzuen betekizunak zehazten dituen (EAEAO, 165, 2001eko abuztuaren 27koa).*

*199/2002 Dekretua, uztailaren 30ekoa, bazterketa egoeran edo arriskuan dauden pertsonak Laneratzeko AUZOLAN programa artikulatzen duena (EAEAO, 174, 2002ko irailaren 13koa).*

*319/2002 Dekretua, abenduaren 30ekoa, nork bere burua enplegatzea sustatzeko neurriak araupetzen dituen Dekretua (LPV 1997\6), enpleguari laguntzeko neurriak araupetzen dituen Dekretua (LPV 1999\301) eta kooperatiba baltzuetan enplegatzen laguntzeko neurriak araupetzen dituen Dekretua (LPV 2000\523) aldarazten dituen (EAEAO, 249, 2002ko abenduaren 31koa).*

*2001eko apirilaren 4ko Agindua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzako Sailburuarena, Euskal Autonomia Erkidegoan Europar Batasuneko EQUAL Ekimenari dagozkion laguntzen lehenengo deialdiari eusten dioten proiektuen finantzaketan laguntzeko, (EAEAO, 68, 2001eko apirilaren 6koa).*

## **Lurralde historikoak**

### **ARABA**

*18/2003 Foru Dekretua, otsailaren 25eko Diputatuen Kontseiluarena, gizarte zerbitzuko zentroen foru sarearen erabiltzaileen sarbide eta tokialdaketa araubidea onesten duena (ALHAO, 28, 2003ko martxoaren 10ekoa).*

*Sostengudun enplegua sustatzeko laguntzen deialdi publikoa* (ALHAO, 21, 2002ko otsailaren 18koa)

## **BIZKAIA**

*79/2001 Foru Dekretua, 2001eko apirilaren 10ekoa, Enplegu eta Prestakuntzako Sailaren enplegu programa araupetzen duena* (BAO, 2001eko apirilaren 24koa).

## **GIPUZKOA**

*38/2001 Foru Dekretua, 2001eko maiatzaren 2koa, ezgaituentzako banan-banan laguntzak ematea araupetzen duena* (GAO, 2001eko maiatzaren 17koa).

*26/2002 Foru Dekretua, maiatzaren 7koa, Gipuzkoako Lurralde Historikoko Gizarte Zerbitzuen alorreko inbertsioetarako laguntzen deialdia onesten duena* (GAO, 97, 2002ko maiatzaren 27koa).

*42/2002 Foru Dekretua, uztailaren 9koa, gizarte mailako zailtasun larriak dituzten pertsonal lan mundura sartzeko Aterpe Plana araupetzen duena* (GAO, 135, 2002ko uztailaren 18koa).

Guztiontzako informazioaren gizartearen aldeko manifestua, 2003ko apirila

## **Beste batzuk**

ESPAINIA. IMSERSO. *Ezgaituen Enplegua Sustatzeko Premiazko Neurrien II. Plana: Lan eta Gizarte Gaien Ministerioaren eta Ahalmen Urrikoen Ordezkarien Espainiar Batzordearen arteko akordioa (CERMI), ezgaituentzat enpleguko aukerak hobetzeko*. Madril, 2002ko abenduaren 3a. Eskueran hemen: [http://www.seg-social.es/imserso/discapacidad/docs/i0\\_disemp10.html](http://www.seg-social.es/imserso/discapacidad/docs/i0_disemp10.html)

ESPAINIA. *Ezgaituen Enplegua Sustatzeko Premiazko Neurrien Plana: Lan eta Gizarte Gaien Ministerioaren eta Ahalmen Urrikoen Ordezkarien Espainiar Batzordearen arteko akordioa (CERMI), ezgaituentzako enplegua sustatzeko premiazko neurrien plana ezartzen duena*. Madril, mila bederatziehun eta laurogeita hamazazpiko urriaren hamabosta. Eskueran hemen: [http://www.cermi.es/Texto/plan\\_empleo.asp](http://www.cermi.es/Texto/plan_empleo.asp)

Loregorri, S.L. (erutzen ari den baltzua) eta Euskadiko Udalen Elkartearen (Eudel) arteko lankidetzeta ituna, 2003ko urtarrilaren 8an sinatua, ezgaituak tokian-tokian gizarteratu eta laneratzea sustatzeko.

## **Beste autonomia erkidego batzuk**

### **ANDALUZIA**

*1/1999 Legea, martxoaren 31koa, ezgaituak artatzeari buruzkoa* (BOJA, 45, 1999ko apirilaren 17koa) LAN 1999\141.

*141/2002 Dekretua, maiatzaren 7koa, enplegua eta nork bere burua enplegatzea sustatzeko pizgarri, programa eta neurrien gainean* (BOJA, 71, 2002ko ekainaren 18koa)

*Enpresetan ezgaituak kontratatzearen onurak.* Eskueran hemen: [http://www.nexus.cas.junta-andalucia.es/web\\_spd/spd/syppd3/syppd31.htm](http://www.nexus.cas.junta-andalucia.es/web_spd/spd/syppd3/syppd31.htm)

*Enpleguko zentro berezietan ezgaituak kontratatzearen onurak.* Eskueran hemen: [http://www.nexus.cas.junta-andalucia.es/web\\_spd/spd/syppd3/syppd32.htm](http://www.nexus.cas.junta-andalucia.es/web_spd/spd/syppd3/syppd32.htm)

*Enplegu autonomoa.* Eskueran hemen: [http://www.nexus.cas.junta-andalucia.es/web\\_spd/spd/syppd3/syppd33.htm](http://www.nexus.cas.junta-andalucia.es/web_spd/spd/syppd3/syppd33.htm)

*Enplegu publikoa.* Eskueran hemen: [http://www.nexus.cas.junta-andalucia.es/web\\_spd/spd/syppd3/syppd34.htm](http://www.nexus.cas.junta-andalucia.es/web_spd/spd/syppd3/syppd34.htm)

## ARAGOI

*Ezgaituen plana: ezgaituak laneratu eta gizarteratzeko, eta lanera itzuli eta birgizarteratzeko programa.* Eskueran hemen: <http://portal.aragob.es>

## KATALUNIA

*27/2002 Legea, abenduaren 20koa, gizarteratu eta laneratzeko enpresak araupetzeko legegintzako neurrien gainean* (BOE, 14, 2003ko urtarrilaren 16koa).

*TIC/433/2002 Agindua, abenduaren 27koa, gutxituak eta laneratzeko arazoak dituzten pertsonak laneratzeko Programa esperimentalara arautu behar duten oinarriak onesten dituen martxoaren 18ko TRE/81/2002 Agindua aldaratzen duena eta 2003rako deialdia zabaltzen duen* (DOGC, 3801, 2003ko urtarrilaren 16koa).

GENERALITAT. Departament de Benestar Social. *Pla d'inserció sociolaboral de les persones amb disminució.* Eskueran hemen: <http://www.gencat.net/benestar/placet/placet5.htm>

*238/1987 Dekretua, uztailaren 20koa, Generalitateko Administrazioako funtzio publikoaren uztailaren 23ko 17/1985 Legearen IV: goiburua X. Kapituluak garatzen duena, eta gutxituak laneratzeko aldi bereko beste bide batzuk sustatzen dituena* (DOGC, 872, 1987ko abuztuaren 3koa).

*9/1994 Legea, ekainaren 29koa, funtzio publikoa eraberritzeko* (DOGC, 1921, 1994ko uztailaren 15koa).

## GAZTELA - MANTXA

*Ezgaituentzako ekintza plan integrala Gaztela-Mantxa (1999-2003).* Eskueran hemen: <http://paidos.rediris.es/genysi/recursos/doc/leyes/CastMancha.htm>

## ERRIOXA

GIZARTE ONGIZATEKO ZUZENDARITZA NAGUSIA. *Errioxako ezgaituentzako plan integrala*. Eskueran hemen: [http://www.larioja.org/web/centrales/servicios\\_sociales/discapacidad/plan\\_integral\\_personas\\_discapacidad\\_CAR.htm](http://www.larioja.org/web/centrales/servicios_sociales/discapacidad/plan_integral_personas_discapacidad_CAR.htm)

## MADRIL

*Plan de acción de la Comunidad de Madril para personas con discapacidad*. Eskueran hemen: [http://www.madrid.org/universidades/estud\\_discap/11.pdf](http://www.madrid.org/universidades/estud_discap/11.pdf)

## MURTZIA

*Ezgaituentzako ekintza integraleko erkidego mailako plana 2002 – 2004*. Eskueran hemen: <http://www.carm.es/ctra/praid>. Murtzia: Lan eta Gizarte Politikako Saila, Gizarte Politikako Zuzendaritza Nagusia, 2003.

## NAFARROA

*16/2002 Foru Legea, maiatzaren 31koa, Nafarroako Foru Erkidegoan ezgaituentzako enplegurako irismenaren zenbait alderdi araupetzen dituen* (2002ko ekainaren 27ko BOE, 153).

## VALENTZIA

*33/1999 Dekretua, martxoaren 9koa, Valentziako Funtzio Publikoaren Legearen aplikazioaren esparruan sartzen diren langileen hautapen, lanpostuen horniketa eta administrazioko karrerarako Arautegia onesten duena*.

*2002ko abenduaren 13ko Legea, Ekonomia, Ogasun eta Enplegu Sailarena, Prestakuntzako eta Laneratzeko Tailerren Programa zehaztu eta 2003ko ekitaldirako laguntzak emateko prozedura araupetzen duena* (Diari Oficial, 4406, 2002ko abenduaren 26koa).

*2002ko abenduaren 30eko Agindua, Ekonomia, Ogasun eta Enplegu Sailarena, laneratzeko zailtasun bereziak dituzten kolektibo jakin batzuentzako enplegurako plan integralak ezartzera bideratutako diru laguntzak araupetu eta deitzen dituen*, 2003 urterako (Diari Oficial, 4419, 2003ko urtarrilaren 16koa).

## 6.2. Bibliografia eranskina

- ARABA. Gizarte Ongizate Saila. *Arabako ezgaituen laneratze-lanetik baztertze prozesuen azterlana*. Gasteiz: Foru Aldundia, 1999.
- AZNAR LÓPEZ, Manuel. Formación y empleo para las personas con discapacidad. *Siglo Cero*. 32(5) bol.
- AZNAR LÓPEZ, Manuel. Introducción al empleo público de las personas con discapacidad. Una perspectiva comparada. Boletín del Real Patronato, nº 46 Eskueran hemen: <http://www.rppapm.es/boletin/bol46/sintesis.htm>
- BELLAMY, G. T. Mental retardation services in sheltered workshops and day activity programs: consumer outcomes and policy alternatives. En F. R. Rush. *Competitive employment: issues and strategies*. Baltimore, 1986.
- BERNEY, Joan y ESTIVILL, Jordi. *Les cooperatives socials d'Italia*. Bartzelona: Hacer, 1993.
- BIZKAIA. Gizartekintza Saila. *Bizkaiko Ezgaituen azterlana: ezaugarriak, egoera eta beharrak*. Bilbo: Foru Aldundia, 1997.
- BRONFENBRENNER, U. *La ecología del desarrollo humano*. Bartzelona: Paidós, 1987.
- CASADO, Demetrio. *Panorámica de la discapacidad*. Bartzelona: Intress, 1991.
- CASADO, Demetrio. *El sentido de la política pública de inserción laboral de las personas con discapacidad. Ponencia de las I Jornadas Internacionales de Integración de Personas con Discapacidad Psíquica*. Valentzia: Gizarte Ongizate Saila, 1997.
- GAZTELA ETA LEON. Gizarte Ekintza Zuzendaritza Nagusia. *Plan sectorial para personas con discapacidad en Castilla y León (1995-1998)*. Zamora: Gaztela eta Leongo Batzarra, Osasun eta Gizarte Ongizate Saila, Gizarte Ekintza Zuzendaritza Nagusia, 1995.
- KATALUNIA. Síndic de Greuges. Recomendación al Ayuntamiento de Barcelona y al Departamento de Presidencia de la Generalitat para que incluya en sus contrataciones las cláusulas sociales. 2002
- CONFERENCIA ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES A FAVOR DE LAS PERSONAS CON RETRASO MENTAL (2002 . Madril). Empleo con apoyo, la planificación centrada en la persona y las redes de apoyo. *Siglo Cero*, 33 bol., 199 (2002).

- CONFERENCIA ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES A FAVOR DE LAS PERSONAS CON RETRASO MENTAL (1985 . Madril). La comida en una institución desde el concepto de deficiencia al concepto de minusvalía. *Siglo Cero*, 26.
- CONFERENCIA ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES A FAVOR DE LAS PERSONAS CON RETRASO MENTAL (2002 . Madril). *Hacia un nuevo enfoque de los talleres ocupacionales en el ámbito rural*. *Siglo Cero*, 331.
- CONFERENCIA ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES A FAVOR DE LAS PERSONAS CON RETRASO MENTAL (1991 . Madril). La atención basada en la comunidad: ¿desinstitucionalización o transinstitucionalización?. *Siglo Cero*, 133.
- EUSKADIKO EKONOMIA ETA GIZARTE ARAZOETARAKO BATZORDEA. *Gizarte eta ekonomia gaietako memoria: Euskal Autonomia Erkidegoa 2000*. Bilbo: Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea, 2001.
- EUSKADIKO EKONOMIA ETA GIZARTE ARAZOETARAKO BATZORDEA. *Gizarte eta ekonomia gaietako memoria: Euskal Autonomia Erkidegoa 2001*. Bilbo: Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea,, 2002.
- DATLAN S.L. *Gizartekintzaren Ekintza Plana*. Bilbo: Bizkaiko Foru Aldundia, Gizartekintza Saila, Ahalmen Urrikoen Zerbitzua, 1999.
- DATLAN, S.L. *Enplegua eta ezgaitasunak Euskadin*. Gasteiz: Eusko Jaurlaritzako Argitalpen Zerbitzu Nagusia, 1990.
- ESPAINIA. IMSERSO. *Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad*. Eskueran hemen: [http://www.seg-social.es/imsero/discapacidad/docs/i0\\_disemp10.html](http://www.seg-social.es/imsero/discapacidad/docs/i0_disemp10.html)
- ESPAINIA. INEM. *Las personas con discapacidad ante su inserción social*. Madril: INEM, 1997.
- ESPAINIA. INEM. *Formación y mercado laboral de los minusválidos*. Madril: INEM, 1996.
- ESPAINIA. Migrazio eta Gizarte Zerbitzuen Institutua (IMSERSO). *Discapacidad y trabajo en España: estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*. Madril: Migrazio eta Gizarte Zerbitzuen Institutua, 1998.
- ESPAINIA. Estatistikako Estatuko Institutua (INE). *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud: 1999: avance de resultados: datos básicos*. Madril: Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa, 2000.
- ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo. *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad*. Madril: Real Patronato sobre Discapacidad, 2001.
- EUSKADI. Lan eta Gizarte Segurantza Saila. *Sostengudun enplegua EAEn*, Gasteiz: Eusko Jaurlaritza, Lan eta Gizarte Segurantza Saila. *Gizarte Ongizateko Dokumentuak*, 56.
- FEAPS. *Manuales de buena práctica: empleo y promoción laboral: orientaciones para la calidad*. Madril: FEPAS, 1999.



- GARRIDO PÉREZ, Eva. El tratamiento comunitario de la discapacidad: desde su consideración como una anomalía social a la noción del derecho a la igualdad de oportunidades. *Temas Laborales*, 59 (2001), 165-192 orrialdeak.
- GAZTELAN. Gizarte klausulen eskuliburua. Iruñea: Gaztelan, 2002. Eskueran hemen: [www.gaztelan.org](http://www.gaztelan.org)
- GIPUZKOA. Gizarte Zerbitzuen Saila. *Ahalmen Urriko Pertsonak Artatzeko Plan Integrala*. Donostia: Gipuzkoako Foru Aldundia.
- ERRIOXA. Gobernua. Gizarte Ongizate Zuzendaritza. *Plan integral de personas con discapacidad (1996-1999)*. Logroño: Gobernua, Osasun, Kontsumo eta Gizarte Ongizate Saila, 1997.
- LEJARRETA, Ricardo Esteban. Marco legislativo en relación al empleo de personas con discapacidad. *Boletín del Real Patronato de Discapacidad*, 47. Eskueran hemen: <http://www.rpd.es/boletin/bol47/marcolej.htm>
- LEWIN, K. *La teoría de campo en la ciencia social*. Bartzelona: Paidós, 1988.
- OCDE. *La integración social de los jóvenes minusválidos II*. Madril: Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren Argitalpen Zentroa, 1987.
- OIT y O'REILLY, Arthur. *The right to decent work of persons with disabilities*. Geneva: International Labour Organization, 2003.
- PUIG DE LA BELLACASA, R. *Fronteras del enfoque médico-industrial de la rehabilitación médico-industrial en alternativas institucionales en rehabilitación*. Madril: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1990.
- QUINN, Gerard; DEGENER, Theresia. The current use and potential of United Nations Human Rights instruments in the context of disability. New York: UN, 2002. Eskueran hemen: [www.un.org](http://www.un.org)
- REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Madril: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 2002. 61/2003 Dokumentuak.
- REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Legislación relativa a la política para la discapacidad: Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia*. Madril: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1999. 51/99 Dokumentuak.
- REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Políticas para la discapacidad: Seminario de derecho comparado sobre discapacidades (España, Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia)*. Madril: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1999.
- REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Realizaciones sobre discapacidad en España: balance de 20 años*. Madril: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con minusvalía, 1997.

