



Euskadiko
Gazteriaren
Kontseilua

Consejo de
la Juventud
de Euskadi

ENPLEGUA, GAZTERIA

ETA

ANIZTASUN FUNTZIONALA



Enplegua, gazteria eta
aniztasun funtzionala
(4. Orrialdea)

Metodologia
(6. Orrialdea)

Datuak eta testuingurua:
Errealitatea ulertzea
(8. Orrialdea)

Enplegu arrunta
ala babestua?
(18. Orrialdea)

ENPLEGUA, GAZTERIA ETA ANIZTASUN FUNTZIONALA

Enplegua, gazteria eta
aniztasun funtzionalari
buruzko jardunaldia
(22. Orrialdea)

Oztopoak
lan munduan
(26. Orrialdea)

Oztoporik
gabeko enplegua
(29 Orrialdea)

Kontratatzeko
programak eta
diru-laguntzak
(33. Orrialdea)

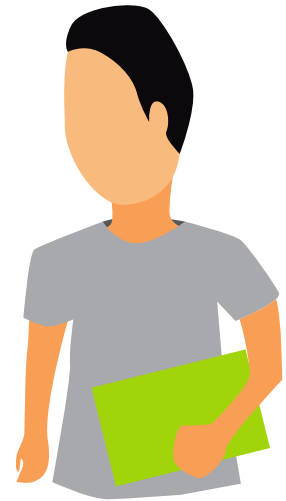
ENPLEGUA,
GAZTERIA

ETA

ANIZTASUN
FUNTZIONALA

Gazteria, gizartea bera bezain heterogeneoa da. Hori dela eta, Euskadiko Gazteriaren Kontseiluko (EGK) enplegu eta etxebizitza arloan ezinbestekotzat jotzen da aniztasun horretan arreta jartzea. Gazteen artean kolektibo bakoitzaren behar zehatzak aztertzen ditugu, enpleguaren arloan bai gizarte osoari bai bereziki gazteei zuzendutako neurriei dagokienez.

2017an, hausnarketa sakona egin da aniztasun funtzionala duten Euskadiko gazteek laneratzeko dituzten arazoen gainean eta lanpostu batean hastean izaten dituzten lan-baldintzen gainean. Izan ere, beste arlo batzuetan gertatzen den bezalaxe, enpleguaren arloan ere ez da erabateko inklusioa erdietsi.

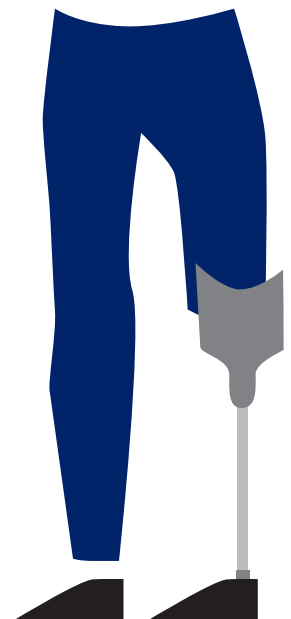


Helburu nagusia gai honen gainean gizartea kontzientziaztea izan da, bai eta gazteen eta gizarte-eragileen enpleguari lotuta dituzten beharrak, kezkak eta hausnarketak identifikatu eta jasotzea ere.

2017ko maiatzean jardunaldi bat egin zen enplegua, gazteria eta aniztasun funtzionala lelopean. Helburua hainbat lekukotza biltzea eta egoera hobetzeko proposamen eta erronkak partekatzea zen. Eta txosten honen bitartez administrazioei horiek guztiak helarazi nahi dizkiegu, neurri eta politika publikoak kolektibo horretako gazteekin eta gizarte-eragileekin koordinatu eta adostu behar baitira.

Jarraian irakur daiteke aniztasun funtzionalen bat duten Euskadiko eta Espainiako gazteen lan-egoeraren aurkezpena eta antolatutako jardunaldiari buruzko xehetasunak, ateratako ondorioekin eta egoera hobetzeko egindako proposamenekin. Bukatzeko, enpleguaren arloan kolektibo honi zuzendutako diru-laguntza nagusiak laburbildu dira.

Aditzera eman nahi dugu badakigula kolektibo honi deitzeko hainbat izendapen daudela, baina txosten honetan aniztasun funtzionala erabili dugula, EGK-k hori onartzen baitu. Horrez gain, zera argitu nahi dugu: kontzeptu generikoa izan eta hainbat tipologia bildu arren (fisikoa, zentzumenetakoa, mentala, intelektuala, organikoa eta unean unekoa, edo iragankorra), bakoitza desberdina dela eta denek ez dituztela lan-merkatuan arazo berdinak aurkitzen. Hala ere, oraingoan ez dugu bereizketarik egin, txosten honen oinarria den jardunaldia antolatzeko orduan ez baitziren tipologia horiek azpimarratu. Txostenean zehar 'Desgaitasun' hitza erabili da erreferentziazko araudiek, planek edo estrategiek horrela jasotzen dutenean.



METODOLOGIA

METODOLOGIA

Txosten hau bost fasetan prestatu da:

Arazoa identifikatzea

Gazteen egoera ez da noiz erraza izan enpleguaz ari garenean. Hala ere, errealitate desberdinak ikus daitezke gazteen artean, eta horietako bat aniztasun funtzionalen bat duten gazteen kolektiboarena da. Haien kasuan are larriagoa da egoera. Hori dela eta, ezinbestekoa da errealitate hori ezagutzea ematea, behar berezietan arreta jartzea eta gazteen eta gizarte-eragileen artean egoera hori hobetzeko neurriak koordinatzea.

Datuak eta testuingurua

Bizi den egoera testuinguru egokian jarri behar da errealitate hori ezagutzeko, eta horretarako eskura ditugun datuetan eta indarrean dagoen arau-esparruan oinarritu behar gara.

“Enplegua, gazteria eta aniztasun funtzionala” jardunaldia egitea

Jardunaldi bat antolatu zen pertsona gazteek eta gizarte-eragileek beharrak, arazoak eta egoera hobetzeko proposamenak parteka zitzaizten. Hain zuzen ere, jardunaldi horretan ateratako ondorioetan oinarrituta dago txosten hau. Hurrengo atalean irakur daitezke aipatu ondorioak.

Hobetzeko proposamenak

EGKren proiektu guztien azken helburua, hobetzeko proposamenak prestatzea eta administrazioen politika publikoetan eragina izatea da. Proposamen hauek gazteek eta gizarte-eragileek adostu dituzte parte hartzeko dinamika baten bitartez.

Kontratatzeko programak eta diru-laguntzak

Aniztasun funtzionalen bat duten pertsonak kontratatzeko eta oro har haien egoera hobetzeko diru-laguntzen arloan hartu diren neurri nagusiak aztertu eta laburbildu dira, zehazki, gazteen kasuan.

DATUAK
ETA

TESTUINGURUA:
ERREALITATEA
ULERTZEN

Datuak

Gazteek bizimodu independentea izatea, aukera berdinekin biziitzea eta erabateko gizarte-inklusioa lortzea ahalbidetzen duten faktore nagusietako bat enplegua da.

Gazteen egoera ez da inoiz erraza izan enpleguaz ari garenean, baina egoera hori are larriagoa da pertsona batek aniztasun funtzionalen bat duenean (1).

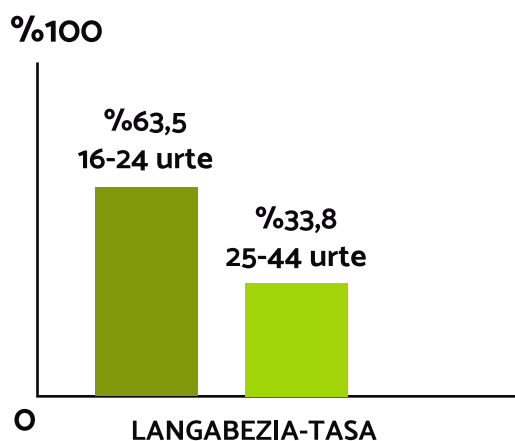
Oso datu gutxi daude eta gehienak estatu mailakoak dira. Halaber, oro har ez da bereizketarik egiten adin-tarteka, eta beraz zaila da gazteen benetako egoeraren ikerketa sakona egitea (gazteak esaten dugunean, 16-30 urte bitarteko pertsonen buruz ari gara).

Lan-merkatuaren eta desgaitasunen Espainiako behatokiak (ODISMET) eta ONCE fundazioak prestatutako Desgaitasuna duten pertsonen lan-merkatuan duten egoerari buruzko txostenaren (2) 2015eko datuak adin-tarteka banatu dira: 16-24 urte, 25-44 urte eta 45-64 urte. Guztira, aniztasun funtzionalen bat zuten 24 urtetik beherako 84.500 pertsona zeuden 2015. urtean eta, 25-44 urte bitarteko 455.900.

Jarduera-tasari dagokionez, lehen taldekoak ziren urrienak (%25,1), eta bigarren adin-tartekoak, berriz, ugariak (%48,1).

Enplegu-tasari erreparatzen badiogu, argi ikus daiteke 25-44 urteko adin-tarteak duela altuena (%31,8) eta 24 urtetik beherakoek, berriz, baxuena (%9,2).

Bestalde, azpimarratu beharra dago 24 urtetik beherako gazteek langabezia-tasari handiena bizi dutela, eta aldea nabarmena da aniztasun funtzionalen bat duten pertsonen kasuan (%63,5). Haien atzetik daude 25-44 urte adin-tartekoak (%33,8). Luzaroko langabeak, berriz, azken adin-tartean nagusitzen dira. Hala ere, bigarren taldean ere ugariak dira (33.346 pertsona).

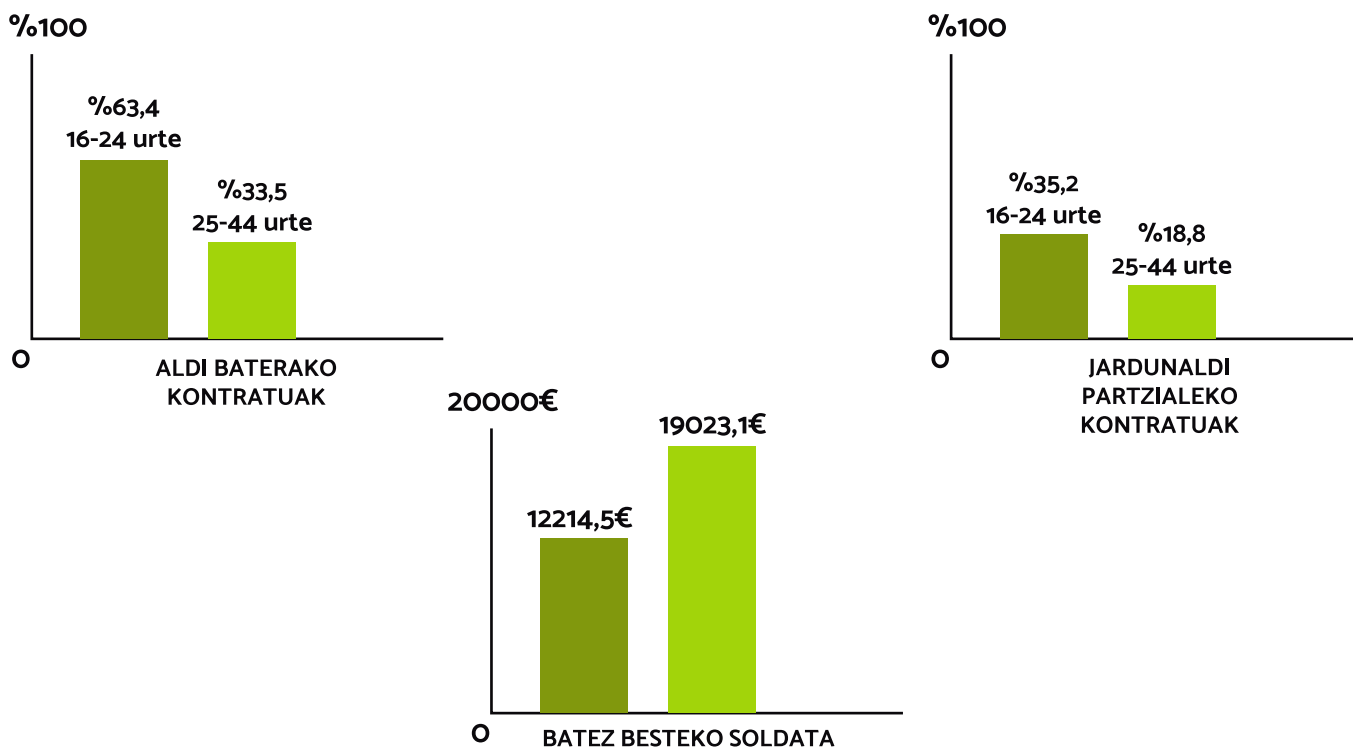


1 | Enplegu politiken helburuetarako, %33ko edo gehiagoko desgaitasun-maila izan behar dute desgaitasuna duten pertsonak. 1971/1999 ED, 1364/2012 EDk aldatzen duena, eta 51/2003 Legea, 1/2013 EDk aldatzen duena.

2 | Informazio guztia eta txostena: www.odismet.es

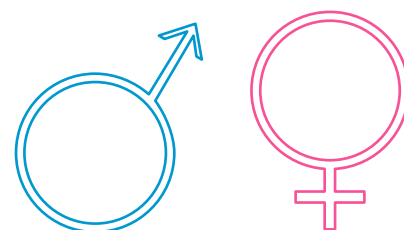
Txostenean aipatzen den bezala, lehen adin-tartean dauden pertsonen kontratazioak oso gutxi izan ziren, %6,01 baino ez; bigarren adin-tartean egin ziren kontratazio gehienak, %54,48. Halaber, oso larria da 24 urtetik beherako gazteen kontratazioen %63,4 aldi baterako kontratuen bidez egin izana. Aldiz, 25-44 adin-tartekoaren artean %33,5 izan zen. Lanaldiari dagokionez, lanaldi partzialarekin lan egiten zuten 24 urte baino gutxiagoko gazteek %35,2 zen. Bigarren adin-tartean askoz gutxiago izan ziren lanaldi partzialeko kontratuak (%18,8).

Aniztasun funtzionalen bat duten pertsonen soldatari dagokionez, alde handia dago baita ere adin-tarte batetik bestera. 2015ean, 16-29 urteko pertsonen batez besteko soldata gordina 12.214,5 euro izan zen urtean, hau da, aniztasun funtzionala duten pertsonen batez besteko soldata baino 6.800 euro gutxiago. Izan ere, 19.023,1 eurokoa izan zen.



Espainiako gazteei buruzko datuekin bukatzeko, aditzera eman nahi dugu 24 urtetik beherako gazteen artean %1,1ak bakarrik egiten duela lan bere kontura.

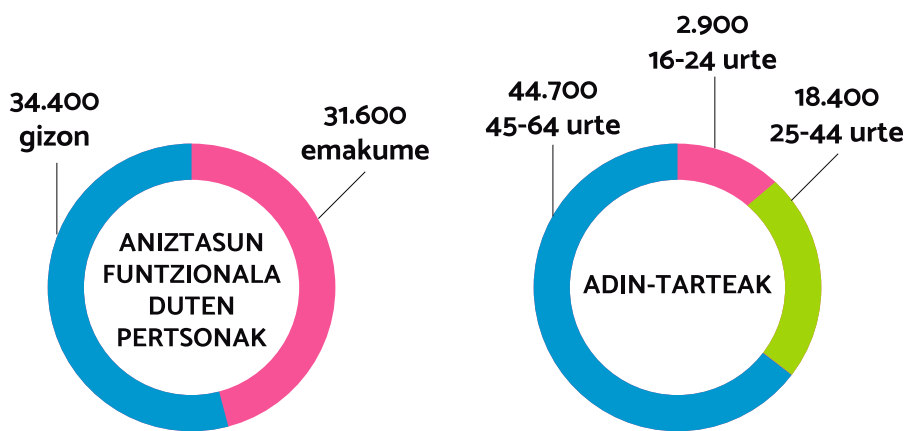
Identitateari bakarrik erreparatzen badiogu, emakumeen jarduera eta enplegu-tasa baxuagoak direla ikus daiteke, baina aldea oso txikia da. Horrez gain, langabezia-tasa handiagoa da, eta luzaroko langabeak dira askotan. Kontratazioei dagokienez, argi dago emakume gutxiago kontratatzen direla, eta sarritan aldi baterako kontratuekin eta lanaldi partzialarekin kontratatzen dira.



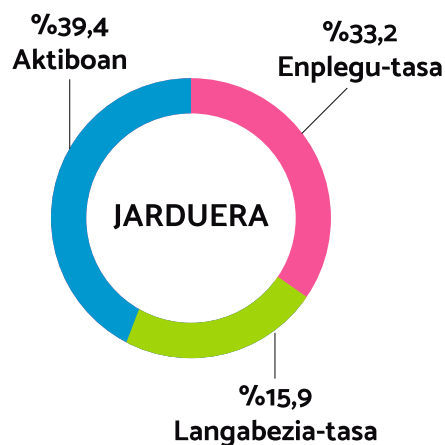
Hau da, gazteek eta emakumeek bizi dute egoerarik ahulena eta errealtate are latzagoari egin behar diote aurre. Aniztasun funtzionalari gazte eta emakume aldagaiak gehitzen badizkiogu, egoera larritu eta taldeen arteko arraila handitu egiten da.

Euskadiren kasuan zailagoa da adin-tarteka bereizitako datuak lortzea. Hori dela eta, aniztasun funtzionalen bat duten Euskadiko biztanle guztiak hartzen dituzten datuak emango ditugu, eta halaxe ageri dira txostenean.

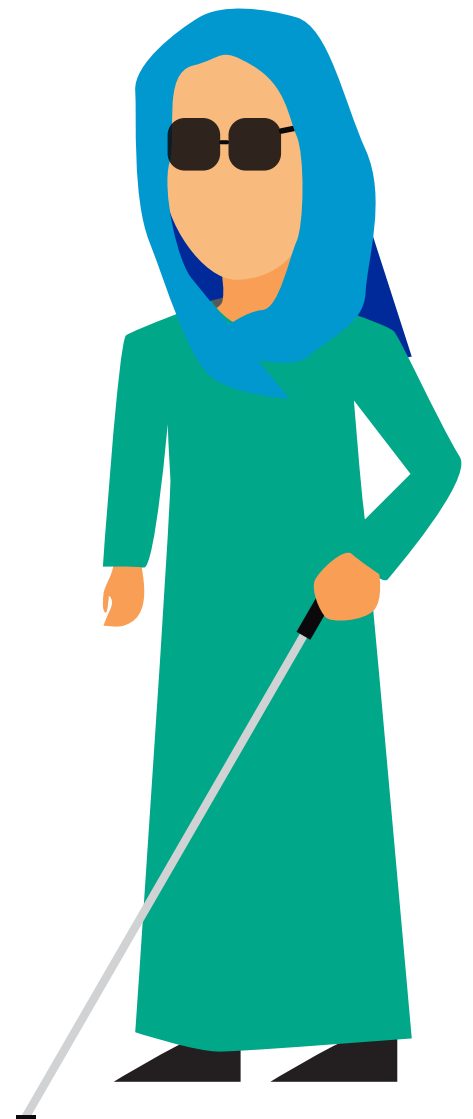
2015. urtean, aniztasun funtzionalen bat zuten 66.000 pertsona zeuden Euskadin, 34.400 gizon eta 31.600 emakume. Horietatik guztietatik, 2.900 16-24 adin-tartekoak ziren; 18.400 25-44 adin-tartekoak eta 44.700 45-64 adin-tartekoak.



ODISMET eta ONCE fundazioaren txostenean jasotako datuen arabera, kolektibo horren %39,4 lanean ari zen; %15,9 langabezian zegoen eta %33,2 enplegu-tasari dagokio. Horrez gain, 10.353 kontratazio egin ziren, eta batez besteko soldata gordina 19.566,8 euro izan zen urtean.



2020rako Enpleguaren Euskal Estrategian jasotzen den bezala, kolektibo honen arazo nagusietako bat jarduera-tasa baxua da. 2014. urtean %49 izan zen jarduera-tasa. Estatu mailakoa (%38) baino askoz hobea izan zen, eta egia esan hobetuz joan da azken urteetan.





Testuingurua

Enpleguaren eta aniztasun funtzionalaren arloan, arau, plan eta programa ugari daude kolektibo honi bereziki zuzenduta. Gogoan dugu nazioartean, Europan eta estatu mailan marko orokor bat dagoela behetik hasita aniztasun funtzionala duten pertsonen erabateko gizarte-inklusioa erdiesten lagundu dezaketen politika publikoak bideratzeko. Hala ere, kasu honetan maila autonomikoari buruz mintzatuko gara, hori baita guri dagokiguna.