- RODRÍGUEZ AZPILIKUETA, F. J. Y MARTÍNEZ RUEDA, N. *Un modelo de formación para profesionales de empleo apoyado*.
- SIIS. *Legislación relativa a la política para la discapacidad: Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia*. Madril: Real Patronato de prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1999.
- SOSTENGUDUN ENPLEGUKO NAZIOARTEKO SIMPOSYUMA (6.a Salamanca, 2002). *Hacia la integración plena mediante el empleo: Actas del VI Simposio Internacional de empleo con apoyo*. Salamanca: Publicaciones del INICO, 2002. Eskueran hemen: <http://campus.usal.es/~inico/inico.html>
- SOTELO, Helena. La normativa en materia de empleo privado de las personas con discapacidad: apuntes sobre la situación en la Unión Europea. *Boletín del Real Patronato de Discapacidad*, 53. Eskueran hemen: <http://www.rpd.es/boletín/bol53/e-normativa.pdf>
- EUROPAR BATASUNA. Batzordea. *Hazkundera, lehiakortasuna, enplegua: XXI. mendean sartzeko erronkak eta pistak: Liburu Zuria*. 1994.
- VERDUGO ALONSO, Miguel Ángel eta JORDÁN DE URRÍES VEGA, Francisco de Borja. *Panorámica de empleo con apoyo en España*. Madril: Real Patronato sobre Discapacidad, 2001.
- VÉRNIA TRILLO, Silvia. La inclusión de las cláusulas sociales en la contratación pública. *Revista Aragonesa De Administración Pública*, 20, 2002

## **Eranskinak**

- I. Taula estatistikoak
- II. Bizitzako historien gidoia
- III. Eztabaida taldeen gidoia
- IV. Erakundeen zerrenda
- V. EAE-ko enpleguko zentro berezien eta okupazio zentroen zerrenda
- VI. Glosategia
- VII. Siglen glosategia
- VIII. Gutun Irekia Sostenguko Enpleguko Espainiar Elkarteak Estatuko Herri Defendatzaileari
- IX. Bizitzako historiak

## **I. Taula estatistikoak**

### II.1. Koadroa. EAEn erregistratutako eta izatezko 16tik 64 urtera bitarteko pertsonen prebalentzia, lurralde historikoen arabera

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	EAE
IZATEZKO EZGAITUAK (16-64) <sup>(1)</sup>	6.119	36.191	17.558	59.886
ERREGISTRATUTAKO EZGAITUAK (16-64) <sup>(2)</sup>	8.312	29.561	19.447	57.320
BIZTANLERIA, GUZTIRA (16-64) <sup>(3)</sup>	208.976	832.151	493.936	1.535.063
<b>IZATEZKO BIZT. PREBALENTZIA (%)</b>	<b>2,9</b>	<b>4,3</b>	<b>3,6</b>	<b>3,9</b>
<b>ERREGISTRATUTAKO BIZT. PREBALENTZIA (%)</b>	<b>4,-</b>	<b>3,6</b>	<b>3,9</b>	<b>3,7</b>

Iturriak: (1) INE. Ezgaitasun, urritasun eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999.

(2) Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2001.

(3) EUSTAT. Biztanleria eta etxebizitza zentsua, 1996.

### II.2. Koadroa. 16tik 64 urtera bitarteko biztanleak, lurralde historikoen arabera, generoka eta adin multzoka, EAEn, 1996

	GIZONAK			EMAKUMEAK			GUZTIRA		
	16-30	31-44	45-64	16-30	31-44	45-64	16-30	31-44	45-64
ARABA	35.641	31.219	39.055	34.420	31.560	37.081	70.061	62.779	76.136
BIZKAIA	140.859	123.311	151.283	135.129	124.570	156.999	275.988	247.881	308.282
GIPUZKOA	84.423	73.098	92.008	79.635	72.171	92.601	164.058	145.269	184.609
<b>EAE</b>	<b>260.923</b>	<b>227.628</b>	<b>282.346</b>	<b>249.184</b>	<b>228.301</b>	<b>286.681</b>	<b>510.107</b>	<b>455.929</b>	<b>569.027</b>
<b>GUZTIRA GENEROKA</b>	<b>770.897</b>			<b>764.166</b>			<b>1.535.063</b>		

Iturria: EUSTAT. Biztanleria eta etxebizitza zentsua, 1996.

### II.3. Koadroa. Zergapean ez dauden prestazioen batez besteko zenbatekoa, lurralde historikoen arabera, 2001 (eurotan)

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA
ZERGAPEAN EZ DAGOEN EZINTASUN PENTSIOA	319,53	236,21	272,91
GIZARTE ONGIZATE FONDOA-GAIXOTASUNA	149,86	174,35	149,86
LISMI	169,03	149,32	145,98

Iturriak: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2001.

#### II.4. Koadroa. 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak, zergapean ez dauden prestazioen hartzaileak, pentsio motaren arabera, lurralde historikoetan, 2001

	ARABA				BIZKAIA				GIPUZKOA				EAE		
	18-29	30-44	45-64	16-29	30-44	45-64	16-29	30-44	45-64	16-29	30-44	45-64	16-29	30-44	45-64
ZERGAPEAN EZ DAGOEN EZINTASUN PENTTSIOA	72,3	70,6	48,9	86,2	87,6	61,8	96,4	88,6	70,8	87,-	85,9	62,2	87,-	85,9	62,2
GIZARTE ONGIZATE FONDOA-GAIXOTASUNA	11,6	7,6	11,8	12,4	7,7	26,-	3,1	4,4	13,2	10,-	7,-	20,9	10,-	7,-	20,9
LISMI	16,-	21,7	39,2	1,3	4,7	12,1	0,4	6,9	16,-	3,-	7,1	16,8	3,-	7,1	16,8
<b>GUZTIRA %</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>	<b>100,-</b>
<b>ABS.</b>	<b>112</b>	<b>340</b>	<b>421</b>	<b>581</b>	<b>1.997</b>	<b>1.882</b>	<b>223</b>	<b>677</b>	<b>751</b>	<b>916</b>	<b>3.014</b>	<b>3.054</b>	<b>916</b>	<b>3.014</b>	<b>3.054</b>
<b>GUZTIRA, LURRALDE HISTORIKOA</b>	<b>873</b>				<b>4.460</b>				<b>1.651</b>				<b>6.984</b>		

Iturria: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundiak, 2001.

#### II.5. Koadroa. 16tik 64 urtera bitarteko ezgaituak, jarduerari dagokionez, generoaren eta lurralde historikoaren arabera, 1999

	ARABA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
	GIZONA	EMAKUMEA	GUZTIRA	GIZONA	EMAKUMEA	GUZTIRA	GIZONA	EMAKUMEA	GUZTIRA
AKTIBOAK	1.394	696	2.090	6.951	4.456	11.407	3.470	1.514	4.984
EZ-AKTIBOAK	2.004	2.026	4.030	9.406	15.375	24.781	5.436	7.138	12.574
JARDUERA TASA <sup>(1)</sup>	41,-	25,6	34,2	42,5	22,5	31,5	39,-	17,5	28,4
BIZTANLERIA OROKORRAREN JARDUERA TASA <sup>(2)</sup>	70,1	48,-	58,9	63,9	39,8	51,5	66,-	43,3	54,4
<b>GUZTIRA</b>	<b>3.398</b>	<b>2.722</b>	<b>6.120</b>	<b>16.357</b>	<b>19.831</b>	<b>36.188</b>	<b>8.906</b>	<b>8.652</b>	<b>17.558</b>

Iturriak: (1) INE. Ezgaitasun, urritasun eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999.

(2) EUSTAT, PRA. EGAILAN SA, Lan Merkatuaren Behatokia, 2000.

## II.6. Koadroa. Ezgaituak okupazioari dagokionez, generoaren eta lurralde historikoaren arabera, 1999

	ARABA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
	GIZONA	EMAKUMEA	GUZTIRA	GIZONA	EMAKUMEA	GUZTIRA	GIZONA	EMAKUMEA	GUZTIRA
LANEAN	1.161	491	1.652	3.901	3.304	7.205	2.766	698	3.464
LANIK GABE	233	205	438	3.052	1.152	4.202	704	816	1.520
LANGABEZIA TASA	16,7	29,5	21,-	43,9	25,9	36,8	20,3	53,9	30,5
LANGABEZIA OROKORRAREN TASA	5,3	9,8	7,2	6,3	16,-	10,2	4,9	8,-	6,2
<b>AKTIBOAK GUZTIRA</b>	<b>1.394</b>	<b>696</b>	<b>2.090</b>	<b>6.953</b>	<b>4.456</b>	<b>11.407</b>	<b>3.470</b>	<b>1.514</b>	<b>4.984</b>

Iturria: INE Ezgaitasun, urritasun eta osasun egoeren gaineko inkesta, 1999.  
EUSTAT, PRA. Egailan, Lan Merkatuaren Behatokia, 2002.

## II.7. Koadroa. Enplegua hobetzea eskatzen duten ezgaituak, generoka eta adin multzoka, lurralde historikoen arabera, 2001

	ARABA		BIZKAIA		GIPUZKOA		EAE	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
<b>GIZONAK</b>								
16-24	6	3,7	25	5,-	14	4,3	45	4,5
25-29	16	9,9	49	9,7	23	7,-	88	8,8
30-39	41	25,3	191	37,8	85	25,9	317	31,9
40-44	29	17,9	81	16,-	39	11,9	149	15,-
≥ 45	70	43,2	159	31,5	167	50,9	396	39,8
<b>GIZONAK GUZTIRA</b>	<b>162</b>	<b>100,-</b>	<b>505</b>	<b>100,-</b>	<b>328</b>	<b>100,-</b>	<b>995</b>	<b>100,-</b>
		<b>66,9</b>		<b>66,8</b>		<b>64,3</b>		<b>66,-</b>
<b>EMAKUMEA</b>								
16-24	10	12,5	16	6,4	7	3,8	33	6,4
25-29	8	10,-	37	14,7	18	10,-	63	12,3
30-39	25	31,3	91	36,3	42	23,-	158	30,8
40-44	10	12,5	50	19,9	40	22,-	100	19,5
≥ 45	27	33,7	57	22,7	75	41,2	159	31,-
<b>EMAKUMEA GUZTIRA</b>	<b>80</b>	<b>100,-</b>	<b>251</b>	<b>100,-</b>	<b>182</b>	<b>100,-</b>	<b>513</b>	<b>100,-</b>
		<b>33,1</b>		<b>33,2</b>		<b>35,7</b>		<b>34,-</b>
<b>GUZTIRA</b>	<b>242</b>	<b>100,-</b>	<b>756</b>	<b>100,-</b>	<b>510</b>	<b>100,-</b>	<b>1.508</b>	<b>100,-</b>
		<b>16,1</b>		<b>50,1</b>		<b>33,8</b>		<b>100,-</b>

Iturria: INEM, 2001.

## II.8. Koadroa. Kontratuen banaketa biztanleriarengan oro har, kontratu motaka eta lurralde historikoen arabera, 2000

	ARABA		BIZKAIA		GIPUZKOA		EAE	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
MUGAGABEA	8.922	8,5	28.693	7,5	15.887	7,9	53.502	7,8
ALDI BATEKOA	95.956	91,5	351.220	92,5	185.424	92,1	632.600	92,2
<b>GUZTIRA</b>	<b>104.878</b>	<b>100,-</b>	<b>379.913</b>	<b>100,-</b>	<b>201.311</b>	<b>100,-</b>	<b>686.102</b>	<b>100,-</b>

Iturria: INEM, EGAILAN S.A.k argitaratua. Lan Merkatuaren Behatokia, 2000.

### II.9. Koadroa. Kontratuaren banaketa ezgaituen artean, kontratu motaka, lurralde historikoen eta generoaren arabera, 2000

	ARABA			BIZKAIA			GIPUZKOA								
	GIZONA	EMAKUMEA		GIZONA	EMAKUMEA		GIZONA	EMAKUMEA							
	% HORIZONTAL	% BERTIKAL	GUZTIRA ABS.	% HORIZONTAL	% BERTIKAL	GUZTIRA ABS.	% HORIZONTAL	% BERTIKAL	GUZTIRA ABS.						
MUGAGAGEA	78,3	21,7	100,-	74	53,6	79,1	20,9	100,-	238	66,7	80,-	20,-	100,-	148	61,9
ALDI BATEKOA	85,9	14,1	100,-	64	46,4	74,-	26,-	100,-	119	33,3	87,9	12,1	100,-	91	38,1
<b>GUZTIRA</b>	<b>81,8</b>	<b>18,2</b>	<b>100,-</b>	<b>138</b>	<b>100,-</b>	<b>77,3</b>	<b>22,7</b>	<b>100,-</b>	<b>357</b>	<b>100,-</b>	<b>83,1</b>	<b>16,9</b>	<b>100,-</b>	<b>239</b>	<b>100,-</b>

ITURRIA: INEM, EGAILAN S.A.k argitaratua. Lan Merkatuaren Behatokia, 2000.

### II.10. Koadroa. Ezgaituentzako enplegu zentroen kopurua, zentro motaka, lurralde historikoen eta titularitatearen arabera, 2000

	ARABA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
	PUBLIKOA	% PRIVATUA	%	PUBLIKOA	% PRIVATUA	%	PUBLIKOA	% PRIVATUA	%
	GUZTIRA	GUZTIRA	GUZTIRA	GUZTIRA	GUZTIRA	GUZTIRA	GUZTIRA	GUZTIRA	GUZTIRA
CENTROS OCUPACIONALES	100,-	—	10	12,-	88,-	25	50,-	50,-	2
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	40,-	60,-	20	10,7	89,3	28	—	100,-	37
CENTROS MIXTOS	—	—	—	—	100,-	1	—	100,-	12
<b>GUZTIRA</b>	<b>60,-</b>	<b>40,-</b>	<b>100,-</b>	<b>11,1</b>	<b>88,9</b>	<b>100,-</b>	<b>2,-</b>	<b>98,-</b>	<b>100,-</b>
<b>ABS.</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	<b>54</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>51</b>

Iturria: EUSTAT Estatistikako Euskadiko Institutua, 2000.



**II.11. Koadroa. Enpleguko zentro berezien erabiltzaileen kopurua, zentroaren titularitatearen eta lurralde historikoen arabera, 2001**

	ARABA		BIZKAIA		GIPUZKOA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
TITULARITATE PUBLIKOA	508	62,2	313	20,7	—	—
TITULARITATE PRIBATUA (fundazioak, elkarteak, e. a.)	7	0,9	911	60,2	—	—
TITULARITATE PRIBATUA (S.A. edo S.M.)	239	29,3	290	19,1	2.641	97,-
KOOPERATIBA	62	7,6	—	—	83	3,-
<b>GUZTIRA</b>	<b>816</b>	<b>100,-</b>	<b>1.514</b>	<b>100,-</b>	<b>2.724</b>	<b>100,-</b>

Iturria: INEM, 2001.

## **II. Bizitzako historien gidoia**

## **Bizitzako kontakizunetarako gidoia**

1. Laneratzeko hautatutako estrategia: lan ordaindu (lan arrunta/lan babestua), etxeke lana, pentsioak.
2. Subjektu bakoitzaren bizitza ezaugarriak:
  - Sexua-adina, egoera zibila.
  - Familiaren gizarte, ekonomia eta kultura estatusa.
  - Amaitutako ikasketak, prestakuntza pertsonala...
  - Okupazio egoera, lan esperientzia, independentzia ekonomikoa, etc.
  - Habitata edo kokapen geografikoa.
  - Ezgaitasun mota eta maila, ezgaitasunaren jatorria, jaiotzetiko edo haurtzarokoa, ala gerora etorritakoa, ahalmen urritasunaren aitopene ofiziala lortzea, zergatik eskatu duen, eta zer ondorio praktikoa izan dituen...
  - Ezgaitasunaren aurreko jarrera pertsonala.
3. Ondoko eragileek jokatu duten papera:
  - Familia, lagunak, hezitzaileak: ezgaitasunaren aurreko jarrera...
  - Elkarrekin: kide den ala ez.
  - Herri Administrazioa.
  - Lan eragileak, enpleguko zentro bereziak edo mutua, izatekotan.
4. Kontuan izan beharreko datu osagarriak, elkarrizketan agertu ez badira:
  - Eskatutako/ukatutako baliabideak.
  - Aurkitutako oztopoak, lorpenak.

### **III. Eztabaida taldeen gidioia**

### **III.1. Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako eztabaida taldeentzako gidoia**

1. Enpleguaren kalitateari dagokionez: ezgaituen enpleguaren ezaugarriak. Enpresaren edo enpleguko zentro berezien antolakuntzaren kalitatearen balorazioa.
2. Legediak laneratzeko gaien ezartzen dituen betebeharren betetzearen ebaluazioa: langileriaren %2a, pizgarridun kontratazio modalitateak, enplegu hautakorreko neurriak, HORIZON, EQUAL ekimen erkideak, egungo egoeraren egiaztapena, betetzea hobetzeko litezkeen moduak.
3. Testuinguruak laneratzean duen eragina: ezgaituen jarduera tasa baxuaren zergatiak zein diren jakitea. Pentsioen bidezko laneratzearen eragina, lan merkatutarako prestakuntza.
4. Pertsona hauen laneratzeko igurikapenak gizarte eragile desberdinen, erabiltzaileen, senideen eta elkarten jarreratik.
5. Hobetzeko proposamenak.

### **III.2. Adituen eta mutuetako eztabaida taldeentzako gidoia**

1. Mutuek gerora etorritako ezgaitasuna duten pertsonak laneratzeko laguntzeko egiten dituzten jarduerak.
2. Jarduerak prebentzioaren, birgaitzearen eta tratamenduaren alorretan.
3. Zenbateraino daukaten ezgaituentzako zerbitzu espezializatuen, laguntzen, prestazioen, eskubideen berri eta informaziorik.
4. Lanpostua gainera etorritako ezgaitu baten beharretara moldatzearen gaineko balorazioa. Lanpostuak benetan moldatzen diren ala ez.
5. Gainera etorritako ezgaitasuna daukaten pertsonak dituzten laguntzak.
6. Puntu ahulak eta jarduera proposamenak.
7. Sostengudun enplegua/enklabe babestuak.