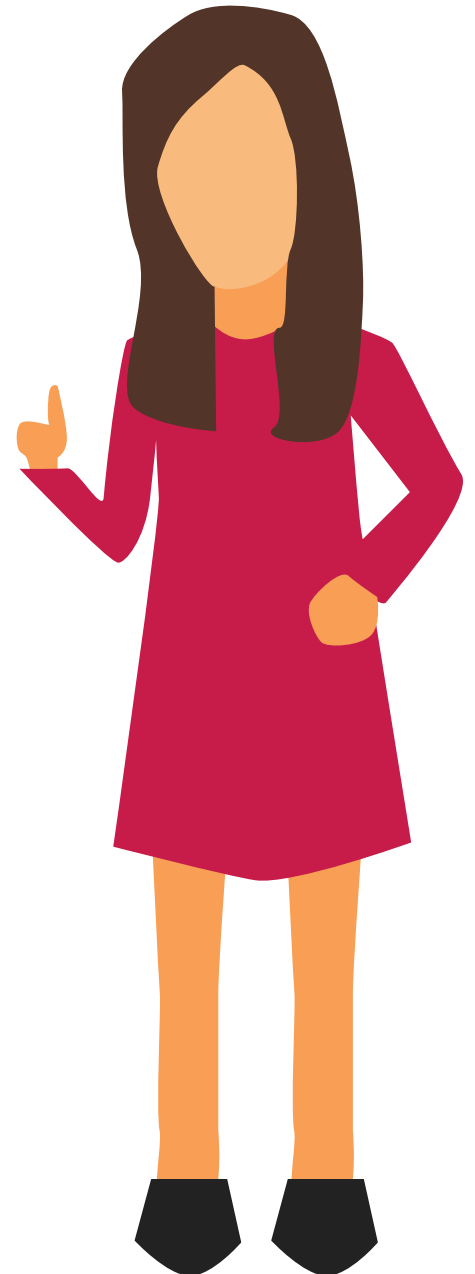
Euskal autonomia erkidegoaren eskumenak

Lehenik eta behin, nabarmendu beharra dago Euskadik transferituta dituela enplegu politika aktiboak. Hortaz, hura arduratzen da lan-bitartekaritzarekin, enplegua sustatu eta babestearekin eta enplegurako lanbide-heziketako enplegu politika aktiboko programekin lotura duten zereginenez.

III. Gizarteratze Aktiboaren Euskal Plana 2012-2016

Plana bederatzi helburu estrategikotan egituratu da. Horietako lehenak honako honi egiten dio erreferentzia: "Gizarte-inklusio eraginkorra sustatzea, kolektiborik ahulenak laneratuz, pobrezia eta gizarte-bazterketa murrizteko, errenta-maila duina ziurtatzeko eta langabeek enplegu egokia lor dezaten".

Eta helburu estrategiko hori lau helburu nagusitan banatzen da:



1.1. helburu nagusia

Erreferentziako denbora-tartean, zailtasun gehien dituzten pertsonen (3) arreta are pertsonalizatua goa ematea, haien eskura baliabide kopuru murriztua jarritz. 15 neurri zehatz hartu dira hori lortzeko.

1.2. helburu nagusia

Zailtasun gehien dituzten pertsonen enplegarritasuna areagotzea. 19 neurri zehatz hartu dira hori lortzeko.

1.3. helburu nagusia

Lanpostuetan iraunkortasuna eta aurrerapena bultzatzea. 5 neurri zehatz hartu dira hori lortzeko.

1.4. helburu nagusia

Lanpostuetan pobrezia saihestea, horien kalitateari eta iraunkortasunari bultzada emanaz. 7 neurri zehatz hartu dira hori lortzeko.

2020rako Enpleguaren Euskal Estrategia

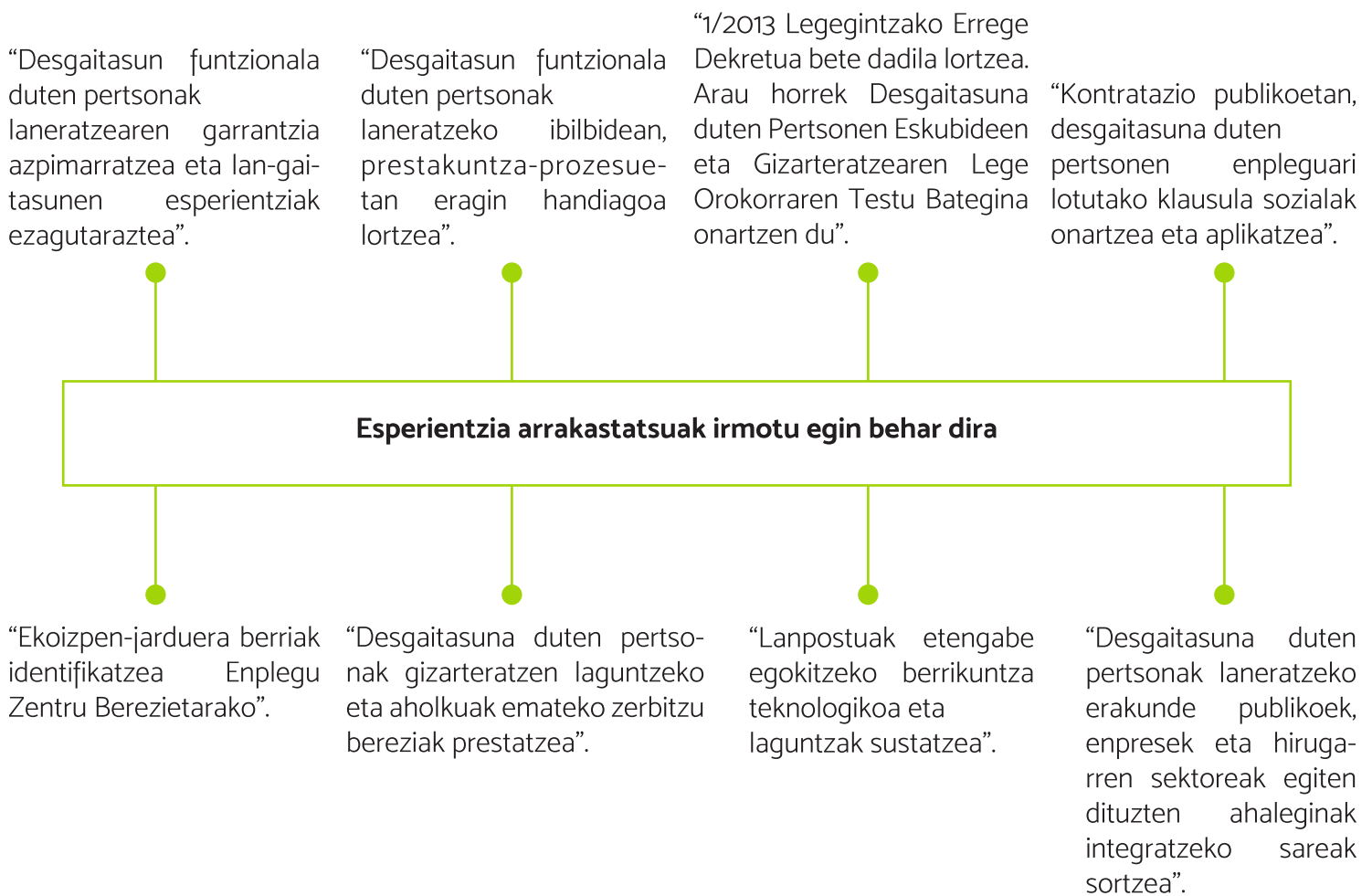
2020rako Enpleguaren Euskal Estrategiak aniztasun funtzionala duten pertsonen lan-egoerari buruzko azaleko azterketa egin du. Horren ondorioetan ikus daiteke kolektibo horrek 'egoera ezkorra' bizi duela, izan ere "jarduera-tasa baxua eta langabezia-tasa altua ditu oraindik, eta legeak betebeharrak eta pizgarriak ezartzen dituen arren, pertsona askok ez dute enplegua lortu lan-merkatu arruntan". Egoera hori are larriagoa dela gazteen kasuan ezin daiteke ahaztu.

Zenbait jarraibide ezarri dira erronkei aurre egiteko eta gure helburuak lortzeko. Kasu honetan, D ardatzeko (Aukera berdintasuna) D.3 jarraibidearen xedea zera da: "Desgaitasuna duten pertsonen jarduera-tasa hobetzea eta lan-merkatu arruntan enplegua aurkitzeko aukerak areagotzea". Ildo horretan, haxe nabarmendu behar dugu:

Hasiera-hasieratik desabantailak dituzte, lan-aukera gutxiago dituztelako (krisiak egoera hori larriagotu du).

Badira esperientzia arrakastatsuak, adibidez, Enplegu Zentro Bereziak. Hala ere, kasu guzietan ez da lortu lan-merkatu arruntan integratzea.

3 | 1.1 helburu nagusiaren arabera zailtasun gehien dituzten pertsonak honako hauek dira: a) derrigorrezko oinarritzko ikasketak besterik burutu ez dituzten 30 urtetik beherako enplegu-eskatzaileak, b) desgaitasunen bat duten enplegu-eskatzaileak, c) luzaroko langabeak diren 45 urtetik gorako enplegu-eskatzaileak, d) gizarte-bazterkeria arriskuan dauden enplegu-eskatzaileak, e) terrorismoaren biktimak izan diren enplegu-eskatzaileak, f) espetxean egon ondoren gizarteratzeko bidean dauden enplegu-eskatzaileak eta g) enplegu zentro berezietako enplegu-eskatzaileak.



Beste jardunbide batetik, kasu honetan E.4, E ardatzekoa (Euskadiko Enpresaren Gizarte Erantzukizuneko (EGE) estrategien eta ekintzen barruan “enplegua” erabat garatzea), zera ondorioztatu da: Euskadiko enpresek burutu dezaketen eta enpleguan eragina duten EGEko ekintzetako bat “desgaitasuna duten pertsonak, 55 urtetik gorako pertsonak eta laneratzeko zailtasunak dituzten bestelako kolektiboak lehenestea” dela.