## **IV. Erakundeen zerrenda**

## Erakundeen zerrenda

Jarraian Euskal Autonomia Erkidegoan eta Estauan ezgaitasunarekin zuzenean zein zeharka zerikusirik daukaten erakunde eta organismorik esanguratsuenen zerrenda sartu dugu:

- CERMI, Euskadikoa: EDEKA. Ezgaituen Ordezkarien Euskadiko Kontseilua
- Euskadiko EGB: Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordea
- Gutxitu Fisikoen Konfederazio eta Koordinakundea
- COORVISOR: Gorren Bizkaiko Koordinakundea
- Arabako Foru Aldundiko Gizarte Ongizate Saila
- Bizkaiko Foru Aldundia Gizartekintza Saila
- Gizartekintza, de la Gipuzkoako Foru Aldundiko Gizarte Zerbitzuen Gizartekintza Saila
- EGAILAN: Prestakuntza eta enplegua sustatzeko herri baltzua
- EHLABE: Euskadiko lan babestuen elkarte. Honakoek osatzen dute: Lantegi Batuak Fundazioa, Gureak Taldea, Indesa, Ranzari Lantegia, Usoa Lantegiak, Katea-Legaia Taldea, Gallarreta Mankomunitatea, Gokai Taldea
- BOT-EVO: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundietako Balorazio eta Orientazio Taldeak
- EUSKALGORRAK. Gorren elkarten euskal federazioa
- IMSERSO: Migrazio eta Gizarte Zerbitzuen Institutua
- INEM: Enpleguko Estatuko Institutua
- INSS: Gizarte Segurantzako Estatuko Institutua
- LANGAI: Laneratzeko Euskadiko Zerbitzua
- ONCE: Espainiako Itsuen Erakundea
- AUKERA-HORIZON proiektua. Enplegua lan ingurune arruntetan. EHLABEK sustatua
- Prebentzioko eta Ahalmen Urrien Artapenerako Erret Patronatua

**V. EAEko enpleguko zentro  
berezien eta okupazio zentroen  
zerrenda**



## 1. Araba

### 1.1. Enpleguko zentro bereziak

Izena	Titularitatea	Ezgaituak	Jarduera	Ezgaitasun mota
INDESA	PUBLIKOA	508	Arabako Foru Aldundilko EZBen merkaturako izena	Ezg. psikiko, fisiko eta zentzumenezkoa
- Cocina industrial		14	- Catering otordu hotzak	
- Equipos de limpieza industrial		228	- Herri eraikinen garbiketa	
- Lavandería industrial		51	- Garbitu eta lisatzea	
- Puerto Rico		8	- Manipulatuak eta muntaiak ehunak	
- Arbulu		22	- Nekazaritza ustiapena Erkidegorako zerbitzuak	
- Lantze		49	- Manipulatuak, mekanizatuak eta muntaiak	
- Kimu		30	- Manipulatuak, mekanizatuak eta muntaiak. Erkidegorako zerbitzuak	
- Lortu		106	- Mekanizatuak eta muntaiak. Paketatzeak	
ALDATU, S.L.	PRIBATUA	6	Koadernatzea eta errotulatuak	Ezg. fisikoa eta zentzumenezkoa
AMABOST MANIPULADOS, S.L.	PRIBATUA	9	Manipulatuak, mekanizatuak eta muntaiak	Ezg. psikikoa
ANUNDEK, S.L.	PRIBATUA	20	Zehaztu gabe	Ezg. psikikoa
ARIXPE SISTEMAS, S.L.	PRIBATUA	3	Zehaztu gabe	Ezg. psikikoa
ASOCIACIÓN ARAZOAK	PRIBATUA	7	Zehaztu gabe	Ezg. fisikoa, psikikoa eta zentzumenezkoa
AYÚDALE A CAMINAR, S.L.	PRIBATUA	8	Zehaztu gabe	Ezg. fisikoa
BUZTIN ARTEA	PRIBATUA	1	Zehaztu gabe	Ezg. fisikoa
GALENAS SHOPING, S.A.	PRIBATUA	6	Jendaurreko salmenta	Ezg. fisikoa
GLASS TILES, S.A.	PRIBATUA	22	Zehaztu gabe	Ezg. fisikoa, psikikoa eta zentzumenezkoa
GOKAI, S.L.	PRIBATUA	7	Muntaia desberdinak	Ezg. fisikoa
GUPOST GASTEIZ, S.L.	PRIBATUA	11	Datuen tratamendua, Publizitate zuzena	Ezg. fisikoa eta zentzumenezkoa
GUREAK ARABA, S.L.	PRIBATUA	4	Zehaztu gabe	Ezg. psikikoa
IKER HIDALGO TRANSPORTES, S.L.	PRIBATUA	2	Merkantzien garraioa	Ezg. fisikoa
INICIATIVAS Y DESARROLLO ZUIA, S.L.	PRIBATUA	3	Zehaztu gabe	Ezg. fisikoa eta psikikoa
MUNTAIAK ERAIKI, S.L.	PRIBATUA	28	Muntaia metalikoak eta soldatzea. Garraioa	Ezg. fisikoa eta zentzumenezkoa
MUNTAIAK METÁLICOS LIBE, S.L.	PRIBATUA	4	Muntaia metalikoak	Ezg. fisikoa
MUNTAIAK TÉCNICOS DEMANDA, S.L.	PRIBATUA	12	Manipulatuak, mekanizatuak eta muntaiak	Ezg. fisikoa
MUNTAIAK TÉCNICOS JUNDIZ, S.L.	PRIBATUA	28	Manipulatuak, mekanizatuak eta muntaiak	Ezg. fisikoa
NORAI ARABA, S.L.	PRIBATUA	44	Denbora neurtzaileen muntaia	Ezg. fisikoa eta zentzumenezkoa
OSOAK,S.A.L.	PRIBATUA	32	Elektronika eta mekanika	Ezg. fisikoa eta zentzumenezkoa
RAEP, S.L.	PRIBATUA	21	Zehaztu gabe	Ezg. fisikoa
MECANIZADOS Y MANUFACTURADOS TZO, S.C.	PRIBATUA	30	Sarrailak muntatzea, giltzarraoak fabrikatzea, zulatu eta arraspatzea	Ezg. fisikoa eta psikikoa

**GUZTIRA**

**816**

Iturriak: EZB publikoak: Arabako Foru Aldundia, 2001.  
EZB pribatuak: INEM, 2001eko ekaina.

## 1.2. Okupazio zentroak

Izena	Titularitatea	Ezgaituak	Jarduera	Ezgaitasun mota
ADURZA		31		
ARIZNABARRA		34		
HELIOS		39		
LAKUA		45		
PUERTO RICO	PUBLIKOA	49	Industriako manipulatu eta amaierakoak	Ezg. psikikoa
SALBURUA		36		
LANTZE		32		
KIMU		20		
ARBULO		11		
ARRIAGA		44		
<b>GUZTIRA</b>		<b>341</b>		

Iturria: Arabako Foru Aldundia, 2001.

## 2. Bizkaia

### 2.1. Enpleguko zentro berezia

Izena	Titularitatea	Ezgaituak	Jarduera	Ezgaitasun mota
LANTEGI BATUAK Loiu Aixerrota Basauri Derio Etxebarri Erandio Garamendi Gupost Otxarkoaga Plazakola Rekalde Sestao Txibila Zalla	PRIBATUA	864	Muntaia elektromekanikoak, elektronikoa, lorezaintza, garbiketa, publizitatea eta posta bidalketen manipulazioak	Ezg. fisikoa, psikikoa eta zentzumenezkoa
TALLERES USOA LANTEGIAK	PUBLIKOA	172	Lanerako arropagintza	Ezg. fisikoa, psikikoa eta zentzumenezkoa
TALLER GALLARRETA	PUBLIKOA	26	Markoak jartzea	Ezg. psikikoa
RANZARI	PUBLIKOA	115	Koadernatzea	Ezg. psikikoa
BIZGORRE	PRIBATUA	41	Muntaia elektronikoa	Ezg. zentzumenezkoa
LAVANINDU	PRIBATUA	52	Ikuztegia	Buru ezg.
MUGABARIK	PRIBATUA	3	Birkautxututzea-muntaia	Ezg. fisikoa
RAFAELA MARÍA	PRIBATUA	8	Aroztegia	Ezg. psikikoa
MANIPULADOS ANSEMA	PRIBATUA	22	Pieza metalikoak muntatzea	Ezg. fisikoa, psikikoa eta zentzumenezkoa
IGÓN	PRIBATUA	60	Garbiketa zerbitzuak	Ezg. fisikoa eta zentzumenezkoa
GALENAS SHOPPING	PRIBATUA	5	Liburu eta paper denda	Ezg. fisikoa eta zentzumenezkoa
EZBPILSA	PRIBATUA	27	Garbiketa zerbitzuak	Ezg. fisikoa, psikikoa eta zentzumenezkoa
ASPA CELAN	PRIBATUA	11	Serigrafia	Ezg. fisikoa eta psikikoa
ASOC. RADIO TAXI VIZCAYA	PRIBATUA	6	Telefonia	Ezg. fisikoa
PRECOCINADOS TERMEZ	PRIBATUA	9	Jateko ia prest	Ezg. fisikoa
LAVANDERÍA EUSKALDUNA	PRIBATUA	26	Industriako ikuztegia	Ezg. fisikoa, psikikoa eta zentzumenezkoa
ASOCIACIÓN ENTREMANOS	PRIBATUA	8	Merkataritza txikia eta arte grafikoak	Ezg. psikikoa
GOKAI	PRIBATUA	2	Muntaia desberdinak	Ezg. fisikoa
SEGURONCE BILBAO	PRIBATUA	4	Aseguru merkataritza	Ezg. fisikoa eta zentzumenezkoa
BIDAIDEAK	PRIBATUA	28	Ezinduen garraioa	Ezg. fisikoa
BIDAILAN	PRIBATUA	1	Telemarketing eta teleinkesta	Zehaztu gabe
ADEMBI	PRIBATUA	10	Teleservicios	Buru ezg.
HERRI TA BASERRI	PRIBATUA	6	Laquntza eta gizarte zerb.	Zehaztu gabe
BIOTONER NORTE SISTEMAS ECOLOGICOS, C.B.	PRIBATUA	4	Merkataritza txikia	Ezg. fisikoa
LASERCART XXI, S.L.	PRIBATUA	—	Informatika	Ezg. fisikoa
RECINFOR	PRIBATUA	—	Tresnak erosi eta birziklatzea	Ezg. fisikoa
GESPORLAN	PRIBATUA	4	Bulego materialaren merkataritza handia	Ezg. fisikoa

**GUZTIRA**

**1.514**

Iturria: INEM, 2001.

## 2.2. Okupazio zentroak

Izena	Titularitatea	Ezgaituak	Jarduera	Ezgaitasun mota
URIBE COSTA CO Andra - Mari CO Donibane Granja Mendiondo	PRIBATUA	117 19 75 23	Muntaia desberdinak	Ezg. psikikoa
LANTEGI BATUAK - Aixerrota - Derio - Txibila - Plazakola - Otxarkoaga - Rekalde - Garamendi - Zalla - Sestao - Etxebarri - Basauri - Erandio - Atxarte - Gupost	PRIBATUA	575 28 67 60 31 40 55 43 35 41 37 52 72 1 13	Muntaia desberdinak	Ezg. psikikoa
CO DE TRAPAGA. ASPACE	PRIBATUA	20	Zehaztu gabe	Ezg. fisikoa eta psikikoa
CO DE ADULTOS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA	PUBLIKOA	13	Zehaztu gabe	Ezg. psikikoa
ITURLAN	PRIBATUA	126	Zehaztu gabe	Ezg. psikikoa
RAFAELA MARÍA	PRIBATUA	70	Aroztegia	Ezg. psikikoa
TALLER USOA LANTEGIA	PUBLIKOA	53	Muntaia eta mekanizatu desberdinak	Ezg. psikikoa
TALLER GALLARRETA	PUBLIKOA	25	Muntaia eta mekanizatu desberdinak	Ezg. psikikoa
TALLER OCUPACIONAL RANZARI	PUBLIKOA	67	Paper eta kartoi manipulazioa	Ezg. psikikoa
TALLER DE SEÑORITAS DISMINUIDAS FÍSICAS Y PSÍQUICAS	PRIBATUA	30	Zehaztu gabe	Ezg. fisikoa eta psikikoa
<b>GUZTIRA</b>		<b>1.096</b>		

Iturriak: Bizkaiko Gizarte Zerbitzuen gida, 1997 eta EVO, Bizkaiko Foru Aldundia, 2002

### 3. Gipuzkoa

#### 3.1. Enpleguko zentro bereziak

Izena	Titularitatea	Ezgaituak	Jarduera	Ezgaitasun mota
GRUPO GUREAK	PRIBATUA	1.648	Industria eta zerbitzu alorra	Ezg. psikiko, fisiko eta zentzumenezkoa
TAILER PROTEGIDOS GUREAK S.A. - DONOSTIA - ARRASATE-MONDRAGÓN - LEGAZPIA - EIBAR - AZKOITIA - TOLOSA - LASARTE - ORIO - IRUN - ORDIZIA - BERGARA - RENTERIA	PRIBATUA	559	Industriako birkontratazioa	Ezg. psikiko, fisiko eta zentzumenezkoa
GOIPLASTIK, S.L.		72	Plastikozko gauzen fabrik.	
GOIAR, S.L.		92	Ilkuztegia	
GOROLDI, S.L.		100	Lorezaintza	
GALANT GARBITASUNA, S.L.		457	Garbiketa lanak	
GUPOST, S.A.		114	Publizitate zuzena	
GUDAT, S.L.		71	Datuen grabaketa	
OSTALARITZA-DONOSTIA-RENERÍA		40	Ostalaritza	
GUREGAS CARBURANTES, S.A.		48	Zerbitzu estazioak	
GURESERVI, S.A.		95	Zerbitzu desberdinak	
KATEA LANTEGIAK, S.L. - OÑATI - BERGARA - ZUMARRAGA - TOLOSA - HERNANI - IRUN - MUTRIKU - ZARAUTZ - PASAIA	PRIBATUA	545	Muntaia desberdinak	Ezg. psikiko, fisiko eta zentzumenezkoa
LEGAIA, S.L. - ASTIGARRAGA - ARETXABALETAK - LAZKAO - AZKOITIA - HERNANI	PRIBATUA	376	Industriako birkontratazioa	Ezg. psikiko, fisiko eta zentzumenezkoa
LAGUN IZPI, S.L.	PRIBATUA	24	Birkontratazioa	Zehaztu gabe
FERVICA, S.L.	PRIBATUA	29	Muntaketa, manipulazioa, paketatzea	Zehaztu gabe
ESKULAN, S.C.I.	PRIBATUA	23	Muntaia osagarriak	Zehaztu gabe
SUTARGI, S.A.L.	PRIBATUA	60	Kanping gauzen fabrikazioa	Zehaztu gabe
GALENAS SHOPPING, S.A.	PRIBATUA	7	Merkataritza txikia	Zehaztu gabe
K.I. COMUNIC., S.L.	PRIBATUA	5	Tratamendu informatikoak	Zehaztu gabe
SEGI HIRU, S.L.	PRIBATUA	2	Automobilgintzarako produktuak birziklatzea	Zehaztu gabe
ZUBILLAGAKO EZBEM, S.L.	PRIBATUA	5	Muntaiak	Zehaztu gabe
<b>GUZTIRA</b>		<b>2.724</b>		

Iturriak: INEM, kontratatutako langile ezgaituen batez besteko hileroko langileria, 2001.

### 3.2. Okupazio zentroak

Izena	Titularitatea	Ezgaituak	Jarduera	Ezgaitasun mota
TAILER BABESTUAK GUREAK, S.A.	PRIBATUA	700	Birkontratazioa Zehaztu gabe	Ezg. psikiko, fisiko eta zentzumenezkoa
Arrasate-Mondragón		47		
Azkoitia		43		
Bergara		12		
Donostia (3 tailer)		172		
Eibar		75		
Irun		64		
Lasarte		62		
Legazpia		41		
Ordizia		25		
Orio		38		
Renteria		72		
Tolosa		49		
ORTZADAR Tolosa Lasarte	PRIBATUA	31 16 15	Zehaztu gabe	Zehaztu gabe
INVERNADEROS TERAPÉUTICOS AGIFES	PRIBATUA	—	Zehaztu gabe	Ezg. psikikoa
BIDEBARRI ENPLEGU ZENTRUK, S.L.	PRIBATUA	—	Zehaztu gabe	Zehaztu gabe
<b>GUZTIRA</b>		<b>731</b>		

Iturria. Gipuzkoako Foru Aldundia, 2001.

## **VI. Glosategia**

## **Glosategia** (Ordena alfabetikoan)

- **AHALMEN URRITASUNA:** pertsona batek gutxitasun eta ezgaitasunen ondorioz jasaten duen gizarte mailako desabantaila da, horrek bere adin, sexu eta beste kultura faktore batzuen arabera «normala» litzatekeen rola betetzea mugatu edo eragozten baitio. Ahalmen urritasunek aurretiaz ezgaitasunik edo gutxitasunik egotea dakarte, ezinbestean, hori nahikoa izan ez arren. Gizartean txertatzeko esparruan trastornoak edo arazoak sortzen dituzte.
- **AHALMEN URRITASUN MAILA KREDITATZEA:** ahalmen urriko pertsonatzat hartuko dira %33 edo hortik gorako ahalmen urritasuna daukaten pertsonak. Ahalmen urritasunaren zenbatekoa Migrazio eta Gizarte Zerbitzuen Institutuak (IMSERSO) edo Balorazio eta Orientazio Ekipoek luzatutako egiaztagiraren edo ebazpenaren bidez lortzen da. Ezgaitasun iraunkor erabateko edo osoarengatik, edo ezgaitasun larriarengatik pentsiorik aitortuta daukaten pentsiodunak ere, %33 edo gehiagoko urritasuneko ahalmen urriko pertsonatzat hartuko dira. Hori kreditatzeko organo eskudunak luzatutako ebazpena beharko da.
- **AUKERA BERDINTASUNEN HATSARREA:** Europar Batasunak NBEren ebazpenean oinarritzen den aukera berdintasunen gaineko komunikazioa prestatu du, arau uniformeez argitzen dituzten baloreak berronesten dituena. Ebazpenaren esparruan, aukera berdintasuna esatean ingurunekeo gizarte prestazio desberdinak, hala nola, zerbitzuak, jarduerak, informazioa eta dokumentazioa, herritar guztien eskueran berdintasun eta orekatzeko eraginkortasunean jartzen direneko prozesua adierazi nahi da. Europar Batasunaren komunikazioak proposatzen dituen jarraibide nagusiak hauek dira: ezgaituen gizarteko partaidetza sendotzea, partaidetza eragozten duten oztopoak ezabatzea, iritzi publikoa aukera berdintasunerako estrategien alde jartzea.
- **AUTONOMIA:** pertsona baten autonomiak pentsatzeko gaitasuna eta gehien komeni zaizkion erabakiak hartzeko gaitasuna adierazten ditu. Terminoa borondatearekin ere lortzen da.
- **BANAN-BANAKO ARTAPENA/ARTAPENA BANAN-BANAKOARI BEGIRA:** familiak edo pertsonak banan-banan artatzearen (banan-banako artapena), eta familia edo pertsona bat, banaka edo taldean, baina beti familia horretarako bereziki ezarritako xedeekin artatzearen (artapena banan-banakoari begira) arteko diferentzia.