Eusko Jaurlaritzaren Enplegu Plana 2014-2016

2014-2016 aldirako Eusko Jaurlaritzaren Enplegu Planak berak adierazten zuen Euskadin badagoela oztopoak duten lan-merkatu ahula. Esate baterako, aniztasun funtzionala duten pertsonen kasuan:

“Lan-merkatu arruntean integratzea da oraindik aurrean dugun erronkarik handiena. Enpre-sak eta bestelako gizarte-eragileak desgaitasuna duten pertsonen errealitatearen eta ahalme-naren gainean sentsibilizatzen jarraitu behar dugu, eta pertsona horiek laneratzeari lotutako araudien eta laguntzen garrantzia ere azpimarratu behar dugu”.

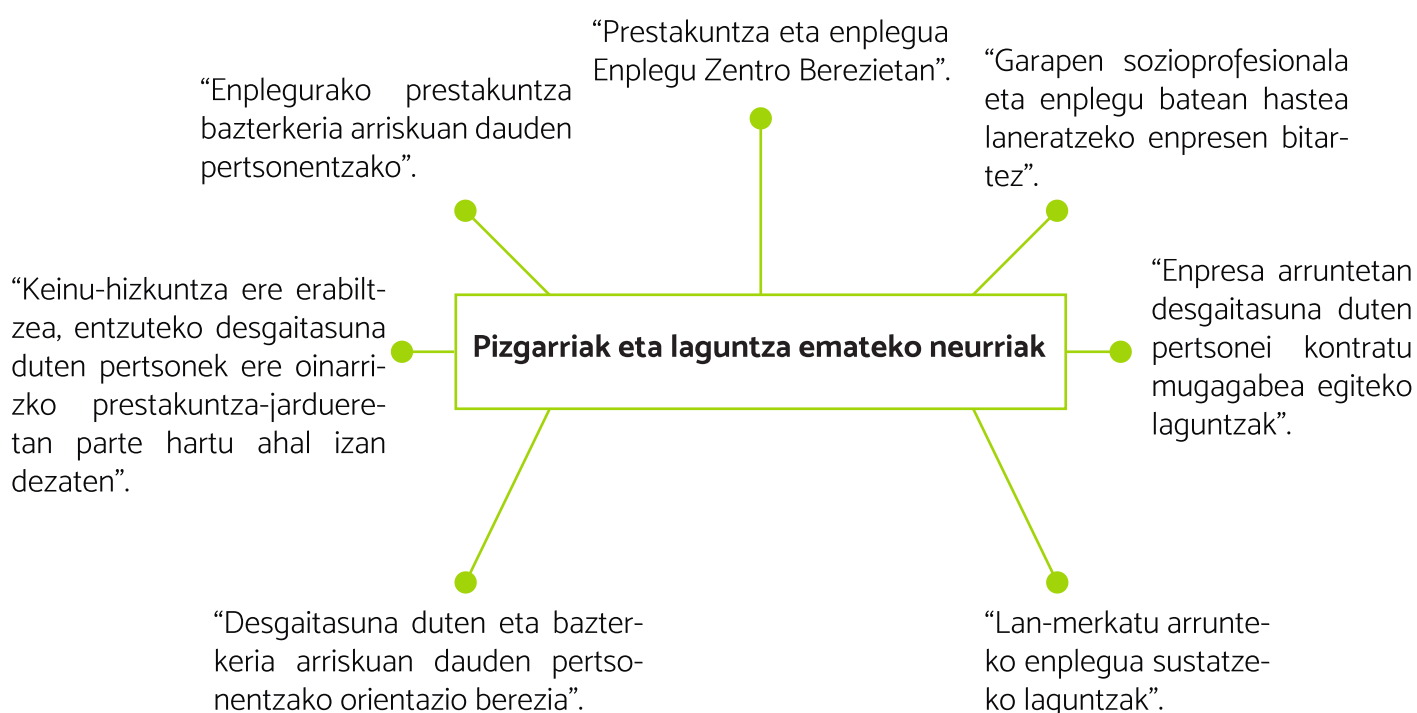
Izan ere, “zailtasun handiak dituzte enplegua lortzeko, batez ere lan-merkatu arruntean”.

6 programa operatibo ditu, eta kolektibo horri aplikatu ahal zaizkion neurri eta helburu orokorrak dauden arren, 5. ardatzak (Enplegu inklusiboa. Enpleguaren aldeko Solidaritatea) aniztasun funtzionala duten pertsonen aipamen esplizitua egiten ditu.

5.3 ardatzaren (Gizarte-bazterkeria arriskuan dauden pertsonen laneratzea ahalbidetzea eta babestea) helburua hauxe da:

“Bazterkeria arriskuan dauden pertsonak laguntza berezia behar dute enplegagarritasuna hobetzeko, eta horrek prestakuntza hobetzea eskatzen du neurri handi batean. Talde horren barruan, bereziki babestu behar dira desgaitasuna duten pertsonak, oro har prestakuntza-maila eta jarduera-tasa baxuagoak dituztelako beste kolektiboen aldean”.

Horrez gain, pizgarriak eta laguntza emateko bestelako neurriak bildu dira:



Enpleguaren eta Suspertze Ekonomikoaren aldeko Esparru-Programa 2017-2020

2017-2020 aldirako Enplegu Plan Estrategikoak 9 eremu operatibotan antolatuko da. 5. ardatzak (Laneratzeko pizgarriak) aniztasun funtzionala duten pertsonen egiten die erreferentzia.

Ardatz horren helburu nagusia zera da:

“Lana aurkitzeko aukerak areagotzea, kontratazioa ugaritzeko pizgarrien programak hobetuz, kolektibo ahulenen eta enplegu-tasarik baxuena duten kolektiboen aldeko diskriminazio positiboarekin, lana aurkitzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonentzako enplegu berriak sortu eta aukera-berdintasuna lortzeko, eta enpleguaren arloan kalitatea hobetzeko”

Eta horretarako lehentasunezko jardunbide hauek ezarri dira:

Tokian tokiko eta eskualdeko enplegu planak

“DBE (Diru-sarrerak bermatzeko errenta) kobratzen duten pertsonen eta luzaroko langabeen laneratzeko sustatzea, tokian tokiko eta eskualdeko enplegu planen barruan aldi baterako kontratuak eskainiz. Hala, geroago lan-merkatu arruntan lana aurkitzeko aukerak ere areagotuko dira”.

Kolektibo ahulak edo enplegu-tasarik baxuena dutenak laneratzeko pizgarriak

“Kolektiborik ahulenak bereziki babestea, haiek kontratatzeagatik pizgarriak emanez. Hala egitean, aukera gehiago izango dituzte gero lan-merkatu arruntan lana aurkitzeko, beste kolektiboen aukera berberekin. Arreta berezia eman behar zaie urtetik gorako pertsonen eta luzaroko langabeei, bai eta emakumei eta mendekotasuna duten pertsonen ere”.

Jardunbide honen barruan, enpresa arruntetan desgaitasuna duten pertsonen kontratu mugagabea egiten dieten enpresa arruntei laguntzak emateko ekimen garrantzitsua dago.

Enplegu zentro bereziak eta laneratzeko enpresak (bazterkeria arriskuan dauden pertsonen prestakuntza eta laneratzeko)

“Bazterkeria arriskuan dauden kolektiboen enplegarritasuna bultzatzea, haien prestakuntza hobetzeko ekintzen bidez, eta desgaitasuna duten pertsonen arreta berezia emanez”.

Lan-bizitza eta familia bateragarri egiteko laguntzak

“Zuzeneko laguntza ematen duten tresnak irimotzea, erantzunkidetasuna hobetzeko eta lan-bizitza eta familia bateragarri egiteko, eta ondorioz, pertsona gehiagok lan egin ahal izatea ahalbidetzeko. Horretarako, laguntzak emango zaizkio eszedentzia hartu duten edota lanaldia murriztuta duten langileen lanpostuak betetzeko pertsonak kontratatzen dituzten enpresei. Honela, enplegu berriak sortuko dira”.

Horrez gain, 9. ardatzak (Euskal Enplegu Sistema hobetzea) Lanbide erreformatzea eta modernizatzea du lehentasunezko jardunbideen artean, “desgaitasuna duten, laneratzeko zailtasunak dituzten eta bai lanean bai gizartean bazterkeria arriskuan dauden pertsonentzako Orientazio- eta Laneratzeko-eredu zehatza ezartzea” posiblea izan dadin.

Lanbideren Plan Estrategikoa 2013-2016

2013-2016 aldirako Lanbideren Plan Estrategikoak honako hau nabarmentzen du:

“Desgaitasuna duten pertsonen artean langabezia nabarmen areagotu da krisia hasi zenetik, beste kolektiboen artean baino gehiago, eta haien kontratazio-maila ere jaitsi egin da. Kolektibo horren jarduera-tasa oso baxua da, baina hori ezin da kolektiboaren ekoizteko ahalmenarekin justifikatu, aipatu tasek islatzen dutena baino askoz handiagoa da eta”

Horren harira, 4. ardatz estrategikoaren 1.2 ekintza lerroan, ekintza hau sartu da:

“Desgaitasuna edo gaixotasun mentala duten pertsonen laguntza eta babesa emateko neurriak prestatzea, zeharkako jokaera gisa, lana aktibatze, prestakuntzako eta enplegua sustatzeko programetan”

Ekintza lerro hori honetan datza:

“Lana aktibatze, prestakuntzako eta enplegua sustatzeko programetan sustapen-neurriak hartzea, zeharkako jokaera gisa, desgaitasuna edo gaixotasun mentala izateagatik lan-merkatutik kanpo geratu ohi diren pertsonen parte-hartzea pizten laguntzeko eta pertsona horiek aktibatu eta laneratzeko. Eta horrez gain, desgaitasuna duten pertsonen lan-egoerari buruzko informazioa biltzen hastea”

Ararteko

Arartekok prestatutako “Desgaitasuna duten EAEko pertsonen laneratzeari” (4) txostenean 4 proposamen orokor eta 24 gomendio jasotzen dira, guztiak ere aniztasun funtzionala duten pertsonen lan-egoera hobetzera zuzenduak.

4 | Txostena ikusteko:

<http://www.ararteko.net/RecursoWeb/DOCUMENTOS/1/1.14-3.pdf>

**ENPLEGU
ARRUNTA**

ALA

BABESTUA?

ENPLEGU ARRUNTA ALA BABESTUA?

Enplegu politiken helburuetako bat aniztasun funtzionala duten pertsonak lan-merkatuan integratzea eta aukera berdintasuna lortzea da. Integrazio hori lan-sistema arruntean gerta daiteke, edota haiek lan babes-tuaren ekoizpen-sisteman sartuta. Hori dela eta, hartuko diren neurriak bi bide desberdin horien arabera sailkatuko dira.