- BEHARRA: gutxitasun, gabezia edo diferentzia bat da, onentzat jotako egoera baten eta oraingo egoeraren artean. Beharra egoera erlatiboa da, eta definizio operatiboa interpretatzen dutenen mende dago. Bradshawren beharraren taxonomiak egokiro ilustratzen ditu beharra definitzeko dauden ikuspegi desberdinak: arautzailea, sentitua, adierazia eta konparaziozkoa.
- BEREIZKERIARIK EZ: ez bereiztea. Talde batean zenbait kideri beren ezgaitasunarengatik gutxiespeneko traturik ez ematea, erkidegoaren barruan pertsona gisa bizi eta gara daitezen sustatzea baizik, baliabide arrunten barruan behar dituzten sostenguak jasota.
- BEZEROARENGANAKO ORIENTAZIOA: bezeroa laguntza jardueraren erdigune eta xede gisa hartzea da; eskubidedun subjektu den herritar gisa, bere nortasun eta intimitatearen errespetua bermatuz, eta zerbitzuak hautatzeko eta eskueran izateko bere ahalmena erraztuz.
- BIZITZA KALITATEA: *«norbanakoaren, bizitzan, bizi deneko kultura eta balioen testuinguruan duen egoeraren, eta bere helburu, balore eta interesen arabera pertzepzio pertsonala da»*. OMS, 1994.
- BIZITZA KALITATEAN OINARRITUTAKO EREDUA: eredu honetan esku hartzearen xedea pertsona batek, bai etxean bai erkidegoan bai lanean, nahi dituen bizi baldintzak sustatzea da. Emango diren sostenguek pertsonen ezaugarriak izango dituzte kontuan, eta giza balio eta behar erkideetan, kultura ingurumeko berariazko balioetan eta pertsonen gurari eta beharretan oinarrituko dira, modu bateratuan hartuta.
- BIZTANLERIA AKTIBOA: 16 urte edo gehiagoko pertsonak, ordainpeko lana egiten dutenak edo lanerako gai izanik horretan hasteko gestioak egiten ari direnak.
- BIZTANLERIA EZ-AKTIBOA: «aktibotzat» jotzen ez diren pertsonak dira. Ondoko kolektiboetan sailkatzen dira: etxeko lanak egiten dituzten pertsonak, ikasten ari direnak, erretiratuak, pentsiodunak, errentadunak eta ezgaituak.
- BIZTANLERIA, GUZTIRA (jarduera terminotan): 16 urteko eta hortik gorako pertsona aktibo eta ez-aktibo batuketara.
- BIZTANLERIA LANGABEA: soldatapeko edo beren kabuzko lanik ez duten pertsonen multzoa, lanerako moduan egonik lan bilera ari direnak.
- BIZTANLERIA OKUPATUA: ordainpeko lana efektiboki egiten duen pertsonen multzoa.
- BOT: Balorazio eta Orientazio Taldeek ebaluazioak eta orientazioak egiten dituzten eta, azkenean, %33, %65 edo %75etik gorakoak izan daitezkeen ahalmen urritasunen egiaztagiriak luzatzen dituzte, eta eskubide baten aitortpenerako oinarri edo baldintza dira. Esaterako, %75eko ahalmen urritasuna edukitzeak, berariazko eskala/ebaluazio baten ostean, hirugarren pertsona baten laguntzaren aitortpenerako eskubidea eman dezake. Lan esparruari dagokionez, lanerako gaitasuneko txostenak

eta bestelako txostenak luzatzen dituzte, enpleguko zentro bereziek pertsona bati errendimendu txikiko kontratuak egin ahal izateko. Profesionalen artean, besteak beste, lanerako orientazigileak dauzkate.

- DUINTASUNA: pertsonaren berezko balioaren aitortpena, beren ingurumenak direnak direlarik, bere norbanako izaera eta behar pertsonalak errespetatuz eta begirunezko tratua emanez.
- ELKARTASUNA: desabantaila egoeran dauden pertsonenganako gizarte ekintza. Gizarteratze duina lortzera bideratu behar da, pertsonen gaitasun edo merituek direnak direlarik.
- ENPLEGU BABESTUA: ezgaitasunaren esparruan, enplegu babestua, ahal dela, enpleguko zentro berezien esparruan garatu izan da. Une hauetan normalizazioaren hatsarrearekin hobeto doazen beste formula batzuk garatu dira, hala nola, enklabeak eta lantalde ibiltariak.
- ENPLEGU GORDEA: LISMIren 38.1 artikulua honelaxe araupetzen du lanpostuen gordetzea: *«berrogeita hamar langile finkotik gora enplegatzen dituzten enpresa publiko eta pribatuak behartuta egongo dira gutxienez langileriaren ehuneko bi ahalmen urriko langileak izan daitezen»*.
- ENPLEGU GORDERAKO ALTERNATIBAK: 27/2000 Dekretuan pertsona ezgaituentzat gorde beharreko enpleguetarako neurri alternatibo ezohikoak onesten dira. Izpirituz kupoaren eta kanonaren sistemen arteko bide berria ebaki nahi duen araua da. Hona hemen neurri alternatiboak:
  1. Enpleguko zentro berezietan edo autonomo gisa ari diren pertsona ezgaituek egindako produktuak erostea, enpresak ahalmen urriko pertsonekin bete ez dituzten enpleguen proportzioan.
  2. Ondasunak eta zerbitzuak enpleguko zentro berezietan edo autonomo gisa ari diren pertsona ezgaituei kontratatzea, enpresak ahalmen urriko pertsonekin bete ez dituzten enpleguen proportzioan.
  3. Ezgaituak laneratzeko xedea duten herri baliagarritasuneko elkarte eta fundazioei diruzko dohaintzak ematea.
- ENPLEGU HAUTAKORRA: LISMIk Gizarte Segurantzatik hartu zuen enplegu hautakorraren irudia. Enplegu hautakorraren gaineko arauak enpresek, ontzeko prozesu guztiak amaitu ondoren, langileei dagokienez bete beharreko onarpen baldintzak araupetzen dituzte. LISMIren enplegu hautakorraren gaineko xedapenak maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuaren bidez garatu ziren. Horrela, 1. artikulua dio ezgaitasun iraunkor partzialeko egoera aitortu zaien langileek berriro enpresara itzultzeko eskubidea daukatela.
- ENPLEGUA SOSTENGUEKIN: enplegu arrunt batean lan merkatura sartzeko ibilbidean laguntza eta bitartekaritzako prozesua da. Enplegua sostenguekin modu honetan, bertsiorik intentsiboenean, enpresa arrunteko lanpostuan bertan sostengu profesionalen beharra ezaugarri izan da. Prozesua eta nahi lirartekeen emaitzak

hauek dira: sostengu profesionalak gutxitzea, ergonomiako faktoreak egokitzea, gaitasun profesionala eta berezko sostenguen iturriak eta intentsitatea gehitzea, eta lan egitea mantendu edo gehitzea.

- ENPLEGU SUSTATUA: LISMIk ezgaituentzako enplegua sustatzeko politika araupetu zuen, 38.4 artikulua bidez, honelaxe: *«Ahalmen urriko langileen enplegua sustatuko da, lan merkatuan sartzeko erraztuko dieten laguntzen bidez. Laguntzak diru laguntzak edo maileguak izan daitezke, produkzio zentroetara heldu eta bertatik ibiltzeko dauden oztopo arkitektonikoak ezabatzea, langile autonomo gisa jartzeko aukera, Gizarte Segurantzako kuoten ordainketa, eta ahalmen urrikoentzako lan aurkitzea sustatzeko egoki irizten zaion beste edozein, bereziki kooperatiben sustapena.»*
- ENPLEGUKO ZENTRO BEREZIA: produkzio lana egiteko helburu nagusia duen zentroa da, merkatuaren eragiketetan erregularri parte hartuz, eta xede gisa ahalmen urriko bere langileek pertsona eta gizarte mailan behar dituzten zerbitzuen prestazioa eta lansaridun enplegua ziurtatzea dutenak. Aldi berean, ahalik eta langile gehien lan araubide normalean sartzeko bitartekoa ere izan nahi du.
- ERABATEKO EZGAITASUN IRAUNKORRA: langilea lanbide edo ofizio orotarako ezgaitzen duena da. Langileak bizi den artean bere zerga oinarriaren %100eko pentsioa jasotzeko eskubidea dauka. Oinarri hori, ezgaitasun osoaren kasuan bezala, istripu edo gaixotasun profesionala gertatu aurreko urtean zehar jasotako lansarien batez bestekoa da.
- EREDU EKOLOGIKOA: eredu ekologikoak planteatzen du pertsona lau sistemaren eraginpean dagoela. Sistema bakoitza hurrengoan sartuta dago. Pertsona baten adierazpenak elkarren loturarik gabeko aldagai modura funtzionatzen duten lau sistemen konbinazio konplexuaren eraginpean daude, pertsonengan emaitza bakarrak lortuz. Lehenengo mailak pertsonaren ezaugarriak islatzen ditu, bigarrenak familiaren ezaugarriak, hirugarrenak pertsonak eta beren familiak bizi direneko erkidegoa eta laugarrenak gizarte eta kultura indarrak zabalenak.
- EREDU PSIKOPEDAGOGIKOA: eredu honek bere esku hartzearen xeda norbanakoan zentratzen du, norbanakoaren gutxitasunetan eta, bereziki, bere muga funtzionaletan. Prestazioaren prozesuaren emaitzak lortutako trebezien kalitate eta kopuruaren arabera neurtzen dira.
- EREDU SOZIOEKOLOGIKOA: eredu honetan, ezgaitasunaren kontzepzioa muga funtzional jakin batzuen eta ingurune zehatz baten exijentzien arteko eraginaren emaitza da. Beraz, «ingurunean» ere esku hartzen da. Hori egin daiteke, herritarren kontzeptua ezgaituek zerbitzuekin eskubide terminotako harremanak dituztelako markoan sartzeko delako.
- ERGONOMIA: ergonomia gizakien ezaugarri, behar, gaitasun eta trebetasunak produktuen edo produkzio prozesuen diseinuari ukitzen dioten aldetik aztertzen dituen diziplina ugari jakintza eremua dela esan genezake. Helburu bat dauka, aplikazio guztietan: produktuak, eginkizunak, lanabesak, espazioak eta ingurunea,

oro har, pertsonen gaitasun eta beharretara moldatzen saiatzen da, kontsumitzaile, erabiltzaile edo langileen eraginkortasuna, segurtasuna eta ongizatea hobetzeko.

- ERKIDEGOKO ZERBITZUAK: kokapen, tamaina eta barruko antolamenduari adituz, sostenguko sare naturala mantendu edota garatu edota gehitzen duten zerbitzuak dira, gizarte elkarrekintzak, erkidegoko jarduerak, erkidegoko baliabideen eta gizarte mailan baloratutako ondasunen erabilpena sustatuz.
- EZGAITASUNA: egunerokoetan gizakiarentzat normaltzat jotzen den moduan edo margenaren barruan jarduteko gaitasun funtzionalaren edozein muga edo gabezia. Ezgaitasunak urritasunen baten ondorio izaten dira beti, baina urritasunek batzuetan ez dute ezgaitasunik sortzen. Beraz, urritasunak ezgaitasunak baino ugariagoak dira. Pertsona mailako trastorno funtzionalak dira.
- EZGAITASUN INTELEKTUALA: adimenezko atzerapena edo ezgaitasun intelektuala ez da norbanakoaren erabateko hazpegizat hartzen, jardueran duen mugaren bat duen pertsonaren eta ingurunearen arteko elkarrekintzaren adierazpen gisa baizik (AAMR 1992 eta AAMR 2002ren definizioak).
- EZGAITASUN EDO EZINTASUN IRAUNKORRA: agindutako tratamendua egin ondoren, behin betikotzat jo daitezkeen, eta lanerako ahalmena gutxitu edo ezereztan dioten murrizketa anatomiko edo funtzional larriak dituen langilearen egoera da. Egoera hau Gizarte Segurantzako Estatuko Institutuko (INSS) ezgaitasunak ebaluatzeko zerbitzuek aitortzen dute (edo gizarte gaitetako auzitegiaren epaiak, interesatuak erreklamatu ondoren).
- EZINTASUN LARRIA: erabateko ezgaitasunak jotako pertsonak bizitzako egintzarik oinarritzkoenak, hau da, ibili, jan edo jantzi, bere kabuz egin ezin dituenetan eta beste pertsona baten laguntza behar duenean aitortzen da. Halako egoeran dagoen langileak bizi den artean bere zerga oinarriaren %150eko pentsioa jasotzeko eskubidea dauka.
- EZINTZEN EZ DUTEN LESIO IRAUNKORRAK: behin betiko lesio, mozketak edo deformazioak dira, ezintasun iraunkorra izatera heldu gabe, langilearen osotasun fisikoa murriztu edo aldatzen dutenak, betiere legeak ezarritako baremoetan jasota agertzekotan.
- FUNTZIONAMENDUA: pertsona baten ezgaitasuna eta funtzionamendua osasun egoeren (gaixotasunak, trastornoak, lesioak, traumak, eta abar) eta testuinguruko faktoreen arteko elkarrekintza dinamiko gisa ulertzen dira (CIF OMS 2001). CIFen ekarpen handia da pertsonak ez direla sailkapen unitateak; hau da, CIFek ez ditu pertsonak sailkatzen, pertsona bakoitzaren egoera osasunaren jabariaren edo osasunarekin zerikusia duten jabariaren multzo baten barruan deskribatu baizik. Deskribapena testuinguruko faktoreen esparruan egiten da beti.
- GIZARTE ONGIZATEKO FONDOKO LAGUNTZA PENTSIOAK: banan-banako diru laguntzak dira, aldiorokoak edo mugagabeak, bizirauteko dirurik ez daukaten zaharrei (65 urtetik gora), gaixo edo erabateko ezintasuneko pertsoneri ematen zaizkienak.

- IRISMENA: kolektibo oso batek, edo gizarte osoak zerbitzu jakin batzuetara heltzeko edo eskueran izateko ahalbidea. Barrera fisiko, hirietako edo arkitektonikoetatik harantzago doan kontzeptua da.
- JARDUERA TASA: lanerako adinean (16 urte eta gehiagokoak) dauden biztanleen multzoko biztanleria aktiboa osatzen duten pertsonen proportzioa.
- LANGABEZIA TASA: talde baten langabezia tasa langabe dauden aktiboen proportzioa da. Portzentajetan adierazten da, eta 16 urteko eta hortik gorako biztanleriaren gainean kalkulatzen da.
- LISMI PENTSIOAK: Ahalmen Urrikoa Gizarteratzeko 13/83 Legean aitortutako prestazioak gutxienez %65eko ahalmen urritasuna duten eta urtean pertsona bakoitzeko lanbide-arteke gutxieneko soldataren %70etik beherako baliabideak dituzten 18 urtetik gorako pertsonentzat dira.
- MENDE TASUNIK EZA/MENDE TASUNA: autonomia kontzeptuarekin zerikusia dauka, baina kasu honetan pertsona batek eguneroko bizitzako jarduerak egiteko sostengua behar izateaz ari gara. Mendetasun terminoa hirugarren adinaren esparruan erabili izan da.
- MUGAK JARDUERAN: norbanakoak jarduerak egiteko dituen zailtasunak dira. «Muga bat jardueran» desbideratze arinetik larriraino joan daiteke, zenbat eta nola begiratuta, eta pertsona batek jarduera bera osasun muga hori gabe nola, zenbateraino edo noraino egingo lukeen alderatzen da. «Muga jardueran» Gutxitasun, Ezgaitasun eta Ahalmen Urritasunen Nazioarteko Sailkapenaren (CIDDM) 1980ko bertsioan erabilitako «ezgaitasun» terminoaren ordezkua da, eta osasun baldintzak Ezgaitasunaren eta Osasunaren Funtzionamenduaren Nazioarteko Sailkapenean kodetzen dira (CIF-10).
- OHIKO LANBIDERAKO EZGAITASUN IRAUNKOR OSOA: langilea bere lanbideko eginkizun guztiak edo oinarrizkoenak egiteko ezgaitzen duena da, baina beste lan jarduera batzuetan ari litekeelarik. Langileak, behin INSSek edo gizarte gaietako auzitegiak ezgaitasuna aitortzen diotenean, bizi den artean bere zerga oinarriaren %55eko pentsioa jasoko du. Oinarri hori istripua gertatu edo gaixotasuna diagnostikatu ziotenetik juxtu aurreko urtean jasotako lansarien batez bestekoa izango da. Pentsioa jasotzea bateragarria da ohikoaz bestelako lanengatik lansaria eskuratzearekin. Pentsioaren zenbatekoa %20 gehi liteke, langileak 55 urtetik gora duenean eta, prestakuntza orokor edo espezializaturik ez daukalako, edo bere bizitokiko lan ingurumariengatik, enplegu berria aurkitzeko zailtasun handia daukala irizten zaionean.
- OHIKO LANBIDERAKO EZGAITASUN IRAUNKOR PARTZIALA: langileari lan horretarako errendimendu normala %33tik gora murrizten diona da. Langileak ezgaitasun iragankorraren prestazioa kalkulatzeko balio izan duen zerga oinarriaren 24 hilekoren besteko kalte ordaina jasotzeko eskubidea dauka. Kopuru horren ordainketa lanarekin bateragarria denez, bere lanpostuan segitzeko edo lanez aldatzeko aukera dauka.

- OINARRIZKO BEHARRAK: pertsonak modu gizatiar eta itxurazkoan bizirauteko ase behar dituztenak dira. Utziezineko beharrak dira. Maslowk proposatutako sailkapenean behar fisiko eta fisiologikoak (osasuna eta higiena, elikadura eta esfinterren hustea eta atsedena) eta segurtasun beharrak eta behar materialak lirateke.
- OKUPAZIO TASA: aktiboen eta okupatuen arteko erlazioa adierazten du.
- OKUPAZIO ZENTROA: ahalmen urritasun iragankor edo iraunkorrek enpleguko zentro berezi batean edo enpresa batean sartzeko eragozten dien pertsonen pertsona eta gizarte mailako doiketa eta okupaziozko terapiako zerbitzuak bermatzeko xedea duen zentroa.
- OREKAZKO BERDINTASUNA: orekazo berdintasunaren hatsarreen oinarritutako orientazioak baliabideak arazoaren larritasun edo norainokoaren, gizarte desabantailaren eta oinarritako prestazioak eskuratzeko oztopoen arabera banatzea aldarrikatzen du.
- OSOKOTASUNA: pertsonaren garapen oso eta libreari laguntzea, beragan eragina daukaten esparru guztiak bilduta, eta zerbitzu espezializatuen ikuspegitik ez eze, gizarte zerbitzuen ikuspegitik ere begiraturaz, prebentzio, hezkuntza, lan eta gizarte alderdiak modu koordinatuan hartuta.
- PREBENTZIO BIGARRENDARRA: OMSen 1980ko proposamenaren arabera, behin gutxitasuna agertu denean, gutxitasun horren ondoreak arintzeko aplikatutako neurrien multzoa da.
- PREBENTZIO LEHENDARRA: OMSen 1980ko proposamenaren arabera, gutxitasun bat ager dadin saihesten duten neurrien multzoa da.
- PRODUKTUAK: kanpoko bezeroaren beharrak asetzeko helburuaz ateratzen diren ondasun edo zerbitzuak, prozedura eta prozesuetatik sortu ohi direnak.
- PROFESIONALITASUNA: zerbitzua betetzeko eskatutako trebetasunak eta beharreko jakintzak dira. Informazio, artapenaren prestazioko eraginkortasun, isilekotasun eta eginkizuna menderatze modura ulertutako gaitasun profesionala ere bada.
- PROZESUA: bata bestearen osteko eta elkarri lotutako faseen multzoa da, balioa erantsiz, aurretiaz ezarritako emaitza edo produktu bat lortzera daramatenak, ekarpen jakin batzuetatik abiatuta.
- SINERGIA: emaitza bat lortzeko batzen diren bi erakundearen arteko lankidetzazko harremanaren emaitza da, prozesu horretan zehar bertan esku hartzen duten eragileak indartuta ateratzen direlarik.
- SOSTENGUAK: pertsonen, beren trebetasunei aditu gabe, ingurune integratu desberdinetan parte hartzea ahalbidetzen dieten baliabide (pertsonalak eta materialak) eta estrategia guztiak dira. Beren azkeneko helburua gogobetetze pertsonala sustatzea

da eta pertsonak, oro har eta, beraz, ezgaituek ere trebetasun eta ahalmen gehiagoz jabetzeko aukera izan dezaten ahalbidetzen dute.

- **SOSTENGUEN PARADIGMA:** esku hartzea pertsonengana bideratzen du, ez prestazio sistemetara. Sostenguen paradigmak agerian jartzen du programa espezializatuak emateko toki «berezia» behar delako sinesmena. Pertsonen behar bakar eta aldakorrei banan-banako sostenguen sistemetatik erantzun dakieke, ohiko erkidego edo lan inguruneetan.
- **SOSTENGU PUNTUALEKO ZERBITZUAK ETA PROGRAMAK:** ezgaitu baten sostenguko sare naturala sendotzeko dira, bere sare naturala hedatzeko aukera, edo aldi batez erakunde edo erkidegoko zerbitzu bat erabiltzeko aukera eskainiz.
- **SOSTENGUKO SARE NATURALA:** pertsona baten sostenguko sare naturala familia, lagun eta auzoko harremanek osatzen dute.
- **URRITASUNA:** egitura edo funtzio anatomiko, fisiologiko edo psikologikoren baten edozein galdera edo anormaltasuna. Urritasunak gaixotasunen, traumatismoen, edo edonolako trastornoen ondorio dira, halako egoerek urritasunik beti eragiten ez dituzten arren. Organo mailako trastornoak dira.
- **ZERGAPEKO EZINTASUNEN PENTSIOAK:** bere lan garaian Gizarte Segurantzaren kotizatu eta ezgaitasuna horretan ziharduten bitartean etorri zaienentzako ezgaitasun iraunkorreko zergapeko prestazioak dira.
- **ZERGAPEAN EZ DAUDEN EZINTASUNEN PENTSIOAK:** Gizarte Segurantzaren inoiz ere kotizatu ez duten, edo gutxienez zergapeko mailako pentsioak jasotzeko beste denboraz kotizatu ez duten, eta bizirauteko bitartekorik ez dutenez premia egoeran dauden pertsonentzako prestazioak dira. Hiru motatakoak izan daitezke: zergapean ez dauden Gizarte Segurantzako prestazioak, Gizarte Ongizateko Fondoko laguntza pentsioak eta LISMI prestazioak.
- **ZERGAPEAN EZ DAUDEN GIZARTE SEGURANTZAKO PENTSIOAK:** EAEko foru aldundiek ematen dituzte. Bolumenari eta zenbatekoari adituta, zergapean ez dauden pentsioetan garrantzitsuenak dira, eta nahikoa diru sarrerarik ez duten pertsonentzat dira.
- **ZEHARKAKOTASUNA:** zeharkakotasuneko irizpidez bideratutako zerbitzuentzat ezgaituek dituzten beharrak ez ditu, ezinbestean, sindrome edo etiologia zehatz batek eragiten.

## **VII. Siglen glosategia**



**Siglen glosategia** (Ordena alfabetikoan)

- **AAMR:** Adimen Atzeratuaren Amerikar Elkartea
- **CIDDM:** Gutxitasun, Ezgaitasun eta Ahalmen Urritasunen nazioarteko Sailkapena
- **CIF:** ezgaitasunaren eta osasunaren Funtzionamenduaren Nazioarteko Sailkapena
- **EUSTAT:** Estatistikako Euskal Institutua
- **EHLABE:** Euskadiko lan babestuaren elkartea
- **EZB:** Enpleguko Zentro Berezia
- **FBS:** Gizarte Ongizateko Fundazioa
- **INE:** Estatistikako Estatuko Institutua
- **INEM:** Enpleguko Estatuko Institutua
- **IMSERSO:** Migrazio eta Gizarte Zerbitzuen Institutua
- **INSS:** Gizarte Segurantzako Estatuko Institutua
- **LISMI:** Ahalmen urrikoak Gizarteratzeko Legea
- **OCDE:** Lankidetzeta eta Ekonomia Garapeneko Erakundea
- **OK:** Okupazio Zentroa
- **OMS:** Osasuneko Mundu mailako Erakundea
- **PRA:** Pertsonak Jarduerarekin lotzen dituen inkesta

**VIII. Gutun Irekia Sostenguko  
Enpleguko Espainiar Elkarateak  
Estatuko Herri Defendatzaileari**

## **Sostenguko Enpleguko Espainiar Elkarteak Estatuko Herri Defendatzaileari**

Ezgaituak, batez ere ezgaitu psikikoak lan sistema erregularrean sartzea erronka da Espainiako Erresumako Gobernuarentzat, urteak dira-eta erronka horri konponbide eraginkorrekin erantzuten ari ez zaiola.

LISMI eta garatu zuen araudia onetsi zirenetik, Espainian zehar Enpleguko Zentro Bereziaren formula hedatu zen, kolektibo hauek lan munduan sartzeko benetako bide bakar gisa, biztanleriarekin oro har produkzio sistema orokorrean integratzeko hatsarrea, zoritxarrez, sakrifikatuz. Legegilearen gogoan, lantoki hauek ezgaituak lan merkatu irekian erabat integratzeko bitarteko tokiak izan behar zutela zegoen arren, praktikan gehien-gehienak bertara heldu eta betiko geratzeko toki bihurtu dira, langileak merkatu irekira bideratzea planteatu gabe.

Gauzak horrela, urtetan, gure herrian enpresa berezien azpisistema eraikiz joan da -ezgaitasuna biltzeko argudio gisa erabiltzen dutenak-, Estatuak ikaragarri babesten dituenak, eta lege esparru ondo zehaztua dutenak. Formula honek ez du, gure ustez, ezgaituak lan merkatu arruntera sar daitezen laguntzen eta, ondorioz, ez die, gainerako biztanle guztiak bezala, herritar oso izateko duten eskubidea ematen.

Bestalde, azkeneeko hamar urteotan, Espainian alternatiba berritzaile bat garatuz joan da, ezgaituei -eta batez ere laguntzarik gehien behar dutenei- lan merkatu arruntera sartzen bai laguntzen diena: Sostengudun Enplegua izenaz ezagutzen den integrazio sistemaz ari gara. Sistema honek, AEBn, Kanadan, Australian, Japonian eta Europar Batasuneko zenbait herrialdetan ondo ezarri eta legez zehaztuta egonik, oinarri teoriko sendoak ditu, eta azterlan esperimental askok ezgaituei lan merkatu irekian dauden lanposuetarako banan-banako laguntza, hezkuntza eta egokitzapa lortzen laguntzeko sistematik eraginkorrena dela esanez abalitzen dute.

Baiezta daiteke Espainian sostengudun enplegua herri erakundeek eta erakunde pribatuek bultzatutako mugimendua dela, pertsonengandik eta beren arazoengatik hurbil egotetik, tradizioz lan merkatu irekitik kanpo geratzen ziren ezgaituentzako konponbide eraginkorrak aurkitzeko interesetik. Profesionalen elkarte txikiak eta alorreko tokian tokiko erakunde eta elkarteak izan dira gure herrian laneratzeko ildo berri hau esperimentatzeko aitzindaritzaren beren gain hartu dutenak.

Sostengudun enplegua Espainian duela hamar urte baino gehiago aplikatzen ari da. Mediterraneo aldea (Kataluina, Mallorca, Marbella, Valentzia) izan da, ezbairik gabe,

garapenean aktiboena, ondoren Kanariar Irlak eta Kantauri aldea datozela (Asturias, Kantabria, Euskadi, Galizia), eta gero penintsularen barrualdea.

Erantsitako Verdugo eta Jordán de Urriesen azterlanean ikus daiteke sostengudun enplegua ia Espainia osoan aspalditxo aplikatzen dela, eta esperimentatu duten kolektiboek emaitza onak lortu dituztela. Laneratzeko sistema honek ikuspegia aldarazi du aplikatu den tokian, eta berritzaile izan da pertsona eta erakundeentzat, zeinek, praktikarekin erkidegoan integratzeak eragin liezaiekeen artega eta hasierako beldurrak gainditu baitituzte.

Baina, zertaz ari gara sostengudun enpleguaz mintzo garenean? Ikus ditzagun, laburbilduta, laneratzeko sistema hau zer den eta zer ez den arteko zenbait konparazio.

#### Enplegua sostenguarekin EZ DA

- Ezgaitasun egiaztagiria duten baina laguntzarik ia behar ez duten pertsonen merkatu irekian enplegua bilatzen aritzen den agentzia.
- Enpresa arrunt bateko enplegu bat, begiralea beti aldamenean dagoela.
- Okupazio zentroetan edo enplegu zentro berezietan sostengua ematea. Beren ezgaitasunarengatik batuta dauden langileei sostengua emanez zentro edo eraikinetan jarduten denean, Sostengudun Enpleguaren filosofiatik oso urrun daude.
- Hautagairik «onenak» aukeratzea eta sostengu beharrik handiena dutenak errefusatzeko.
- Lan praktikak enpresetan edo ikastaroak, lan kontraturik eta soldatarik gabe.
- Teorikoki bat egon arren praktikan gauzatzen ez den kontzeptua.

#### Enplegua sostenguarekin BAI DA

- Ordaindutako lana erkidegoko enpresa arruntetan, banako lan kontratuarekin, laguntza eta jarraipena behar duten ezgaituentzat.
- Banan-banan laguntzeko sistema, lan prestatzailea pixkana kenduz, eta ezgaitasun esanguratsuak dituzten pertsonen lan merkatu arruntean sartzea errazteko aukerak eskainiz.
- Kontzeptu filosofikoa, aplikatzean, praktikan sostengurik gehien behar duten herritarrentzako aukera berdintasuna ahalbidetzen duena.
- Gizarteko ekintza lerroa, produkzioko tailer berezietan lan egiteko ezgaitzat jotzen ziren pertsonen enplegu aukerak eskaintzeko sortzen dena.
- Partaideen sustapena eta “empowerment” delakoa. Sostengudun enpleguak, pertsonen lana aurkitzeaz gain, enpresan eta erkidegoan pertsona modura gora egin dezaten lortu nahi du.
- Ezgaituen aldeko erabeteke planteamendu filosofikoa, sostenguetan eta herritarrei laguntzeko sistema eraginkorren ikerketan inbertitzen duena, pertsona horien laneratzeko dakartzan erronkak oso handiak izan arren.

**Enplegua sostenguarekin EZ DA**

- «Gaurko ogia biharko gosea».
- Bestea alternatibo bat gehiago, orain modan jarri dena baina, moda guztiak bezala, laster amaitu eta ahaztuko dena.

**Enplegua sostenguarekin BAI DA**

- Herrialde askotan, hogeitertirik gora, egindako azterlan esperimentalek abalaturako ekintza larria, enplegu finkoa eta lan konponbideak lortzen dituen, tradizioz lan integraturik lortzen ez zuen herritarren kolektiboarentzat.
- Gure zentro eta zerbitzuen planteamenduan iraultza dakarren kontzeptua, ezinbestean birmoldatzea daramana, zentro eta eraikinetan oinarritutako programetatik erkidegoan oinarritutako benetako integratuzko programak eskaintzera igaro behar da.

Sostengudun enplegua aplikatuz Espainian ezgaituak lan sistema erregularrean eta, bide batez, guztion gizartean integratzeko bide berriak ebakitzen jakin duten erakunde ausart eta konprometituei omenaldia eskaini beharko genikeela egia izan arren, egia ere bada erakunde hauek ezin dutela sistema hori heroi modura aplikatzen luzaroan jarraitu, sostenguari finantzaketaren bermerik gabe eta Estatuaren aldetik gutxieneko estaldurarik ez badago. Erakunde hauek erakutsi dute beren ausardia, abangoardistak direla, gure herrian sostengudun enplegurako berariazko arauketarik egon baino askoz ere lehenago egin baitute salto hareara eta, beren segurtasuna eta beraintzako irabazia bilatu barik, beren energia laguntzen dituzten pertsonen zerbitzura jarri baitute, korrontearen kontra igeri eginez, estatuko eszenatokian, alorraren interes ekonomikoak beste fronte batzuetan zeudenean eta, ondorioz, mugimendu berritzaile hau garatzeko gogo handirik ez zegoenean.

Izan ere, Espainiako panorama ofiziala, sostengudun enpleguaren sustapenari dagokionez, etsigarria da. Ez zen 1997ko urriaren 15eko MTAS-CERMI Akordioan 1998an laneratzeko sistema hau araupetzeko proposamena aurkezteko hartutako konpromisoa bete eta, oker ez bagaude, Ahalmen Urrikoen Ordezkarien Espainiar Batzordeak ez zuen inolako presiorik egin hura gauzatzeko, beste neurri batzuk aurrera ateratzeko oso arduratuta zegoelako. Akordio hori betetzeko interesik izan zuen erakunde bakarra IMSERSO izan zen, 1998an lan batzordea eratu zuena -non Sostengudun Enplegurako Espainiar Elkarteak (AESE) parte hartu baitzuen-, Sostengudun Enplegua araupetzeko Errege Dekretuaren zirriborroa idazteko, eta zirriborro hori da, hain zuzen, egun, legegileak abiapuntuko dokumentu gisa izan dezakeen material bakarra.

Zergatik diogu «etsigarria» dela, espainiar panorama honetaz mintzo garenean? Europako hegoaldeko estatu honetan aitzindari izan baikara, eta urteetako aurrea hartu baitiegu Herbehererak eta Alemania bezalako herriei, sostengudun enpleguaren esperimentazioan eta garapenari, eta beraiek aspaldi daukate sistema araupetuta..., guk, ziurrenik, oraindik zenbait Gobernu Zentral aldatu arte itxaron beharko dugun bitartean (hau da, bosturtekoren bat edo beste), ezgaitasun esanguratsuak dituzten pertsona guztiak lan sistema erregularrean sostengudun enplegurik izateko eskubidea defendatuko duen lege esparruaz hornitzeko.

Eta hori saihesteko, hain zuzen, jo dugu Estatuko Arartekoarengana, gizarte zibil gisa (ezgaituak, beren senideak, laguntzen dieten profesionalak, eta ezgaituen integrazioan konprometitutako erakundeak), ezgaituek gizartearen eraikuntzan parte hartzeko duten eskubidea-laguntza premiarik handiena dutenak alboratu gabe-, eta lan merkatu arruntean gainerako herritarrekin batera integratzeko duten eskubidea defenda ditzazun. Gure ustez, eskubide horiek defendatzeko modurik onena Espainiar Estatuko instantzia egokiei eta Gobernu Zentralari Sostengudun Enplegua izenaz ezagutzen den laneratzeko sistema ahal bait lasterren araupetzeko premiaz ohartaraztea da, laneratze sistema hori espainiar lurralde osoan lege estaldurarik gabe aplikatzen ari baita, duela urte asko, frogatutako eragingarritasunarekin gainera.

Espainian Sostengudun Enplegua araupetzeko premia ez da, lehenago esan dugun bezala erkidegoko enpresetan kolektiboari laguntzen dioten erakundeek lurra landuago eta beren jarduerak eragingarritasun handiagoz eta beldurrik gabe burutu ahal izan dezaten lege estaldura eta finantzaketa izan dezaten argudioarengatik soilik justifikatzen; horrez gain, eta batez ere, ezgaituek bereizkeriarik ez jasateko duten eskubidearengatik ere justifikatzen da. Sostengudun Enplegua, gure herrian premiaz araupetzea eskatzen duguna, ezgaitasun handiko pertsonak lan merkatu arruntean lana aurkitu eta mantentzen arrakasta izatea errazten duten sostengu prozedura eta teknologien, hezkuntzaren eta jarraipenen multzoa da, hain zuzen

Estatu batek ezgaituak laneratzeko modua enpleguko zentro berezien bidez soilik araupetuta badauka -bide hori bereizketa bidea da azken batean, gizartearentzako koste handikoa-, berez ezgaituak bereizten edo baztertzen ari da, lan merkatu irekira heltzea errazten ez dielako. Gainera, Estatu bat sostengudun enplegua araupetzeko lege esparruaz hornitzen denean, ezgaituen kolektiboan alde lan egiten duten erakunde eta taldeen eginkizuna argitzen da, beren negozioak muntatzeaz eta dibidenduak banatzeaz arduratzen ibili behar izatetik urrun, denbora eta energiak sostenguetan inbertitzera, eta ezgaituak erkidegoko enpresetan integratzen ondoen lagunduko duten prozeduretan pentsatzera igaro baitaitezke.

## **IX. Bizitzako historiak**

## **ADIMEN ATZERAPEN MODERATUKO PERTSONA BATEN BIZITZAKO KONTAKIZUNA**

### **ELKARRIZKETA EGIN ZAION PERTSONAREN EZAUGARRIAK:**

- Gizonezkoa.
- 45 urtekoa.
- Adimen atzerapen moderatua, %30eko ahalmen urritasunarekin.
- Hezkuntza zentro berezi batean ikasia.
- Enklabe batean lanean.

Elkarrizketaren data: 2002ko maiatzaren 31, 11,00 h.

### **BIZITZAKO HISTORIAREN KONTAKIZUNA:**

Historia honetako protagonista adimen atzerapen moderatuko 45 urteko gizonezkoa da.

Eskolan garai batez egon ondoren, ikasteko zituen zailtasunak ikusita, eta sartuta zegoen elkartearen bitartekaritzari esker, hezkuntza bereziko zentro batean jarraitu zuen ikasten.

Behin ikaskuntzako aro hori amaituta, bera kide den elkartearen tailer babestuetako batean hasi zen lanean. Egun 17 urte daramatza elkarte horrekin lanean.

17 urte hauetan lan jarduera tailer babestu desberdinetan burutu du, baina duela lau urtetik hona elkartearen «enklabe» programen barruan dago.

Enklabeen bidez, ezgaituak lan ingurune arruntean integratzea erraztu nahi da. Oro har, enklabea enpresa arruntak berarentzat obra edo zerbitzuren bat garatzen duten ezgaituen jarduera bere mende har dezan ahalbide gisa planteatzen da, baina ezgaituek lan kontratuak laneko zentro babestu batekin dituztelarik.

Oraingo egoerarekin oso pozik dagoela esan digu. Bere hitzetan: *«Ni integrazioaren alde ikaragarri borrokatu naiz, niretzat oso urrats garrantzitsua da, hau da, nik ikusten dudana da beste jendearekin ere harremanak izan behar ditugula, ez dugula baztertuta egon behar, hemen denok toki berean gaudela, denok pertsonak garela.»*

Bere hitzek agerian uzten duten bezala, berarentzat onena enpresa arruntaren esparruan lan egitea da, erabateko integrazioa lortuko bada.