Helburu horiek lortzeko, enplegua sustatzea xede duten neurriak eta araudiak daude. Neurriok, besteak beste, lagundutako enplegua, lanpostuak erreserbatzea, kontratu berriak egiteagatik diru-laguntzak, lan-bi-tartekaritza eta hobariak Gizarte Segurantzaren kuotetan izan daitezke. Jarraian azalduko ditugu horietako batzuk.

Neurriak enplegu arruntean

Enplegu arrunta posiblea da enpresetan eta herri administrazioetan, lagundutako enplegu zerbitzuak eta norberaren konturako enplegua barne.

Azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege Dekretuaren arabera, Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideen eta Gizarteratzearen Lege Orokorren Testu Bategina onartzen duena:

“Enpresaburuek beharrezkoak diren neurriak hartu behar dituzte lanpostuak eta enpresaren irigarritasuna egokitzeko, egoerak eskatzen duenaren arabera, desgaitasuna duten pertsonak bertan lan egiteko, zereginak buruteko, profesionalki aurrera egiteko eta prestakuntza jasotzeko aukera izan dezaten, neurriok enpresaburuarentzako kostu handiegia ekarriko dutenean izan ezik”

Enplegu arruntaren neurriak, laburki, ondorengoak dira:

Lanpostuen erreserba-kuotak

Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideen eta Gizarteratzearen Lege Orokorrean xedatutakoaren arabera, erreserba-kuotak zera esan nahi du: enpresa batek 50 langile edo gehiago baditu, horien %2 gutxienez desgaitasun funtzionala duten pertsonak izan behar direla. Arestian aipatutako kopurua enpresako langile-kopuru osoaren gainean kalkulatu da, enpresak zenbat lantoki dituen eta langileek zein lan-kontratu mota duten kontuan izan gabe.

Horrez gain, ezohiko kasuetan, enpresa publiko zein pribatuak salbuetsita egongo dira, partzialki edo erabat, baldin eta araudiaren arabera aplikatu behar dituzten ordezkio neurriak aplikatzen badituzte.

Pizgarri ekonomikoak aniztasun funtzionala duten pertsonak kontratatzeagatik

Pizgarriak honelakoak izan daitezke: kontratu berriak egiteagatik diru-laguntzak, hobariak eta salbuespenak kuotetan, kenkari fiskalak eta lanpostuak egokitzeko diru-laguntzak.

Lagundutako enpleguaren sistema

Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideen eta Gizarteratzearen Lege Orokorrek ezartzen du lagundutako enplegu zerbitzuak zera direla:

“Lanpostuari lotuta ematen diren orientazio eta laguntza pertsonalizatuko ekintzen multzoa. Haien helburua, desgaitasuna duten eta lan-merkatu arrunteko enpresetan antzeko lanpostuak dituzten beste langileek dituzten baldintza berdinetan laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonak gizartean eta lanpostuan integratzen laguntzea da”.

Lagundutako enplegu zerbitzuek uztailaren 2ko, 870/2007 Errege Dekretuan araututa daude.

Autoenplegua sustatzeko neurriak

1/2013 Legeak ezartzen du botere publikoek desgaitasuna duten pertsonen lan autonomia sustatzeko politikak aplikatuko dituztela, beren konturako ekimen ekonomiko eta profesionalak abiaraz ditzaten, edota ekonomia sozialeko erakundeen bitartez, gai hori arautzen duen araudia betez.

Enpresa-proiektuak finantzatzeko neurriak eta lan elkartuko kooperatibak zein lan-sozietateak eratzeako diru-laguntzak dira.

Lanpostuen erreserba-kuotak Herri Administrazioetan

Urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren arabera, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatu-tuaren Legearen testu bategina onartzen duena:

“Enplegu publikoaren lan-eskaintzetan kupo bat erreserbatuko da, gutxienez bete gabe dauden lanpostuen ehuneko zapi, desgaitasuna duten pertsonak laneratzeko”.

Hala ere, hautapen-prozesua osorik gainditzea, desgaitasunaren ziurtagiria aurkeztea eta lanpostuak eskatzen dituen zereginak egiten dakitela frogatzea ezinbestekoa dela ezartzen da. Honela, pixkanaka langile guztien ehuneko bi izango dira Herri Administrazio guztietan.

Gainera, **“gutxieneko ehuneko zazpi hori helburu honekin erreserbatuko da: bete gabe dauden lanpostuen ehuneko bi, gutxienez, adimen-desgaitasuna dutela frogatzen duten pertsonak bete ditzaten, eta gainerako lanpostuak, berriz, beste motatako desgaitasuna ziurtatzen duten pertsonak”.**

Azkenik, Herri Administrazio bakoitzak lanpostuak eta hautapen-prozesuak egokitzeko beharrezkotzat jotzen dituen neurriak hartu beharko dituela gehitzen da.

Neurriak enplegu babestuan

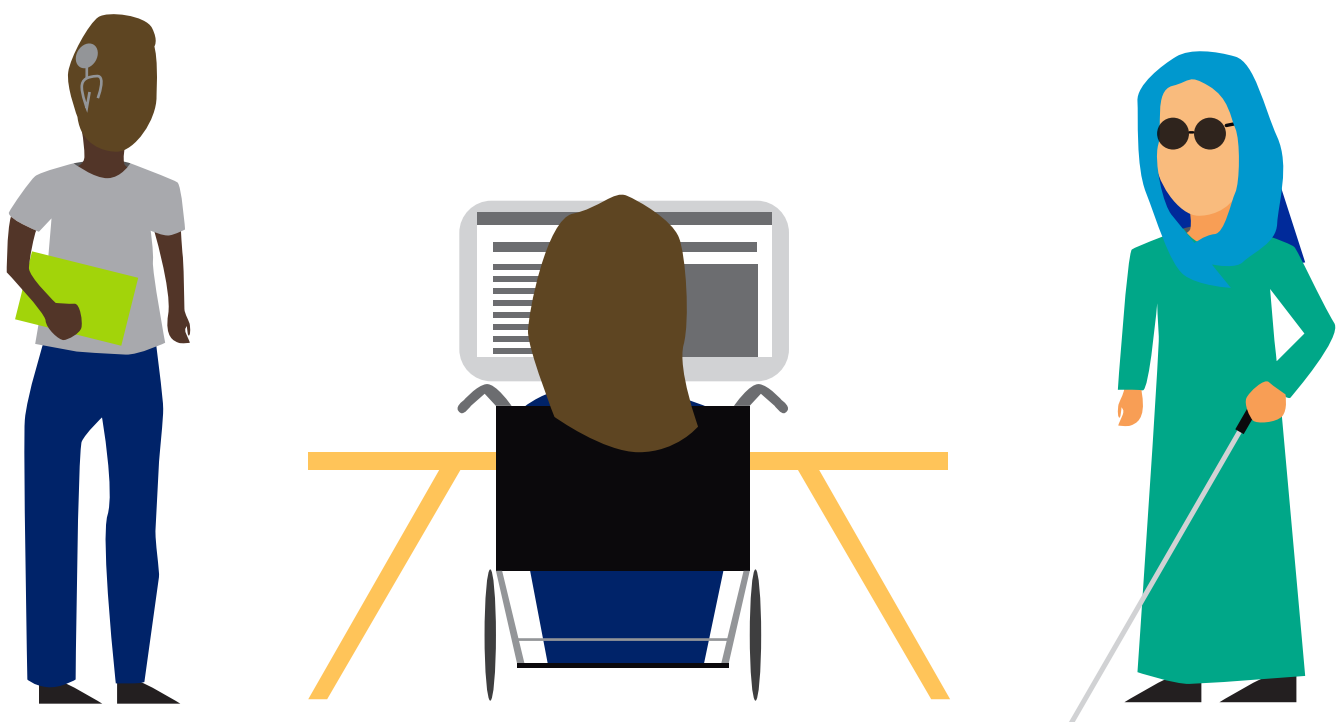
Enplegu Zentro Bereziak

Abenduaren 4ko, Enplegu Zentro Bereziak 2273/1985 Errege Dekretuan araututa daude. Lan produktiboa egin eta laguntza ematen duten enpresak dira, publiko zein pribatuak, eta aniztasun funtzionala duten langileei ordainsaria ziurtatzen dietenak. Haien lana pertsona bakoitzaren ezaugarrietara egokitzen da, lan-merkatu arruntean laneratzeko laguntzeko. Enplegu Zentro Bereziek diru-laguntzak jasotzen dituzte lan hori egin ahal izateko.

Lan-enklabeak

Desgaitasunen bat duten pertsonen enplegua sustatzeko lan-enklabeak arautzen dituen otsailaren 20ko 290/2004 Errege Dekretuan araututa daude. Enklabe horien helburua, aniztasun funtzionala duten langileei lanpostu babestu batetik enplegu arruntera trantsizioa egiten laguntzea da. Arestian aipatutako Errege Dekretuak honela definitzen ditu lan-enklabeak:

“Lan-merkatu arrunteko enpresa baten (enpresa laguntzailea) eta enplegu zentro berezi baten arteko kontratua, zentro bereziko zenbait langile, desgaitasuna dutenak, aldi baterako enpresa laguntzailearen lantokian jardun dezaten, enpresaren ohiko jarduerarekin lotura duten zereginak egiteko”.



ENPLEGUA,
GAZTERIA

ETA

ANIZTASUN
FUNTZIONALARI
BURUZKO
JARDUNALDIA

ENPLEGUA, GAZTERIA ETA ANIZTASUN FUNTZIONALARI BURUZKO JARDUNALDIA

Enplegua, gazteria eta aniztasun funtzionalari buruzko jardunaldiaren helburu nagusia honako hau izan zen: bertaratu ziren pertsonen aniztasun funtzionala duten Euskadiko gazteek dituzten arazoen gainean egingo dako ekarpenak biltzea, lana aurkitzeari eta lanean ari direnean dituzten lan-baldintzei dagokienez.

Eta beste helburu hauek ere bazituen jardunaldiak, hauek ere azpimarra-garriak:

Pertsona gazteak eta gizarte-eragileak biltzea eta koordinatzea enpleguari, gazteei eta aniztasun funtzionalari lotutako arazoak aztertzeo eta konponbideak bilatzeko.

Gizartean eztabaida irekitzea, arazo horiek aditzera ematea eta nahi izanez gero martxan jarri litezkeen konponbideak badaudela frogatzea.

Herri administrazioei jardunaldiaren emaitzak helaraztea, identifikatutako arazoekin eta egoera hobetzeko proposamenekin.