17 urteko lan ibilbidearen ostean, eskarmentu izugarria dauka. Enklabeetan lanean daramatzen lau urte hauetan, enpresa bakoitza mundu bat dela ere aitortu du, batzuetan beste batzuetan baino hobeto hartzen zaituztela, baina bertan hartzen den eskarmentua oso garrantzitsua dela. Egun bera dagoen enklabean inoiz eta inon sentitu den ondoen sentitzen da, eta lankideek babes handia ematen diote.



Gure historiaren protagonista ezgaituen integrazioaren alde aktiboki borrokatu den pertsona da, lan esparruko integrazioaren alde ez eze, baita oro har gizarteko integrazioaren alde ere; hartara, bere elkarteko haur ezgaituekin astialdiko begirale jardueretan ere ibili da luzaroan.

Kontatu du nola, sarritan, hurrekin jardueraren bat egitera irteten zenean, jendeak «pizti berezi» modura begiratzen ziela. Bere ustez jarrera hori aldatu egin behar da, denok pertsonak garela jabetu behar dugu.

Beste kontakizun batzuetan bezala, pertsonen jarrera aldaketa funtsezko gisa ageri zaigu laneratzeari ekiteko orduan. Berak gogoratzen duenarengatik, *«oso pertsona barnekoa nintzen, ez nintzen gizartera zabaltzeko gai»*, baina elkartean jasotako sostenguari esker, jarrera aldatu zuen: *«geldi geratzen bazara, ez duzu ezer lortzen»*, *«nik aurrera egiten ausartu behar dut»*.

Astialdiko begirale jarduerak poztasun handiak ekarri dizkio, pairatzen zuen barnekoitasuna gainditzeko balio izan dio, eta aldi berean bere esku egoten ziren neska-mutilei gizartera zabaltzen eta talde itxi ez bihurtzen laguntzen saiatzen zen.

Oso gustura sentitzen da oraingo bere bizitzarekin, bere buruari baliozko pertsona dela erakutsi baitio.

## **HOBETZEKO PROPOSAMENAK:**

Bere esperientziatik hainbat gomendio atera ditu ezgaituak laneratzeari dagokionez.

Lehenik eta behin, bere ustez erabateko integrazioa lortzeko borrokan jarraitu behar da. Bera haurra zenetik gauzak izugarri hobetu diren arren, egiteko asko dago oraindik.

Enklabeak laneratzeari dagokionez gertatzen ari den bilakaeraren erakusgarri dira; gure protagonista lanerako modu horren aldekoa da, pertsona guztiak enklabeetan lan egitearen aldekoa ez direla aitortzen duen arren. Bere lankide batzuek nahiago dute tailer babestuetan lan egiten jarraitzea, enpresa batean exijentzia handiagoa delako, presio handiagoa dagoelako. Eta lansari handiagoa jasoko luketen arren, ez dute erantzukizun hori beren gain hartu nahi. Azken batean, norberaren erabakia da.

Alderdi honek baiesten digu erabateko integrazioa lortzeko ezgaituak jarrera positiboa izan behar duela eta erronkei aurre egin behar diela.

Gainera, lan mota hau sustatzeko enpresa gehiagoren partaidetza proposatzen du. Ingurune normalizatua beti da ghettoak baino hobea.

## **BURMUINEKO PARALISIDUN PERTSONA BATEN BIZITZAKO KONTAKIZUNA**

### **ELKARRIZKETA EGIN ZAION PERTSONAREN EZAUGARRIAK:**

- Gizonezkoa.
- 39 urtekoa.
- Burmuineko paralisia, %54ko ahalmen urritasunarekin.
- Goi mailako unibertsitate ikasketak.
- Egun hezitzaile ari da ezgaituentzako eguneko zentro batean.

Elkarrizketaren data: 2002ko maiatzaren 9an, 10,30 h.

### **BIZITZAKO HISTORIAREN KONTAKIZUNA:**

Historia honen protagonista jaio ostean burmuineko paralisia diagnostikatu zioten gizon bat da.

Bederatzi urtera arte bere adineko gainerako pertsonen antzeko bizitza izan zuen; bere auzoko haurrekin ibiltzen zen, eskolara haiekin joaten zen, baina ez zituen OHO ikasketak orduan egin.

Bederatzi urterekin ezgaituen elkarte batean sartu zen, bere familiak batez ere birgaitzeko helburua bilatzen baitzuen. Orduan hasi zen OHO ikasketak egiten, eta zortzigarren mailara arte egin zituen, baina eskola graduatu titulua ez zuen administrazioko tramite baten ondorioz lortu, 16 urte bete baino lehenago eskatu behar zelako eta beraiek ez zuten halakorik egin.

Hogeita bi urterekin, behin oinarrizko prestakuntzako epea amaitu ondoren, bere lan etorkizunari buruz erabaki behar zuen. Ez zuen aukera askorik: lan babestua, erdi-babestua edo elkartearen esparruan jarraitzea.

Hartara, izan zuen lehenengo lana egoitza-etxebizitza batean izan zen, asteburu eta jai egunetan arituz. Egoera horri esker, denbora libre asko zeukan, eta unibertsitateko karrera bat ikastera animatu zen, 25 urtetik gorakoen bidetik jota. Horretarako, aurretiaz eskola graduatu titulua atera behar izan zuen, azterketa baten bidez. Azkenean lizentziatura ere lortu zuen.

Karrera ikasten ari zen bitartean, arestian esandako lana ikastola bateko beste lan batekin bateratzen zuen, astean bi arratsalde, ikasturte desberdinetako ikasleekin.

Lizentziatura ateratzeak lanpostu berrira sartzeko aukera eskaini zion, ezgaituentzako eguneko zentro batean. Orduetik aurrera lehenagoko bi lanak utzi egin zituen, eta egun oraindik daukan lan horri ekin zion.

Pozik dago bere ibilbidearekin, bai ikasketen bai lanaren aldetik, beretaz zeukaten «mozolo» itxurari aurre eginez bere balioa erakusteko gai izan delako. Bizitzan zehar

bere balioa behin eta berriro zalantzan jarri izan dutela sentitu du, izan ere, haurtzaroan froga psikologiko desberdinei aurre egin behar izan zien, «balio ez» zuela adierazten zutela ziruditen emaitzengatik. Lizentziatura lortu izanak, ordea, agerian utzi du ziurrenik arazoa ez zela berea izango, ingurune zurrunarena eta sistema bere benetakoa beharretara ez moldatzearena baizik.

Bizitzako bere ibilbidearen hain bilakaera positiborako abiapuntua bere ezgaitasuna onartu zuen unea izan zen, ordutik aurrera benetan zer egin nahi zuen pentsatzen eta bere helburuak lortzeko bitarteko guztiak baliatzen saiatzen hasi zenean. Berak bere burua onartu du, bere ezgaitasuna onartu du, eta egun beste ezgaitu batzuentzat ere bizitza desberdina lortzeko bidea jorratzen ahalegintzen da.

Orain, berak dioenez, «*erdi-independiente*» bizi da. Etxebizitza erosi du, txukuntzen ari dena, eta amaitzen duenean, bere gurasoengandik behin betiko bereiziko da, orain jada, batez ere asteburuetan, bere etxean egoten den arren.

Familiaren jarrerari dagokionez, «*nire familia neure kabuz moldatzen nintzela eta aurrera egiten nuela ikusi zuenean lasaitzen hasi zen*» dio. Esaldi honek bere familiaren bilaketa etengabea laburbiltzen du, berak dioenez, «*hondatuta zegoena konpontzen saiatzeko*» bilaketa, hain zuzen. Bera gurasoen kezkarik handiena izan da, beti etorkizunen bat izan zezan arduratuta bizi izan baitira: «*ez zuten garbi ikusten zer gertatuko zen nirekin etorkizunean*».

Aitortzen du familian moldatzeko epea behar izan zutela seme ezgaitua zutelako, horrek batez ere bere kabuz baliatzeko gai izango zen zalantzak sortzen zizkien-eta. Lasaitu ederra hartu zuten semeak lehenengo lana aurkitu zuenean.

Kide deneko elkarteak bere bizitzan jokatu duen paperari dagokionez, iritzi garrantzitsua adierazi digu: bere ikuspegitik, uste dut hasieran agian hobe dela inongo elkartetako kide ez izatea, elkartearen guztiz murgiltzeko eta ingurunetik eta bizitza normaletik urruntzeko dagoen arriskuarengatik. Bizitza normalean etena eragin dezake, pertsonaren ohiko ingurunearekin moztea, «*zure lagunak, zure auzoa, zure eskola, zure institutua, zure lana, edozerekin*», «*ordutik aurrera zure bizitzak behar lukeenaren paraleloki bizitzen hasten zara*». Horrek pertsonari hutsune handiak sortzen dizkio jakintza, esperientzia, bizipen mailan, horiek baitira, azken batean, heldu arazten dizutenak.

Era berean, elkarteak bilakaera positiboa izan duela aipatu digu. Bi garai desberdin bereizten ditu: lehenengoa, elkartearen laguntza, birgaitze hutsezko jardunean, murgilduago zegoeneko, «*hautsita zegoen hori konpondu eta gizarte eskema batera berriro sartzeko moduaren bilaketa etengabea-edo*», bigarren garairantz bilakatuz, non lehenengoz galdetu baitzieten, beraiei zuzenean, nola sentitzen ziren, zer pentsatzen zuten, zer nahi zuten, eta beraien errealitaterako hurbilketa gauzatu zen. Ordutik aurrera gauza positiboagoak egiten hasi ziren, beraiantzat zentzua zeukatzen gauzak.

Etengabeko langabezia egoerarik ezagutu ez duela aitortzen du, kontratutik kontratura bitarteko epe laburrak baizik. Horren haritik, pribilegiatua dela pentsa dezake.

Orain ezgaitasun portzentaje altuko eta mendetasun maila handiko helduentzako eguneko zentro batean ari da lanean, lan munduan integratzea ia ezinezkoa duten pertsonentzako

zentroan. Pertsona horiek lan babesturako aukerarik ere ez daukate, beren produktibitate mailak ez baitira lan babestuko tailer batean eskatzen direnetara ere iristen.

Berak dioenez, «*inork beren aldeko apusturik egiten ez duen arren, inork ezer egiteko gai garenik pentsatzen ez duen arren*», bai bera bai zentroan lan egiten duten gainerako pertsonak zentzurik, edukirik, irtenbiderik daukaten zerbait egiten saiatzen dira. Eta izan ere frogatzen da, denborarekin eta behar diren baliabideekin, gauzak eginez doazela. Bolalumak, folioak ipintzeko tresnak, eta abarrak fabrikatzen dituzte, gero Eroski bezalako merkataritza guneeetan, Euskadiko Kutxan, eta abar banatzen direnak.

Lan merkatu arruntean sartzearen alde dago, zentro babestu edo erdi-babestuetan baino gehiago, non, bere ustez, agian langilearen isolamendua gertatzen den, eta gizartean erabat txertatzeko aukera galtzen den, hori pertsona bakoitzaren egoeraren eta moldatzeko dauzkan ahalbideen mende dagoela azpimarratzen duen arren. Azken batean, norbera ondoen dagoen tokia bilatzea da kontua, enplegu babestuko zentroa izan zein enplegu arrunta izan.

Azkenik, bere egoera beste ezgaitu batzuen egoeraren aldean baloratzeko orduan, berak bere burua «bizitzako menturazale» gisa definitzen du: errealitatea den bezala onartzen den egunean, «*sendatzerik ez dago, ni hilobira edo dena denekora naizen modura joango naiz, beraz, abentura honetan zerbait egin nahi badut, hortik egin beharko dut, ez dago beste modurik...*» Jarrera aldaketa funtsezkoa da, norberak bere burua den bezala onartu eta hortik bizitzen hastea, zailtasun handiz eta beldur handiz. Aitortzen du, halaber, ezgaitasunaren ondoriozko mendetasun askorik ez izateak, autonomia izateak, gauzak erraztu dizkiola.

Autonomia pertsonala ezgaituen laneratzean gehien eragiten duten alderdietako bat dela dio, zeren autonomia pertsonalik ez izateak bai eskatzen baitie enpresei lan ingurunea pertsonaren beharretara egokitzeko ahalegina, baliabideez hornitzea, eta horrek erreparatu handiagoa sor lezake.

Norbere burua onartzea, beragan gauzatutako jarrera aldaketa da, bere iritziz, ondorengo bere ibilbide guztia ahalbidetu duena, bai ikasketen aldetik bai lan eremuan.

Azpimarratzen du, nola, antza, bitarteko eta baliabideak jarriz gero, beste ezgaitu askoren integrazioa ahalbidetuko litzatekeen. Aitortzen du, ordea, berea bezalako esperientzia askorik ere ez dagoela, gero eta gehiago dagoen arren.

Gaur egun, besteak beste, bere esperientzia berearen antzeko egoeran daudenen benetako gaitasunen eredu gisa azaltzeko hitzaldiak ematen aritzen da, eta aldi berean bere egoera berean dauden pertsonen suspergarri ere izan nahi du: «*Aukerarik ematen bada, aprobeixatu behar dira.*»

## **HOBETZEKO PROPOSAMENAK:**

Bere eskarmentuan oinarrituz, pertsona honek ondoko gogoetak adierazi dizkigu, berak bezala ezgaitasunen bat pairatzen duten pertsonak lan merkatura sartzeari dagokionez.

Bere ustez, lehenik eta behin jarrera aldatu behar da, pertsona guztiek gizartean tokia eta aukera berdinak izatea ahalbidetu behar da, diferentziak errespetatuz: hau funtsezkoa da.

Oker irizten dio lana produkzioaren ikuspegi hutsetik enfokatzeari, horrek askotan enpleguko zentro bereziak produkzio enpresa huts bihur daitezten baitakar. Ikusmolde hori aldatu beharko litzateke, bere ustez, eta ezgaitua lan munduan benetan integratzea ahalbidetzeko behar diren baliabideez hornitu.

Berrogeita hamar langiletik gorako enpresetan gutxienez %2 ezgaituak kontratatzeko betebeharra ez dela betetzen azpimarratzen du. Bere iritziz, merkatua gero eta produktiboa delako, gero eta lehiakorragoa delako gertatzen da hori.

Ikuspegi hori erakundeetatik aldatu behar dela zehazten du, enpresei pizgarriak eskaini behar zaizkiela ezgaituei laneratzea errazteko zeren, bestela, pertsona askori integratzeko aukera ukatzen ari baitaia.

## IKUSMEN URRIKO PERTSONA BATEN BIZITZAKO KONTAKIZUNA

### ELKARRIZKETA EGIN ZAION PERTSONAREN EZAUGARRIAK:

- Emakumea.
- 29 urtekoa.
- Jaiotzetiko glaukoma baten ondoriozko ikusmen gutxitasuna, %65eko ahalmen urritasunarekin.
- Unibertsitateko ikasketa ertainak.
- Langabezia egoeran, baina aurretiazko lan eskarmentuarekin.

Elkarrizketaren data: 2002ko maiatzak 30, 10,00 h.

### BIZITZAKO HISTORIAREN KONTAKIZUNA:

Historia honen protagonista jaiotzetiko glaukoma baten ondoriozko ikusmen gutxitasuna duen emakumea da.

Hasieran, glaukomak begi batean ikusmena erabat galarazi eta bestetik gutxi ikustea eragiten zion, dioptria ugariarekin. Hala ere, oinarritzko ikasketak ikastegi berezi batera joan gabe atera zituen, eta ondoren diplomatura bat ere lortu zuen.

*Ikasle urteen oroimena bizimodu normalekoa du, ahalegin eta ekin behar handikoa izan zen arren, «ez nuen arbela ikusten... baina idazten zuenean irakaslearen eskuari jarraitzen ikasi, eta entzumenarekin adi egonez, azkenean dena harrapatzen amaitzen duzu».*

Behin karrera amaituta, lana aurkitzeko zailtasunaren aurrean, bere burua hizkuntza, informatika, protokolo eta bere unibertsitate ikasketekin inolako zerikusirik zuten ikastaroak eginez prestatzen jarraitzea erabaki zuen.

1998an ordura arte nahikoa kontrolatuta egon zen bere gaixotasunean bat bateko gainbehera jasan zuen. Ebakuntza egin zioten, baina emaitza onik gabe. Ondorioz, pixkana ikusmena galduz joan zen, %65eko ahalmen urritasunarekin geratzeraino.

Ordutik aurrera, enpresen eta ezgaituen artean laneratzeko bitartekari aritzen enpresa batekin harremanetan jarri zen. Enpresa horren bidez, enpleguko zentro berezi batean lehenengo enplegua lortu zuen, baina administrazio alorrean, ordura arte ezgaiturik inoiz jardun gabeko tokian. Lan horretan urte betez aritu zen.

Ondoren, eta lanik egin gabe hilabete batzutan egon eta gero, berriro aurkitu zuen lana, eta berriro ere lehen aipatutako enpresa bitartekaria medio. Oraingoan astean hiru egunetan orduka egiten zuen lan. Bere lana funtzionatzen hasten ari zen enpleguko zentro berezi bateko paper guztiak antolatzea zen, eta handik hilabete batzuetara ere hango kontratua bukatu zitzaion.

Laneko azkeneko esperientzia horren ostean, gaixotasunean gainbehera izan zuen, berriro. Pixkana endekatuz doan gaixotasuna da, beraz, behin betiko sendatzerik ez duenez, gaixotasuna kontrolatzen saiatzen dira, ez areagotzeko.

Beretzat, bere ezgaitasun motak, «ikusmen urriak», beste ezgaitasun batzuen aldean, batez ere mugitzeko ezgaitasunen aldean, arazo handiagoak sortzen ditu lan merkatuan sartzeko orduan: *«Ez da ahalmen urritasun eramangarria, lan munduari begira, jakina, gauza bat da ezin mugitzea edo atsedena hartu behar izatea, baina ez ikustea... okerragoa da.»*

Horri lotuta, ahalmen urritasun handia aitortzea ere, bere kasuan bezala (%65 duela dio, egun portzentajea altuagoa litzatekeela aitortzen duen arren), lana aurkitzeko bidean beste oztopo bat gehiago da, berak dioen bezala, *«%65etik gorako urritasuna duzulako curriculumarekin aurkezten zara, ikaratu egiten dira eta...»*.

Ikusmen urritasuna edukitzeak, gutxi ikusteak, erabat itsu izan gabe, bere urritasunari gehitutako oztopo gisa ikus daiteke. Makilarekin doan erabateko itsua bezain agerikoa ez denez, gizartearen aldetik erantzun egokia jasotzeko zailtasunak handiagoak dira.

Egitate honek bere bizitzako ibilbide osoa markatu du, are gehiago lan merkatuan sartzeko orduan, non, berak dioenez, lankideak %65eko ahalmen urritasuna *«oparitu ziotela»* esatera ere ausartu baitziren.

Kontakizunean zerbait argi geratzen bada, elkarrizketatutako pertsonaren izaera ekintzaile eta aktiboa da. Mota honetako urritasuna pairatzeak dakarren zailtasuna zailtasun, ez du inoiz ere pentsatu aktibitatearik ezaren aukeran. Hala ikasketa eta prestakuntza garaian, nola ondorengo lan esperientzian ere, ekina eta bere burua estimatzen duela erakutsi du, horixe izan baita, batzutan, lankideen iruzkin ironikoa ekarri diona, pertsona bat bere kabuz moldatzen zela ikustean, zuen ahalmen urritasuna zalantzan jarri dutenena.

Familiaren sostengua beti izan du baina, pentsatzekoa denez, babes jarrerarekin jokatzeko zuten. Egia da, halaber, ikastera eta prestatzen jarraitzera animatu dutela beti.

Une hauetan, ONCE erakundearen papera oso garrantzitsua izaten ari da, bai birgaitzearen ikuspegitik bai ematen ari zaizkion laguntza moralarengatik.

Gaixotasunean gainbehera egin zuen azkenekoaren ostean, ikusmen galerak makila erabili behar izatera eramaten du. Elkarrekin makila erabiltzen irakasten ari zaion, makilarekin ondo moldatzen. Horrekin batera, eta agian garrantzitsuena dena, bere gaixotasunaren arorik konplikatuenean behar duen laguntza morala ematen ari zaizkio.

Bere egoera berean dauden beste pertsona batzuen bizipen eta eskarmentuek zailenak diren egungo une hauetan aurrera egin dezakeela jabetzen laguntzen diote.

Bere lan esperientzia baloratuz, sarritan ezgaituak, jarrera integratzailearengatik baino ateratzen diren mozkinengatik kontratatzen dituztela kritikatzeko du. Horrela, askotan, ez dira behar diren baliabideak jartzen ezgaituak bere jardura ondo bete ahal izan dezan.

Aitortzen du berarentzat lana «*ihes balbula zela, zerbaiterako balio duzula ikusteko*». Egun langabezia egoera etsipenez bizi du; hala ere, ikasten jarraitzen du, esaterako, pantailara begiratu gabe idazten ikasteko informatika ikastaroa egiten hasiko da.

### **HOBETZEKO PROPOSAMENAK:**

Bizitzako historia honen balorazio modura, gure protagonistak, amaitzeko, lan munduan izandako esperientziatik ateratako hainbat gogoeta kontatu dizkigu.

Lehenik eta behin, agerian utzi du lehen begiratuan, betaurrekoak edo makila bezalako kanpoko aztarna edo zantzurik ez zeukanez, oharkabean igarotzen den ezgaitasuna izateak zailtasun erantsia ekarri diola.

Egoera horrek jendeak bere urritasuna sinesten ez zuela sentiarazi dio, zaila baita ematen den normaltasun itxura, esaterako, estropezu ez egiteko, gauzak non dauden buruz ikastearen ondorioa dela ulertaraztea.

Zenbait erakunde publikok, esaterako, Langaik, lanpostu egokietarako hautagaiak aukeratzean, erakusten duen nolabaiteko utzikeria eta interesik eza kritikatu ditu. Bere esperientziatik, erakunde horretatik deitu egin diote lanak eskaintzeko, besteak beste, gidatzeko baimena ezinbestekoa zen lanak eskaintzeko ordea. Egoera horrek, hasieran barregarri iruditu zitzaionak, behin eta berriro gertatzean gogaikarri bihurtu da berarentzat.

Langileen kontratazioan ahalmen urriko pertsonen %2ko kupo hartu behar dela betetzen ez dela ere nabarmena dela dio, eta konponbidea jartzeko kontuan hartu beharko lirartekeela gehitu du.



## BURUKO GAIKO BATEN BIZITZAKO KONTAKIZUNA

### ELKARRIZKETA EGIN ZAION PERTSONAREN EZAUGARRIAK:

- Gizona.
- 40 urtekoa.
- Buruko gaixotasuna, %48ko ahalmen urritasunarekin.
- Goi mailako unibertsitate ikasketak.
- Enpleguko zentro berezi batean lanean.

Elkarrizketaren data: 2002ko maiatzaren 30a, 12,30 h.

### BIZITZAKO HISTORIAREN KONTAKIZUNA:

Historia honen protagonista buruko gaixotasuna duen gizona da.

Ikasle garaia amaitu ondoren, eta ibilbide profesionalari hasi eta berehala, hogeita hamabi urterekin, joera eskizofrenikoa diagnostikatu zioten.

Ospitalean barneratuta egon ostean, onera egin zuen. Egun bizimodu normala darama, botika tratamenduarekin, eta kide deneko elkartearen enpleguko zentro berezi batean egiten du lan.

Gaixotasuna diagnostikatu ziotenetik enpleguko zentro berezian lanean hasi arte, lan esperientzia desberdinak izan zituen.

1994an enpleguko zentro berezian hasi zen, garbiketa lanetan. Lan horretan daramatzen zortzi urteotan ez du gainbeherarik izan.

Azpimarratu behar dugun lehena da, bere lan bizitzaren kontakizun osoan zehar, berak duen ezgaitasunik ez duen beste inork baino zailtasun handiagorik ez duela izan dioela. Bere ezgaitasuna laneratzeko oztopo izan duen galdetu diogunean, harrিতта erantzun digu; ez du ematen ezgaitasun horren dakarren zailtasunik beragan aurkitu duenik.

Berak, gaixotasuna diagnostikatu zioten unea azaltzean dioenez: *«Hogeita hamabi urterekin diagnostikatu zidaten ezgaitasun pixka bat izan zuen...»*. Gauza bera islatzen da zituen zantzuak deskribatzen dituenean: *«Aldarte aldaketak izan nituen.»*

Hartara, gaixotasuna nolabaiteko urruntasunetik bizi duela dirudi; gertatzen zitzaiona kontatzen du, baina berak krisi uneetan egiten zuela kontatzen ziotenaren ikuspegitik.

Bere gaixotasuna «ez antzemate» hori lan esperientzia zailtasun erantsirik gabe edo ezgaitasunaren ondoriozko errefusate egoerarik gabe bizi izatean igartzen da.

Egia da, halaber, buruko gaixotasunaren kasuan, ez direla beste ezgaitasun batzuk bezain agerikoak, krisi uneetan ezik. Hala ere, egun buruko gaixoaren estereotipoak oso presente

daude, ziurrenik buruko gaixotasuna ezagutzen ez delako eta informazio falta handia dagoelako.

Lan jarduera bat betetzeak normaltzearen aldetik oso esanahi handia dauka buruko gaixotasuna duten pertsonentzat, edozein ezgaiturentzat bezala, zeren gizarte jokabidea garatzeko oinarrizko egitura bat ematen baitu, eta gizarterako baliagarriak direla eta gizarteko parte direla sentitzeko modua baita.

Oso ondo ikusten du enpleguko zentro berezian burutzen ari den lana, eta zentroan dagoenetik lasaiago sentitzen dela aitortzen du.

Gaixotasuna diagnostikatu ondoren bere ingurunerik gertuenean (familia, lagunak, auzokoak), jarrera aldaketarik antzeman ez zuela dio: «*Kasu handiago egiten didate, agian*», dio.

### **HOBETZEKO PROPOSAMENAK:**

Gure historiaren protagonista ados, konforme ageri da bere egoerarekin, ontzat jotzen duelarik, beraz, ez du hobetzeko proposamen zehatzik aipatu.

Hala ere, modu generikoagoan eta proposamenak oro har buruko gaixotasunetara hedatuta, eskuartean daukagun kasu zehatzera bideratu gabe, kontuan izan beharreko zenbait alderdi aipa genitzake.

Lehenik eta behin, langabezia eta lanpostu bat lortu eta mantentzeko zailtasunak buruko gaixotasuna pairatzen duten pertsonak jasan behar izaten dituzten desabantaila handiak dira. Hartara, doitzeko eta gizarteratzeko prozesua nabarmen trabarazten da.

Lan jarduera bat betetzeak ikaragarri egonkortzen du gaixoa, bere gizarte jokabiderako oinarrizko egitura emanez.

Enpresariaren ikuspegitik, buruko gaixotasuna duten pertsonak kontratatzeako erreparoa egon badago, batez ere, pertsona hori gaixo egoeran sarritan egongo dela eta horrek produkzioari eragingo diola uste dutelako.

Lan merkatuan dauden trabak kontuan izanik, kolektibo hau laneratzea sustatuko duten ekintzak eta neurriak behar dira. Besteak beste, garrantzitsuak lirateke lan ohiturak hartzeko eta lan mundura sartzea ahalbidetuko dieten trebetasunez jabetzeko ekintzak.

Beste elementu garrantzitsu bat sostenguaz laneratzea litzateke, banan-banako jarraipena eta buruko gaixoari eta kontratatzen duen enpresariari buruz tutoretza eginez.

## **ENTZUMEN URRIKO PERTSONA BATEN BIZITZAKO KONTAKIZUNA**

### **ELKARRIZKETA EGIN ZAION PERTSONAREN EZAUGARRIAK:**

- Emakumea.
- 44 urtekoa.
- Mintzamenaren osteko entzumen gutxitasuna, %37ko ahalmen urritasun mailarekin.
- Unibertsitateko ikasketa ertainak.
- Entzumen urriko pertsonen elkarte batean lan egiteko du.

Elkarrizketaren data: 2002ko ekainaren 7a, 12,00 h.

### **BIZITZAKO HISTORIAREN KONTAKIZUNA:**

Historia honen protagonista txiki-txikitan mintzamenaren ostean etorritako gorreria duen emakumea da. Entzumen urriko pertsonen elkarte bateko kide da, eta bertan egiten du lan.

Gogoan dauka hezkuntza garaian zailtasun handiak izan zituela. Eskolaurrean bertan hasi zen arazoekin, berak dioenez «*nik ez bainuen irakaslearen azalpenik entzuten.*»

Ikasten ari zen urteetan halako arazoei buruzko sentsibilitatea oso urria zela dio. Benetako zailtasunak aurkitu zituen, batez ere unibertsitate garaian, irakasleek eskolan onar zezaten orduan. Ez zegoen inolako sostengurik: «*Araza, zeukan pertsonarena zen, eta kito.*» Hala ere, diplomatzea lortu zuen.

Gaur egun gauzak asko aldatu direla, eta hobera bilakatu direla baiesten du.

Bere lan eskarmentuari dagokionez, aitortzen du ez duela lanean hasteko zailtasunik handirik izan. Behin ikasketak amaituta, denbora laburrean egon zen langabezian, baina berehala aurkitu zuen lehenengo enplegua.

Lehenengo enplegu hori ezgaituen alde lan egiten zuen eta lan egiten duen erakunde baten bidez lortu zuen, garai hartan zenbait herri erakunderekin harremanetan zegoelako. Administrazioan bi urte eta erdiz lan egin eta gero, elkarte batean lanean hasi zen.

Bere lehenengo lanaren oroimen ona du, hasiera batean nagusien aldetik nolabaiteko erreparoa sentitu zuen arren, lana ondo egingo ez zuelako susmoa-edo. Baina lankideengandik babes handia jaso zuen, oso oroimen ona dauka, eta oraindik egun haiekin harremanetan jarraitzen du.

Administrazioan lanean emandako denboran administrazio lanetan aritzen zen.

Aitortzen du bere egoera entzumen arazoak dituzten beste pertsona batzuenaren aldean hobea dela, mintzamenaren osteko gorra delako eta horrek esan nahi du, hizkuntza

kodeaz eta ahozko komunikazioaz jabetu zela, eta soinuak ezagutu eta identifikatzea ahalbidetzen dion entzumen memoria ere garatu ahal izan zuela.

Oso ondo ikusten du elkarteak bere laneratzean jokatutako papera: «*Lana hasieratik edukitzea ikaragarri ondo etorri zitzaidan*». Aitortzen du elkartearen sostengurik izan ez balu, garai hartan, egoera oso bestelakoa zatekeela; eta ziurrenik berak dioenez, «*Ez nukeen aurrera egingo*».

Egun gauzak aldatu egin dira: «*Gorrei behar dituzten bitarteko eta teknikak ematen bazaizkie, zoragarri funtziona dezakete bizitzako eremuaren edozein alorretan, edozein enpresatan...*». Azken batean, entzumenero ezgaituek behar dituzten baliabideak badituzte, lan merkatuan erabat eta arazorik gabe sar daitezke.

Gaur egun, entzumenez ezgaituak diren pertsonak integratzeko arazorik handiena enpresariak oraindik gorren gaitasunean uste handirik ez daukatela da. Kontzientziazte lan garrantzitsua egin behar da.

Ez-ezagutza integraziorako traba da. Bere ustez, entzumenez urriak diren pertsonak oso langile baliagarriak direla frogatuta dago zeren, esaterako, beste ezgaitasun batzuen aldean, ez daukate mugitzeko arazorik.

Enpresen eta enpresarien jarrera kritikatzeko du, produkzio hutseko ikuspegia dutelako, eta ezgaitasunen bat daukaten kolektiboenganako sentsibilitaterik ez daukatelako. Ezgaituei beren gaitasunak erakusteko aukera ukatzen diete, eta askotan zertarako gai diren ikustean harrizko lirake. Gorrek, beren lanpostuetan ondo moldatuta badaude, gorrek ez diren pertsonak bezain gai edo gehiago dira lanerako. Frogatuta dago zenbait lanetan, esaterako, manipulazioan edo diseinuaren alorrean, normaletik gorako produktibitatea iristen dutela.

## **HOBETZEKO PROPOSAMENAK:**

Laburbilduz edo balorazio modura, gure protagonistak bere esperientzian oinarritutako hainbat gogoeta eginez amaitu du.

Enpresariak kontzientziatu behar dira. Bere ustez legeak ez ditu behar beste behartzen, eta behartzen baditu, ez dute beraien betebeharra ondo betetzen.

Enpresariarentzat entzumenez ezgaituak diren pertsonak kontratatzea arazoa da oraindik ere, batez ere pertsona hauen gaitasunen gainean ezer gutxi dakitelako. Baiesten du, enplegu normalizatua lortu ahal izan duten entzumen urriko langileek sobera erakutsi dutela zenbat balio duten.

Administrazioari laguntza handiagoak eskatzen dizkio gorrek autonomia pertsonala lor dezaten, Europan hori eskubidea baita.

Enpleguko zentro bereziei dagokienez, uste du hobe litezkeela, eta integrazio normalizaturako bidean aurrera egin behar dela. Azkeneko helburua enpresa arrunt batean sartu ahal izatea izan behar da.

Halako ezgaitasuna daukaten pertsonak erabat integratzea lortzeko burutu beharko liratekeen hainbat hobekuntza zehatz zerrendatu ditu. Edozein pertsonaren eguneroko bizimoduan anekdotikoak eman dezaketen kontuak oztopo bihurtzen dira gorrentzat; aireportura joatea, edo medikuarekin hitzordua eskatzea bezalako gauzatxoak...

Traba hauek guztiak konpon litezke, konpontzeko borondate sendoa egotekotan; aireportu eta geltokietan kartel argitsuak jarrita; testu telefonoak jarriz osasun etxeetan; erraztasun ekonomikoak emanez, ezgaitasun hau daukaten pertsonen eguneroko bizitza errazteko behar diren bitartekoak erosteko laguntzak emanez, audiofonoak edo testu telefonoak bezalako laguntza teknikez hornituz. Oposizioetara aurkeztea erraztea, testuak moldatuz; kultura, informazioa... eskueran jartzea. Kontu honetan, dio, Euskal Telebistara programazioan azpigituluak ipintzeko eskatuz kexak bidali dituen arren, ez dutela halakorik egin. Xehetasun txiki askoren multzoa da, azken batean, entzumenez urria den pertsona batek gizartean erabat integratzea oztopatzen dutenak.

## **USTEKABEAN SORTUTAKO EZGAITASUN EZ-MOTOREA DAUKAN PERTSONA BATEN BIZITZAKO KONTAKIZUNA**

### **ELKARRIZKETA EGIN ZAION PERTSONAREN EZAUGARRIAK:**

- Emakumea.
- 55 urtekoa.
- %45etik gorako ahalmen urritasuna daukana.
- Ustekabeen sortutako ezgaitasun ez-motorea.
- Enpresa pribatu batean enplegatua.

Elkarrizketaren data: 2002ko ekainaren 24a, 10,00 h.

### **BIZITZAKO HISTORIAREN KONTAKIZUNA:**

%81,5etik gorako ahalmen urritasuneko pertsona da, aldundiak soilik aitortutakoa. Egoera kritikoan dago, berak dioenarengatik, ezgaituak hartzen dituzten enpresak ezgaitu horiekin bereziki «ankerrak» baitira.

Lortu zuen azkeneko lana ezgaituen elkarte baten bidez eskuratu zuen. Elkartean lanpostu batera sartzeko prestatzen zaituzte, baina enpresak kobratu ostean kobratzen duzu zuk, eta horrek, batzutan, ordaintzen den egunetan ez kobratzea, bi hilabeteko atzerapenarekin kobratzea ere esan nahi du. Gainera, astean 48 orduz lan egin behar dutelako kexatzen da.

Ez dituzte enpresak ezgaitasunetara moldatzen, baina europar fondoetatik onura ateratzen dute, horretarako 14 milioi pezeta ere kobratzeraino.

Enpresan beren lana egiteko hainbat zailtasun aurkitzen dituztela ere badio: zortzi orduko gaueko lana, altzari eskasak, arropa egokirik ez...

Bere garaian, emakume honek arduradunaren aurrean salatu zuen egoera hau. Izan ere, istripuak etengabe jasaten dituzte; urrutirago joan beharrik gabe, berak ere hezur bat hautsi zuela dio.

Luzaroan lanean egon zen, atzerapenik kobratu gabe. Aseguratu gabe zeuden pertsonak ere baziren. Lan istripuaren ondoriozko gaixo egoeran ez zuen laneko hilabeterik, ez eta gaixo egoerarik kobratu.

Gaixo egoerako hilabeteak geroago ordaindu dizkiote, hurrengo urtean, epaitegietan demanda jarri ondoren, non enpresak bere zioak alegatu zituen -emakumearen ustez, aitzakiak-: makina apurtuta zeukatela, dirurik ez zeukatela, eta abar.

Mutuarekin batera, kereila jarri zuen Gizarte Segurantzaren aurrean, egoerak horrela segitzetik ez zuela uler zezaten, kobratu beharra zegoela, inork ez zuela musu truk lanean jarraitzen. Mutuak zioen paperik ez zegoela, nominak sinatuta jasoko zituela, bera gezurretan ari zela emateko.