Emaitzak eta proposamenak EGK-ko erakundearen artean, gizarte-sareetan eta webgunean zabaltzea.

Jardunaldiaren garapena

Data: Maiatzaren 10ean

Tokia: Bolunta, ekitaldi-aretoa (Bilbo)

Jardunaldiaren iraupena:

Ekintza	Iraupena
Ongietorria	10'
Mahai-ingurua gaiaren gainean lan egiten duten eragileekin	60'
Parte hartzeko dinamika	60'
Ondorioak	15'
Amaiera	5'
Iraupena guztira	2 ordu 30'

Enplegua, gazteria eta aniztasun funtzionala jardunaldia

Helburua
Jardunaldi honen helburua aniztasun funtzionala duten Euskadiko gazteek lan bat aurkitzeko eta behin lan bat aurkitzen dutenean dituzten lan baldintzen problematikaren inguruko hausnarketa bat burutzakoa da.

Non? Boluntako Aretoa Nagusia (Zabalbide 1, Bilbo)
Noiz? Maiatzaren 10ean

Objetivo
Esta jornada tiene como objetivo impulsar una reflexión sobre la problemática que tienen las personas jóvenes que tienen algún tipo de diversidad funcional en Euskadi a la hora de acceder al mundo laboral y las condiciones laborales con las que se encuentran una vez que han encontrado un trabajo.

¿Dónde? Salón de Actos de Bolunta (Zabalbide 1, Bilbo)
¿Cuándo? 10 de mayo

Izena emateko / Inscripciones
bizibaldintzak@egk.org / <http://bit.ly/2ocq4e8>
Izena emateko epea / Plazo de inscripción
Maiatzaren 8a / 8 de mayo

Jornada sobre empleo, juventud y diversidad funcional

16:30 Harrera
16:30 Recepción

16:40 Gala lantzen duten hainbat agenterekin mahai ingurua
16:40 Mesa redonda con agentes que trabajan la temática

17:40 Dinamika parte hartzailea
17:40 Dinámica participativa

18:40 Ondorioak
18:40 Conclusiones

19:00 Itxiera
19:00 Cierre

Jardunaldiak hiru zati izan zituen:

Mahai-ingurua (60')

Hasteko, mahai-ingurua egin zen zenbait eragile-rekin. Mahai inguruan parte hartu zutenak ondorengoak izan ziren: Lanbideko Enplegu eta Formakuntzako teknikari bat, Bizkaiko Foru Aldundiko teknikari bat, EHLABE elkarteko ordezkari bat, aniztasun funtzionala duen Lantegi Batuakeko langile bat, CCOOeko Mugimendu Sozialen Idazkari bat eta Juventudes de Unidad Progresistako (ONCE) bi ordezkari.

Mahai-inguruan parte hartzea gonbidatutako pertsonak 10 minutu izan zituzten egindako hiru galderari erantzuteko:



Zein arazo dute laneratzeko aniztasun funtzionala duten pertsonak?

Eta behin lana topatu dutenean?

Zein hobekuntza proposamen egingo zenuke?

Gero, ihardespenak egiteko txanda denbora egon zen, eta azenik galderak egiteko beste 10 minutu. Mahai-ingurua EGK-ko presidentek moderatu zuen.

Dinamika (60')

Zer nolako arazoak dituzte aniztasun funtzionala duten Euskadiko gazteek lana aurkitzeko?

Eta lana aurkitu dutenean?

Zer proposatuko zenuke egoera hobetzeko?

Osoko bilera (15')

Dinamika bukatu ondoren, talde bakoitzak aurkezpenez laburra egin zuen: beren mahaian zer eztabaidatu zuten, adostutako alderdiak, egondako zalantzak eta egindako proposamenak. Aurkezpenez horien ondorioak dokumentatu egin ziren.



"30 urte daramagu lanean eta defizit nagusietako bat datuetan ikusten dugu. Eta daturik dagoe-nean, beti berandu heltzen dira. Hori arazo bat da"

EHLABE

"Unibertsitateetako prestakuntza pixka bat aurreratuago dago, baina lanbide-heziketan lan asko dago egiteko"

EHLABE

"Zenbait oztopo aurkitu ditut bidean, hala nola, eskakizunak, harremana lankideekin, erritmoa..."

Aniztasun funtzionala duen langilea (Lantegi Batuak)

"Agerian jartzea sindikatuen erronkarik handienetako bat da"

CCOO

"Enpresen gizarte erantzukizuna legeak arautu behar du, eta enpresako alderdi guztiek hartu behar dute parte horretan"

CCOO

"Aukerarik, irisgarritasunik, laguntzeko produkturik eta prestakuntzarik eza. Horiek dira lau arazo nagusiak"

ONCE

"Zenbait erakunderekin elkarlanean dihardugu titulazioak eta gaitasun ziurtagiriak lortzen laguntzeko"

DFB

"Bide luzea dugu aurretik. Haurtzaroan bertan hasi beharko litzateke, kontzeptu hori lantzeko ikasgaien bidez"

ONCE

"Ezinbestekoa da legea benetan betetzea, hau da, hala egiten dela egiaztatzea"

ONCE

OZTOPOAK

LAN

MUNDUAN

OZTOPOAK LAN MUNDUAN

Mahai-inguruan eta dinamikan hainbat ondorio atera ziren aniztasun funtzionala duten pertsonen bidean izan ohi dituzten oztopoen gainean, bai lanean hasi baino lehen bai lanean ari dienean. Atal honetan ondorio horiek bildu ditugu. Lan-merkatuaren eta desgaitasunen Espainiako behatokiak prestatutako Desgaitasuna duten pertsonen lan-merkatuan duten egoerari buruzko txostenean aipatzen den bezala, aniztasun funtzionala duten pertsonen %90,3k uste du oztopoak dituztela enplegu egokia aurkitzeko.

Lanean hastea

Ezjakintasuna

Aniztasun funtzionala duten pertsonen egoera agerian jarri den eta gizartea kontzientziatu den arren, gai honen gaineko ezjakintasuna nabaria da oraindik. Horrek aurreiritziak eragiten ditu, eta ondorioz oztopoak eta mugak mantendu egiten dira. Lan munduan ere hala gertatzen da. Adibidez, lan elkarriketak egiterako orduan, elkarriketa egiten duen pertsona hautagaien aniztasunen gainean behar bezala informatuta ez badago, harresi bat egongo da bi pertsonen artean.

Zailtasunak

Lan egiten hasi ahal izateko, ezin konta ahala zailtasun dituzte aniztasun funtzionala duten pertsonak. Izan ere, sarritan zailagoa da haien zat, besteak beste, lantokira edo elkarriketa egiten den tokira heltzea eta instalazioen barruan alde batetik bestera mugitzea.

Kasuak banaka ez aztertzea

Txosten honen hasieran aipatu dugun bezala, aniztasun funtzionala mota asko daude. Oso garrantzitsua da tipologia horietako bakoitzaren ezaugarriak, gradua, bakoitzaren bizipenak eta egoera pertsonala, etab. kontuan hartzea kasu bakoitza behar bezala balioesteko. Izan ere, hautagaiaren beharrak eta gaitasunak oso desberdinak izan daitezke kasu batean edo bestean. Aniztasun funtzionala ezin da bakar bat bezala ulertu.

Hezkuntza eta prestakuntza eskasak

Aniztasun funtzionala duten pertsonen prestakuntza eskasa izan ohi dute, eta hori izaten da lanean hasteko oztopo nagusietako bat. Zenbat eta prestakuntza-maila altuagoa izan, orduan eta aukera gehiago izango dituzte lana aurkitzeko.

Aurreiritziak

Gizartearen ezjakintasunari aurreiritziak gehitu behar zaizkio. Batzuek uste dute aniztasun funtzionala duten pertsonen ezin dutela lana behar bezala egin, baina lanpostua egokituz eta hura aztertuz gero, gainerako langileak bezain eraginkorrak izan daitezke.

Esperientziarik eza

Lehen enplegua aurkitzea ez da erraza, eta esperientziarik izan ezean zaila da lan-aukera berriak izatea. Egitate hori sorgin-gurpil bilakatzen da askotan, eta kasu batzuetan zaila da hura haustea. Gainera, enpresa kontratugileek hautagaien esperientzia hartzen dute kontuan zein eginkizun eta funtzio mota egiteko gai diren jakiteko. Esperientziarik eza da aniztasun funtzionala duten pertsonen izan ohi duten arazoetako bat.

Lan munduan

Lanpostua ez egokitzea

Aniztasun funtzionala duten pertsonen lanean hastean aurkitu ohi duten oztopo nagusietako bat lanpostua haien beharretara egokituta ez egotea da. Askotan, baliabide materialak eta giza-baliabideak ez dira egokiak, eta horrek zailtasunak ekartzen ditu haien zereginak eta funtzioak egiterako orduan.

Kasuak banaka ez aztertzea

Legean ezarritakoaren arabera, enpresa handiek aniztasun funtzionala duten langile kopuru zehatz bat kontratatuta izan behar dute gutxienez. Baina zenbait kasutan ez zaio pertsonen egoerari erreparatzen haiek kontratatzean. Legez ezarritako kopuru hori betetze-ko bakarrik kontratatzen dira.

Enplegu arrunta aurkitzeko aukera gutxi

Oro har, aukera gutxi dituzte enplegu arrunta aurkitzeko, informazio eta sentsibilizaziorik eza dagoelako eta lanpostuak ez ohi direlako egokitzen, eta horiek guztiak oztopoak dira.

Aukerarik eza

Enplegu duina aurkitzeko aukera gutxi dago. Aukera eskasia horrek arestian aipatutako arrazoiak izan ditzake sorburu. Baina lehen aukera ematen ez bada, ezinezkoa izango da erabateko inklusioa lortzea.

Oztopo fisikoak eta arkitektonikoak

Lana behar bezala egin ahal izatea oztopatzen dute ere instalazioetan egon ohi diren oztopo fisiko eta arkitektonikoak. Lantokia langile guztientzako irisgarria ez bada, ezin dute haien lana egin.

Lan-baldintza kaskarragoak

Lan-baldintzak kaskarragoak izaten dira oro har, eta hala egiazta daiteke soldata, lanaldia eta kontratu-motak aztertzen badira. Horrez gain, aniztasun funtzionalari emakumea izatearen aldagaia gehitzen badiogu, baldintzak are okerragoak dira. Beraz, 3 dira ahultasuna eta diskriminazioa areagotzen dituzten faktore nagusietakoak (emakumea+ gaztea+ aniztasun funtzionala).