Epaiketa igaro zen, eta handik hilabete batzuetara kobratu zuen. Mutuak %75 ordaintzen jarraitu du. Senda agiria eman zioten.

Kexatu egiten da enpresa honek, Europar Ekonomia Batasunak babestuta, europar fondo batzuei eutsi zielako. Ezgaituak enplegatzen dituen enpresa da, hara sartzen diren guztiak ezgaituak zertan izan ez duten arren.

Jabetzen da bere adinarengatik, bera kontratatzean enpresak 1.250.000 pezeta jaso zituela. Kontratu mugagabea dauka, eta 3 urte igaro arte ezin dute bota, dirua itzuli ezean.

Bere kasuan, salaketen ostean, sindikatu baten laguntzarekin, enpresa 14-15 enplegatu izatetik 8rekin soilik geratu zen. *«Zortzi horietatik, hiru batera gaixo egoeran ere egon izan gara, bata ez bazen, bestea. Eta gainerakoak ezgaituentzako beste enpresa batera joan dira, ia erdia kobratuz.»*

Berak dio bidegabekeria pairatu duela, salatu egin duela, baina hilabetetan enpresak ez diola ordaindu eta oraindik %25 geratzen zaiola kobratzeko.

Sindikatu batean afiliatu da, gaia aurrera eraman diezaioten, berak ezin duelako horretaz arduratzen jarraitu. Denbora honetan, senda agiria eman diote, logika osoarekin. Senda agiria FREMAPen aurkeztu zuen, mutuak enpresako arduradun eskuordetuari abisatu zion, biharamunean gauean lanean hasiko zela, baina arropa eta kafea behar zuela, bestela salatu egingo zituztela.

Lan ikuskaritzara jo behar izan zuen, lanean hasten zen egunerako ikuskaritza eskatzeko, baina gauetz lan egiten ez zutela erantzun zioten. Azkenean, elkarrizketa baten ostean, joango zirela erantzun zioten, baina pertsonaren batek egiaztatu beharko zuela berak esaten zuena egia zela: berak ezin zuela irten, batzutan gaueko hamaiketari sartzen dela, egun batean goizeko bederatzietan irten zela...

Bere hitzetan, «zigor eremu» batean sartu zuten, jarri zuten tokia bereziki gogorra zelako eta baldintzak oso txarrak.

Enpresa honetara ezgaituentzako elkarte baten bidez sartu zela dio, eta 48 orduen gaia ezgaituen beste elkarte batean salatu zuela. Horren ostean, eta enpresako arduradunekin hitz egin eta gero, 48 orduen kontu hori kendu egin zuten. Orditik jada ez da «gogoko» pertsona.

Bera sartu zenean ehun eta hirurogeita piku mila pezeta zor zieten lankide batzuk zeudela, batzuei 1999ko udako aparteko orduengatik eta beste batzuei 2000ko udaleko aparteko orduengatik.

Enpresak kontratazio hauengatik onurak jasotzea kritikatzan du, onura horiek ez dutelako lan baldintzak hobetzerik ekartzen: soldatak, lan ingurunea...

Arazoa da ezgaituek lana aurkitzeko oztopo handiagoak dituztela; horri emakumeak izatea eta hainbat urtetik gora izatea gehitzen bazaio, egoera are okerragotzen da.

Mutuan eta Gizarte Segurantzari bi arazo daudela esaten diote: osasun arazoa eta sortzen ari zaizkion gizarte eta lan arazoa, botikekin lasaitzen ari baitzaizkio.

Sindikatuengana edo lan gaietako abokatu batengana «mozkinik» ateratzerik ez dagoela ere kritikatu du, gutxi direlako eta ez daudelako kasu puntual batengatik borrokatzeko prest, oso diru gutxi kobratzeko.

Esan du ezgaituen elkarteak bai lagundu ziola 48 ordu lan egiten zutela esan zienean.

Zer lan baldintzatan zegoen salatu zuen unetik aurrera hasi ziren auziak. Depresioa etorri zitzaion, gaixo agiria hartu zuen, ez zioten ordaintzen...; azkenean lortu zuen dirua, borrokatuz baina.

Lanpostu bat eduki ahal izateko ezgaitua zarela ezkutatu behar duzula salatzen du. Gaixoak zaintzen enplegatuta egon zen, eta ez zuten sekula ezgaitua zenik jakin.

Eskola graduatuko eta LH-ko ikasketak egin zituela nabarmendu du.

### **HOBETZEKO PROPOSAMENAK:**

Oposizioak nola antolatuta dauden kritikatu du: sarrera librekoetan toki ugari eskaintzen diren bitartean, ezgaituentzat bat edo bi besterik ateratzen ez direla. Gainera, %40 jada barruan lanean daudenentzat izaten dira.

Zenbait ezgaituk, praktikan, langile normal batek baino gutxiago kobratzen dutela kritikatu du, askotan lan berberak eginez gainera.

Lanabesak, lan baldintzak ez direla egokienak izaten kritikatu du.

Enpresa hauen jarduera kontratu behar dela salatzen du, beren betekizuna bete dezaten, jarri zaien helburua bete dezaten, hau da, ezgaituak har ditzaten, baldintza egokietan.

Berak azaldu du elkarteetan sostengua aurkitzen duela, baina ikastaro batzuetara lanean bazaude soilik joan zaitezkeela...



## USTEKABEAN SORTUTAKO EZGAITASUN MOTOREA DAUKAN PERTSONA BATEN BIZITZAKO KONTAKIZUNA

### ELKARRIZKETA EGIN ZAION PERTSONAREN EZAUGARRIAK:

- Gizonezkoa.
- 51 urtekoa.
- Ustekabean sortutako ezgaitasun motorea, endekapen gaixotasun baten ondorioz, %69ko ahalmen urritasunarekin. Pixkana gehituz eta degradatuz doan gaixotasuna: esklerosi ugaria.
- Goi mailako unibertsitate ikasketak.
- Herri Administrazioan lan egiten du.

Elkarrizketaren data: 2002ko ekainaren 6a, 16,00 h.

### BIZITZAKO HISTORIAREN KONTAKIZUNA:

Historia honen protagonista ezgaitasun motorea daukan gizon bat da, egun gurgildun aulkian ibiltzera behartuta dagoena, pixkana gehituz eta degradatuz doakion gaixotasunaren ondorioz: esklerosi ugaria.

1975ean, karrerako azkeneko urtean, eta gaixotasuna diagnostikatu baino urtebete lehenago, administratibo oposizio batzuetara aurkeztu zen. Gaintitu zituen, eta artean ikasten ari zela hasi zen lanean.

1977an behin betiko gaixotasuna diagnostikatu zioten. Hainbat espezialistarenean egon da. Pixkana gehituz doakion gaixotasun integrala diagnostikatu zioten. Esklerosi ugaria dauka, antza.

Administrazioak ez dauka bere egoeraren berri. Nahiago izan du ezer ez esatea. Berak dioenez, *«ni bizitzan moldatzen saiatu naiz.»*

Hasieran pixka bat herren zebilen, 1990ean bi makulu hartu behar izan zuen arte, eta badarama hiru urte gurgildun aulkian.

Lanean sortu ahal izan zaizkion arazoei dagokienez, esan du ez duela ia arazorik izan, berak dioenez, ez delako adimen kontua.

Bere ezgaitasun fisikoaren arazoak halakoetan ohi direnak dira: hirigintzako oztopoak, aldapa gehiagoren beharra, ate zabalagoak, hotel moldatuak...

Bere familiarekiko harremanetan ere arazorik izan ez duela dio.

Elkarteari dagokionez, azaldu du emazteak elkartean sartzera animatu zuela. Esklerosi ugariaren elkartea batez ere berak eta lagun batek atera zutela aurrera dio.

Koordinakundea eratzera animatu zituzten. Horrela, lokal bat bilatu zuten eta aldundiari laguntzak eskatu zitzioten.

Kalean sostengua lortu du, bere gizarte ingurunean.

Oraindik hirigintzako kontuetan egiteko asko dagoela kritikatzten du, baina ez du uste interes faltarengatik denik, diru faltarengatik edo beste arrazoi batzuegatik baizik, zehaztu du.

### **HOBETZEKO PROPOSAMENAK:**

Ez du lan arazorik izan, gaixotasuna sortu baino lehen lanean integratuta zegoelako.

Berak, elbarri izanik, uste du laguntza eskatuz gero edozeinek laguntzen dizula. Berak erraztasun handiak izan ditu, eta bat ere arazorik ez.

Lan integrazioa burutzeko nahikoa baliabide dagoela uste du, baina ekintzak garatzeko borondaterik ez dagoela.

## **OSO GAZTERIK USTEKABEAN SORTUTAKO EZGAITASUN MOTOREA DAUKAN PERTSONA BATEN BIZITZAKO KONTAKIZUNA**

### **ELKARRIZKETA EGIN ZAION PERTSONAREN EZAUGARRIAK:**

- Gizonezkoa.
- 34 urtekoa.
- Ezgaitasun motorea, gurpildun aulkian ibiltzera behartzen duena, %85eko ahalmen urritasunarekin. Lesio traumatikoa 3. dortsalaren parean.
- Goi mailako unibertsitate ikasketak.
- Herri Administrazioan lan egiten du.

Elkarrizketaren data: 2002ko ekainaren 7an, 11,00 h.

### **BIZITZAKO HISTORIAREN KONTAKIZUNA:**

Historia honen protagonista ustekabeen sortutako ezgaitasun motorea daukan gizon bat da. Ibiltzea eragozten dion ezgaitasuna hiru urterekin etorri zitzaion, istripu baten ondorioz. 1971 urtean gertatu zitzaion.

Karrera amaitzean Eusko Jaurlaritzaren oposizio batera aurkeztu zen eta ezinduentzat gordetako lanpostua atera zuen.

Azterketa gairiditu zuenetik lan honetan hasi arte igaro ziren bi urteetan, beste lan elkarrizketa batzuetara ere aurkeztu zen, etorkizunerako bere ahalbideak zein ziren jakiteko. Esperientzia, bere iritziz, txarra izan zen.

Halako elkarrizketa batean, adibidez, hasi baino lehen eta elkarrizketaren tokira zihoala eskailera batzuk igotzeko laguntza eskatu zuenean, azterketa egin beharrik ez zuela erantzun zioten, ezin izango zuelako han lan egin. Horrek lehen atsekabeetako bat ekarri zion.

Ondoren ateratako lanpostuan hasi zen lanean, ezgaituentzat gordetako tokian, hain zuzen.

Bere esperientzia ez da beti erraza izan. Nahikoa borrokatu behar izan zuen behar ziren egokitzapen arkitektonikoak egin zitzaizen.

Lankideei dagokienez, oro har, integrazioa nahiko ondo baloratzen du, lankideren bat edo beste kenduta, ezgaitasun bat zuenez, arraro samarra ere izan zitekeela pentsatu zuen baten bat.

Bere kolektiboari buruz, bere iritziz ezin dute esan «*lan egiteko orduan erabat normalak direnik*», ezgaituen artean gaixo egoeren portzentajea langile normalen artean dagoena baino handiagoa baita. Horregatik, uste du enpresak nolabait konpentsatu behar direla.

Hori alboratuta, edozein tokitan enplegatzeke inolako arazorik izan beharko ez luketela uste du baina.

Zehaztu du alor publikoko kontratazioa enpresa arruntekoa baino hobeto baloratzen duela. Ez dio bere buruari Administrazioetik kanpora mugitzea planteatzen, zentzu guztietan aurreratuago dagoela ikusten duelako: mentalitatean, hirigintzan, eta abar.

Beste kolektibo batzuen aldean, uste du bere arazo bakarra gurpildun aulkia dela, baina lan postua gutxi edo gehiago moldatuta badago, ez daukala inolako arazorik. Bera hegazkinez bidaiatzen dela, autoa inolako arazorik gabe gidatzen duela eta abar dio.

Familia eta lagunei dagokienez, asko lagundu diotela esan du, beti ahalegintzera eta gero eta lorpen handiagoak iristera animatuz. Familiaren eta lagunaren sostengua funtsezkoa izan da.

### **HOBETZEKO PROPOSAMENAK:**

Enpresen tasen kupoak betetzen ez dela kritikatu du baina, aldi berean, erantsi du enpresak hori betetzera behartuko balituzte, enpresariak kontratatutako ezgaituak duten prestakuntzari dagokiona baino beheragoko mailako enpleguetan edukiko lituzketela.

Esan du berak kolektibo desberdinen artean ikasketa sustatzea nahiko lukeela; ONCEk ezgaituei prestatzen ez laguntzeko, kupoia saltzen soilik jardun daitezkeen duen jarrera kritikatu du.

Bestalde, enpresak sortzeko babes neurrietarako hitz onak dauzka, baita Administrazioan dauden emakumeen portzentajerako ere. Horren haritik, esan du kolektibo hauek azkenean enpresa handietan edo herri Administrazioan enplegatzen amaitzen dutela, enplegu arrunta aurkitzea zailagoa baita. Kritikatzen du, lan esparruan eta kalean mentalitatea aldatu dela aitortzen duen arren.

## IKUSMEN URRITASUN MODERATUA DAUKAN PERTSONA BATEN BIZITZAKO KONTAKIZUNA

### ELKARRIZKETA EGIN ZAION PERTSONAREN EZAUGARRIAK:

- Gizonezkoa.
- 49 urtekoa.
- Ikusmen galera moderatua, %33ko ahalmen urritasunarekin.
- Gaixo egoeran, enplegu bila, lehenago eraikuntzan enplegatua.

Elkarrizketaren data: 2002ko uztailaren 4a, 13,30 h.

### BIZITZAKO HISTORIAREN KONTAKIZUNA:

Historia honen protagonista %33ko ikusmen murrizpen moderatua duen gizon bat da. Bi urterekin, haur istripu txiki bat izan zuen, eta eskuineko begian lesioa jasan zuen, baina duela hiru urtera arte horrek ez zion inolako arazorik sortu. Erretina askatzea izan zuen, eta eskuineko begian ikusmena galdu zuen.

Gaztetan prestakuntza berezirik behar ez zeneko zenbait lanetan aritu zen.

Gidari lanetan aritu zenean, ikusmen arazoren bat izan zuen, baina lentila baten laguntzarekin, azterketa psikoteknikoak gainditu zituen eta hainbat urtez jardun zuen lanean.

Baina erretina askatu zitzaionean, gidatzeko baimena kendu zioten, automobila kendu zioten, eta ondorioz, beste lan batean hasi zen: eraikuntzako behargin.

Alor honetan ez diote inolako arazorik jarri, bere iritziz, «*oso formalak ez diren*» enpresetan aritu izan delako, azterketa teknikorik pasatzen ez zituztenetan, bere hitzetan. Baina uste du arazoa azaleratzen has daitekeela, eraikuntzaren esparruan ekiten zaien eginkizunak egitearen ondorioz.

Enplegu egonkorrik izan ez duenez, beti aldi baterako lanak izan dituenek, eraikuntzan bezala, azkeneko urteetako goraldiarengatik, hobekuntza gisa ulertutako eskariak diruzkoak izan dira. Bere kolektiboaren eskariak, txandako izaeraren ondorioz, ez dira bestelako aldarrikapenetara bideratu, berari ahalmen urritasun egoera arintzen lagun liezaioketen bestelako aldarrikapenetara, hain zuzen.

Esan du bere enpresak ez zuela bere ezgaitasun beharretara moldatu beharrik izan, zeren enpresa «piratak» izanik, berak hala deitzen die, enplegatua baita enpresetara moldatu behar duena, bestela beste langile bat bilatuko dute-eta. Horren ildotik, esan du ez duela bere urritasunerako inolako moldaketarik eskatu. Hala ere, bere hitzaldian ez da inongo kezarik entzuten, gauzak diren moduan izatea normaltasun osoz onartzen duelako.

Eraikuntza utzi nahi duela dio, baina ez dakiela non lan egingo duen. Osasun azterketen beldur da, nolabait. Horren ildotik, aitortu du egun Gizarte Segurantzaren ezarritako dauden laguntzak eskatu dituela, pentsioduna delako, baina kontratu mugagaberako izan behar duela erantzun diotela eta, horregatik, ez diela inoiz laguntza horiei eutsi.

Orain lan egonkorragoaren bila dabil; jada ez zaio diruaren planoan hainbeste interesatzen, orain bihar lanik izango duen ala ez kezkatu gabe bizitzeko egonkortasunaren bila ari da.

Familiaren aldetik jasotzen den babesari dagokionez, bere iritziz ez du arazorik izan, jarrera ez baita aldatu.

Administrazioari dagokionez, balorazioa aldatu egiten da. Ogasunari aurpegiatuko lioke errenta aitorpenean %33ko ahalmen urritasuna esan zuenez, dirua itzuli behar zuela ematen ziola, baina «handik hilabetera edo hilabete t'erdira» ezetz erantzun zioten, ahalmen urritasunik onartzen ez ziotela, pentsioaz gain aparteko dirua ere irabazi zuelako, eta ez zuela garraiorako laguntzarik, ez beste ezertarako laguntzarik behar. Azkenean ordaindu behar izan zuen.

## **HOBETZEKO PROPOSAMENAK:**

Esan du badagoela nahiko jende ezgaitasun arin aitortua duena, lanpostu askotan ari litezkeenak, baina horretarako aukerarik ematen ez zaiena.

Ezgaituentzat gordetako %2ko tasa oro har betetzen ez dela kritikatu du.

Gizarte estaldura handiagoa eskatzen du, dirurik irabazi duen arren, langabezia geratu denez, erabat babesik gabe aurkitu delako; gaixo egoera bati heldu zion eta kontratua eten egin zioten. Berak jada eraikuntza lagatzea pentsatuta zeukan, ordea, erakundeek ez dutelako bere ahalmen urritasuna eraikuntza lanarekin bateragarria ez denik aitortzen, berak horretan bai ikusten zituen arazoak.

Esan du ezgaituen eskubideak babesteko legeak badaudela, eta kontua da betearazi behar direla.

Azpimarratu du ez duela Administrazioarengandik ezer espero; ahalmen urritasun moderatuekin, zergetan ez dela murrizketa egokirik egiten kritikatu du, besterik ez.

Egindako ohartarazpenen artean, aipagarria da ezgaituak kontratatze laguntzak dauden arren, laguntza horiek batez ere kontratu mugagabeetara bideratzen direla; horregatik, enpresariak ez daude ahalmen urritasunik daukaten pertsonak mugagabe kontratatze prest, gaixotasun egoerak bezalako gaien inguruan gauza handirik ez dakitelako eta bat ere fio ez direlako, edo behin betiko gaixo egoeraraino hel litezkeen istripuen ondoriozko gaixo egoerak ugal daitezkeen beldur direlako.