Aurreiritziak enpresan

Gizartean aurreiritziak ohikoak dira, baina enpresa barruan ere bai. Aurreiritziak izan ditzakete lankideek, hierarkian langile hauen gainetik dauden pertsonen, haiekin harremana duten pertsonen, bezeroek adibidez, eta abar. Aurreiritzi horiek egoera desatseginak eragin diezaiekete aniztasun funtzionala duten langileei, eta horrek ondorio negatiboak izan ditzake haien eguneroko lanean.

OZTOPORIK
GABEKO

ENPLEGUA

OZTOPORIK GABEKO ENPLEGUA

Atal honetan egoera hobetzeko proposamenak jaso dira; enplegua, gazteria eta aniztasun funtzionalari buruzko jardunaldian ateratako ondorioak, alegia. Horiekin informazio erabilgarria helarazi nahi diegu administrazioei eta enpleguaren arloan lan egiten duten eragileei, egoera hobetzeko lan egin dezaten.

Jardunbide egokiak

Eta legeak ezarritakoa betetzen ez denean zigorrak ezartzeaz gain, arlo honetan burutzen diren jardunbide egokiak ere aintzatetsi behar dira, hori lagungarria izan baitaiteke beste enpresa eta erakunde batzuk ildo horretatik joan daitezen.

Herri administrazioen laguntza eta haien arteko koordinazioa

Alde batetik, herritar guztiei zuzendutako neurriak daude, eta halako kasuak daudenean aniztasun funtzionala duten pertsonentzako kupoak erreserbatu behar dira. Baita enpleguaren arloan pertsona gazteei zuzendutako neurrien kasuan ere.

Bestetik, beste neurri zehatzago batzuk behar dira kolektibo honetako gazteen enplegua sustatzeko, haiek baitituzte zailtasunik handienak lana aurkitzeko. Horrez gain, politika publikoak sortu eta garatzeko orduan aniztasun funtzionala duten pertsonekin lan egiteak duen garrantzia azpimarratu nahi dugu. Aktiboki parte hartu behar dute.

Bukatzeko, baliabide naturalak, ekonomikoak eta giza-baliabideak behar bezala kudeatzeko, ezinbestekoa da administrazioek eta enpleguaren arloan lan egiten duten erakunde eta eragileek elkarlanean aritzea eta haien artean koordinatzea.

Hezkuntza eta normalizazioa

Benetako berdintasuna eta normalizazioa erdiesteko, oinarrizko hezkuntzatik abiatu behar gara. Horrez gain, beharrezkotzat jotzen ditugu esperientziak partekatzeko espazioak, hau da, pertsonak bata bestearengandik ikasteko eta enpatia sentitzen irakasteko espazioak. Hori funtsezkoa da gizarte erabat inklusiboa eraiki nahi badugu.

Legea betetzea eta hura aplikatu eta betearazteko mekanismoak

Badago bete behar den araudi bat. Hura behar bezala aplikatu dadin mekanismo eta baliabide egokiak erabili behar dira, eta beharrezkoak diren lan-ikuskapenak egin. Ezinbestekoa da enpresei jarraipena egitea, legea betetzen duten ala ez ikusteko.

Kasuak banaka aztertzea

Askotan aniztasun funtzionalak orokortu egiten dira, tipologia bakoitzaren berezitasunak eta horietako bakoitzak izan ditzakeen mailak kontuan hartu gabe. Lanpostuak egokitu ahal izateko, kasu bakoitza bereiz aztertu behar da. Bestalde, kuotak ezartzerako orduan, aniztasun motak bereizi eta bakoitzaren mailak ezagutu behar dira.

Irisgarritasuna hobetzea

Egun badira oraindik oztopo fisikoak eta jarre-rari eragiten dioten oztopoak, besteak beste. Horiek existitzen diren bitartean, irisgarritasuna hobetzeko lan egin beharra dago. Garraio publikoen egitura hobetu behar da, bai eta eraikinak ere; orientatzeko eta informatzeko gailuak egokitu, irisgarriak izan daitezen; web-guneetan ere irisgarritasuna hobetu; zentro publikoetan eta administrazioen egoitzetan komunikazio irisgarria ahalbidetu dezaketen pertsonak kontratatu eta abar.

Lanpostuak egokitzeko laguntzak

Laguntzak areagotu behar dira lanpostuak pertsonen beharretara egokitu ahal izateko. Izan ere, egokitzapen horiek egiten ez badira kontratua lortzeko aukera gutxiago dago. Lanpostuak egokitzeaz ari garenean, oztopo arkitektoniko eta fisikoak kentzeaz gain, langileei lagunduko dieten pertsonak kontratatzeaz eta laneko materialak egokitzeaz ere ari gara. Bestalde, funtsezkoa da eskaintzen diren laguntzen berri ematea. Enpresek askotan ez dute gai honen gaineko informazio askorik, eta ezjakintasun hori da hain zuzen ere aniztasun funtzionala duten pertsonen aurkitu ohi duten lehen oztopoetako bat. Bukatzeko, enpresek aukera izan beharko lukete baliabide pertsonal batzuk izateko, aniztasun funtzionala duten pertsonak kontratatzean laguntza espezifiko eman diezaieten.

Sindikatuak laguntza

Sindikatuak parte-hartzea biziagoa izan beharko litzateke, eta langileen ordezkariak gogotsu lan egin eta beren burua prestatu beharko lukete, enpresa batean aniztasun funtzionala duten langileak egotean gerta daitezkeen egoeraz jabetzeko. Horrez gain, hitzarmen kolektiboak negoziatzen denean kolektibo hau eta bere lan-baldintzak ere kontuan izan behar dira.

Sentsibilizatzea eta aurreiritziak desagerraraztea

Gizartea sentsibilizatu beharra dago, batez ere kontratazio prozesuetan uneren batean parte hartzen duten eragileak. Aniztasun funtzionalen bat duten pertsonen gaineko aurreiritziak direla eta, ez dira ezagutzen haiek kontratatzerako orduan dauden aukerak. Gizartea behar bezala sentsibilizatu eta aurreiritziak desagerrarazi arte, kolektibo honek oztopo berdinak izango ditu eta pertsona hauek ez dira behar bezala lan munduan integratuko. Herri administrazioak gizartea sentsibilizatzen ahalegindu behar dira, adibidez, egoera eta kolektibo zehatzetan (gazteengan, enpresaburuengan, administrazio langileengan, bestelako langileengan etab.) ardaztutako kanpainak eginez. Hala egitean, gainera, eskura dituzten laguntza eta pizgarrien berri emango da, askotan ez baitira ezagutzen.

Aukerak sortzea

Aukera berriak sortu behar dira bai enplegu babestuan bai arruntean, bereziki bigarren horretan. Aniztasun funtzionala duten pertsonak enplegu arruntean laneratzen lagunduko duten ekintzak hobetu eta sustatu behar dira.

Lan-baldintzak hobetzea

Askotan derrigortuta kontratatzen dira langileak, eta beste batzuetan eskulan merkea direlako. Horrek lan-baldintza penagarriak dakartza pertsona horientzako. Hori dela eta, aniztasun funtzionala duten pertsonen bizi duten ezegonkortasun hau suntsitu behar dugu, arau egokiak onartuz eta enpresak kontzientziazatuz. Halaber, negozio kolektiboaren rola eta kontrolatzeko neurriak ezartzeak duen garrantzia azpimarratu behar da diskriminazioak saihesterako orduan.

Aniztasun funtzionala duten gizon eta emakume gazteen artean dauden desberdinkeriak desagerraraztea

Txosten honen hasieran esan dugun bezala, hasieratik emakumeek lan-baldintza kaskarra-goak dituzte eta ahultasun egoeran daude. Egoera hori are larriagoa da emakume gazteak direnean. Berdintasun eta enplegu politikek egoera hori kontuan izan eta hura zuzentzeko neurriak hartu beharko lituzkete.

Prestakuntza

Arestian aipatu den bezala, pertsonen prestakuntza-maila zenbat eta altuagoa izan, orduan eta aukera gehiago izango dituzte lana aurkitzeko. Hala ere, aniztasun funtzionala duten pertsonen prestakuntza, gaitasunak eta ahalmenak hobetzeko ekintza gehiago burutu behar dira.

Irakaskuntza hori pertsona bakoitzaren beharretara egokitu behar da, eta langileei prestakuntza eman behar zaie prestakuntza-zentroetan eta unibertsitateetan. Ezin da inoiz gertatu aniztasun funtzionala duen pertsona batek ezin ikastea hari egokitutako materialak ez daudelako edo orientazio desegokia izan duelako.

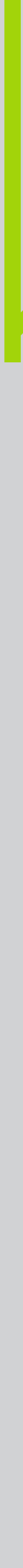
Egoera hobetzeko beste proposamen bat prestakuntzaren arloan dauden jardunbide egokiak aintzatestea da, jardunbideok ezagutarazteko eta beste ikastetxe batzuetan aplikatu ahal izateko.

Prestakuntza espezifikoa enplegu eta orientazio zerbitzuetan

Enplegu zerbitzuek orientazio egokia eman dezatela lortu behar da, eta langile zehatzei prestakuntza egokia eman diezaietela, aniztasun funtzionala duten langileei informazio zuzena emateko gai izan daitezen.

Gazteei buruzko datu eguneratuak

Eskura ditugun datuak ez daude adin-tarteka bereizita. 16-30 urteko adin-tartea hartu beharko litzateke kontuan langile horien errealitatea ezagutu ahal izateko. Gainera, oso datu gutxi dagoenez, zaila da programa eta laguntzak prestatzea. Hori dela eta, eguneratuta mantendu eta tresna gisa erabiltzeko aukera egon behar da, baina horretarako datuok publikoak izan behar dira. Horrexegatik eskatzen dugu datuok adin-tarteka eta eskualdeen arabera sailkatzea. Bestalde, %33 edo gehiagoko aniztasun funtzionala ziurtatuta duten pertsonak bakarrik hartu ohi dira kontuan, beraz, beste kasuetan zer gertatzen den jakiteko eztabaida bat irekitzea interesgarria izango litzateke.

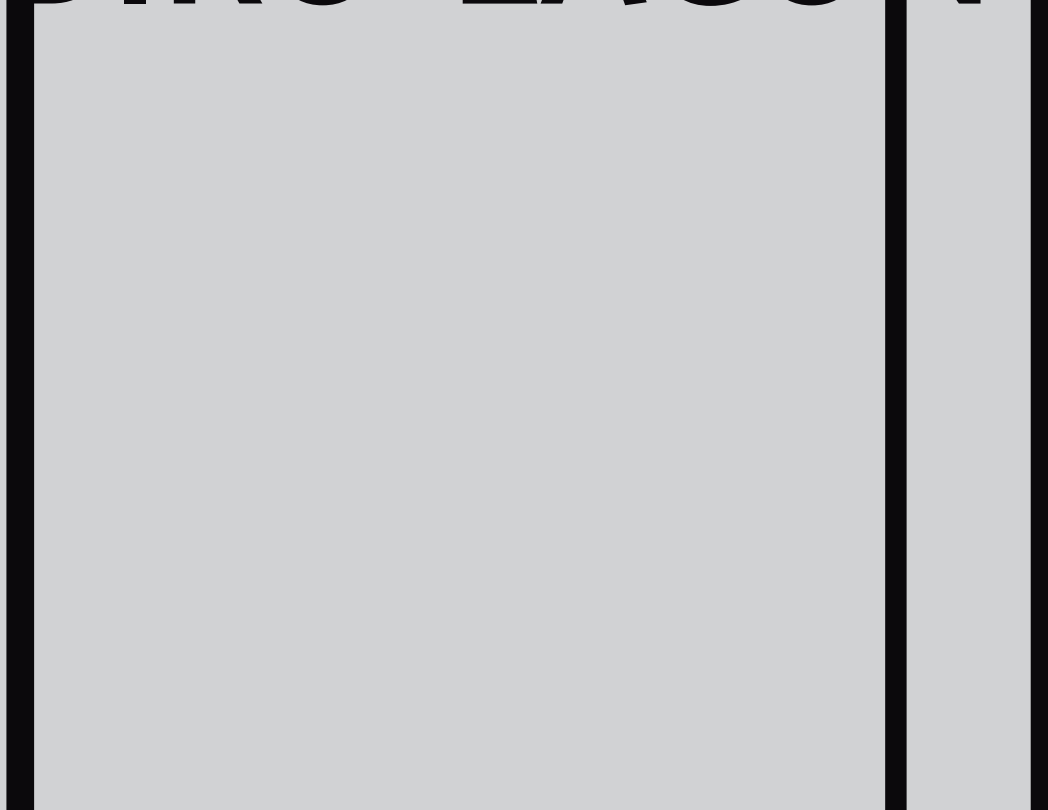


KONTRATATZEKO

PROGRAMAK

ETA

DIRU-LAGUNTZAK



KONTRATATZEKO PROGRAMAK ETA DIRU-LAGUNTZAK

Atal honetan, gaur egun aniztasun funtzionala duten gazteak kontratatzeagatik ematen diren diru-laguntza batzuei buruzko laburpen txikia egingo dugu. Nahiz eta aniztasun funtzionala duten pertsonen kontratazioa sustatzeko hainbat programa eta neurri egon, kasu honetan bereziki aniztasun funtzionala duten pertsona gazteei zuzendutako bat azalduko da.

Gazteability programa

Gazteability programaren helburua, prestakuntza ibilbideak zabaltzeaz gain, aniztasun funtzionala duten 30 urtetik beherako emakume eta gizonei lan-arloan laguntza ematea da.

Programak Inklusio Soziolaborala sustatzen duen EHLABE (Euskal Herriko Lan Babestuen Elkarte) du buru, eta horretan parte hartzen dute baita ere Gureak, Katea Legaia, Lantegi Batuak eta Usoa erakundeek.

Neurri honekin zera lortu nahi da: prestakuntza, enplegua eta praktikaldia eskaintzea, bai lan-merkatu arruntean bai babestuan. Europako Gizarte Funttsaren babesa du, Euskal Autonomia Erkidegoko 2014-2020 aldirako Gazte Enplegurako Programa Operatiboaren barruan.

Kontratazioak sustatzeko hobariak eta diru-laguntzak

Aldi baterako kontratuak

Hobariak enplegua sustatzeko aldi baterako kontratuetan

Bi hobari mota daude: Alde batetik, hobari orokorra. Kasu honetan, 45 urtetik beherako gizonentzako 3.500 euroko hobaria, eta 4.100 eurokoa 45 urtetik beherako emakumeentzako. Bestetik, desgaitasun larria duten pertsonentzako hobaria dago (5). 45 urtetik beherako gizonen kasuan, 4.100 euroko hobaria, eta 45 urtetik beherako emakumeen kasuan, berriz, 4.700 eurokoa.

Diru-laguntzak

901,52 euro arte lanpostua egokitzeagatik.

5 | Desgaitasun larriak dira honako hauek: Garun-paralisia, %33 edo gehiagoko gaixotasun mentala zein adimen-desgaitasuna, edo %65 edo gehiagoko desgaitasun fisikoa zein sensoriala.

Kontratu mugagabeak

Hobariak kontratu mugagabeetan

Hemen ere bi hobari mota daude. Oro har, 45 urtetik beherako gizonen kasuan 4.500 eurokoa da hobaria; 45 urtetik beherako emakumeen kasuan, berriz, 5.350 eurokoa. Bestetik, desgaitasun larria duten pertsonentzako hobaria dago. 45 urtetik beherako gizonen kasuan, 5.100 euroko hobaria, eta 45 urtetik beherako emakumeen kasuan, berriz, 5.950 eurokoa.

Horrez gain, kontratua aldatu eta mugagabe bihurtzen bada, hobari berdinak aplikatuko dira.

Diru-laguntzak

901,52 euro arte lanpostua egokitzeagatik.

Prestakuntza eta ikaskuntzarako kontratua

Kontratu mota hauek enpresaren kuotak murrizten laguntzen dute, kontzeptu eta bilketa kuota guztiengatik. 250 langile baino gutxiagoko enpresek %100ean murriztu dezakete, eta langile gehiago dituztenek, berriz, %75 arte.

Bitarteko kontratua edo aniztasun funtzionala duen langabe batek lanpostua betetzeko kontratua

Kasu hauetan, %100eko hobaria egongo da Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan.

Laneratzeko enpresak

Desgaitasun funtzionala duten 35 urtetik beherakoei (%33 edo gehiagoko maila ziurtatuta badute) egindako kontratuengatik, 1.650 euroko hobaria egongo da urtean Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetan, kontratuaren indarraldi osoan edo, kontratu mugagabeen kasuan, hiru urtez.

Praktikaldiko kontratua

Desgaitasun funtzionala duten 35 urtetik beherako pertsonen kasuan, ikasketak bukatu dituztenetik zenbat denbora igaro den kontuan izan gabe, %50eko murrizketa egongo da kontingentzia arruntengatik enpresa-kuotan.

Enplegu Zentro Berezi batek aniztasun funtzionala duen langile bat kontratatzea

Kasu hauetan, %100eko hobaria egongo da Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa-kuotetan, edozein kontratu mota egitean edo kontratua mugagabe bihurtzean.

Kooperatibak edo Lan-sozietateak

Kooperatiba edo Lan-sozietateetan, 1.650 euroko hobaria egongo da urtean Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetan, eta 800 eurokoa urtean hurrengo bi urteetan, baldin eta langabeak (30 urtetik beherakoak, edota %33 edo gehiagoko desgaitasun-maila ziurtatuta duten 35 urtetik beherakoak) bazkide langile edo lan-bazkide gisa kontratatzen badira.

Autoenplegua

%33 edo gehiagoko desgaitasun funtzionala ziurtatuta duten langile autonomoen kasuan, Gizarte Segurantzaren Langile Autonomoen Erregimen Berezian hasierako alta egiten badute edo azken 5 urteetan alta egin ez badute, eta gutxieneko kotizazio-oinarria aukeratzen badute, 50 euroko kuota ordainduko dute hilean kontingentzia arruntengatik. Kasu honetan aldi baterako ezintasuna barne dago, alta egin eta lehen 12 hilabeteetan.

Dagokiena baino kotizazio-oinarri altuagoa aukeratzen duten pertsonen kasuan, kuotaren %80 arte aurreztuko dute, aldi baterako ezintasuna barne, alta egin eta lehen 12 hilabeteetan.

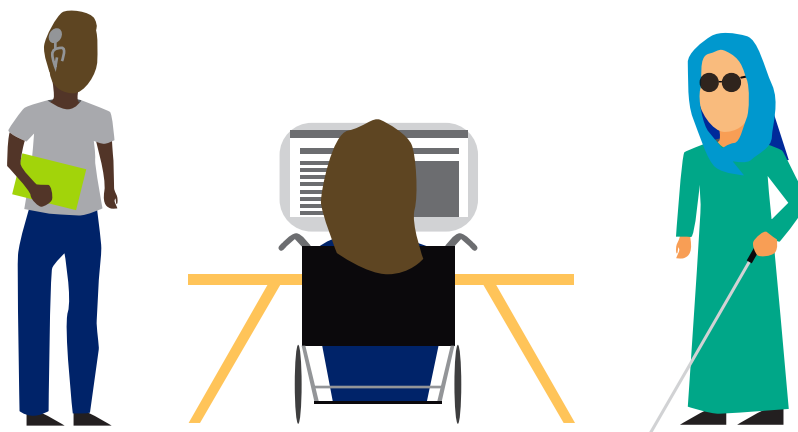
Arestian aipatutako 12 hilabete horiek igaro ondoren, edozein kotizazio-oinarri aukeratzen dela ere, 48 hilabetez %50eko hobaria aplikatu ahal izango da kontingentzia arruntengatiko kuotan, aldi baterako ezintasuna barne, alta egin zenetik 5 urte betetzen diren arte.

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua arduratzen da enpleguari lotutako programa orokorrak eta laneratzeko zailtasun bereziak dituzten kolektiboetara bereziki zuzendutako programak kudeatzeaz.

Hau horrela da lanaren, enpleguaren eta enplegurako lanbide-heziketaren arloko araudia betearazteko funtzio eta zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoari transferitu zitzaizkionetik, lehen Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak egiten zituenak.

Hori dela eta, Lanbidek aniztasun funtzionala duten pertsonen enplegua sustatzeko laguntzak eskaintzen ditu urtero. 2017an 3.907€-ko diru-laguntza eman da kontratu mugagabe bakoitzeko (lanaldi partzialeko kontratuen kasuan, kasu bakoitzean dagokion zati proportzionala). Enpresari dagokion Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren Bulegoan Lan-eskaintza aurkeztu aurretik sinatu behar da kontratua.





Proiektua garatu du



Euskadiko
Gazteriaren
Kontseilua
Consejo de
la Juventud
de Euskadi

Diruz lagundu du



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES