

6/23

irizpena

Zeinaren bidez arautzen baitira Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegagarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroari buruzko Dekretu-proiektua

Bilbon, 2023ko maitzaren 8an



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

Irizpena 6/23

I.- AURREKARIAK

2023ko apirilaren 17an, Lan eta Enplegu Sailaren idazkia sartu zen Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean. Horren bidez, honi buruzko txostena eskatu zuen: *“Dekretu-proiektua, zeinaren bidez arautzen baitira Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa”*, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeari buruzko maiatzaren 17ko 8/2012 Legearen 3.1 artikuluan xedatutakoaren arabera.

Kontsultatu zaigun arauaren xedea da EAEn desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko programen eta zerbitzuen eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroaren arauketa egokitzea 818/2021 Errege Dekretuan jasotako Enplegu Sistema Nazionalaren enplegua aktibatzen programen esparru komunera, eta, horrela, indarrean dagoen urriaren 29ko 168/2019 Dekretua ordeztzea, zeina indargabetu egiten duen.

Berehala agiriaren kopia batzordearen osoko bilkurako kide guztiei bidali zitzairen, proposamenak eta iritziak igorri eta guztiak lan batzordeari helarazteko, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen funtzionamenduari buruzko araudiak xedatutakoari jarraiki. Gizarte Garapenerako Batzordea 2023ko maiatzaren 2an bildu ostean, hartutako erabakietatik abiatuta, irizpen-proiektu hau egin da batzordearen osoko bilkurak maiatzaren 8ko bilkuran lan dezan. Aho batez onartu da.

II.- EDUKIA

Honako apartatu hauek ditu *“Dekretu-proiektuak, zeinaren bidez arautzen baitira Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa”*: zioen azalpena, lau kapitulutan egituraturako 93 artikulua, xedapen gehigarri bat, bi xedapen iragankor, xedapen indargabetzaile bat eta hiru azken xedapen.

Zioen azalpenean jasotzen denez, Euskal Autonomia Erkidegoan kudeatu beharreko hainbat programa tresna arautzaile bakar batean jasotzen duen lehen araua da urriaren 29ko 168/2019 Dekretua, zeinaren bidez arautzen baitira Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa. Programa horiek desgaitasunen bat duten pertsonen enplegua sustatzeko helburu bera dute.

Dekretu horrek, bere garaian [batzorde honen irizpenaren](#) xede izan zenak, Eusko Jaurlaritzak, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren bitartez, desgaitasuna duten pertsonen lan-jarduera egonkor eta kalitatezkoa eskuratu dezaten sustatzeko eman ditzakeen laguntzen esparru orokorra arautzen du. Horrez gain, desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasuna hobetzeko ekimenak arautzen dituen esparrua ezartzen du, eta, azkenik, Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa sortu eta arautzen du, zentro horiek kalifikatzeko eta inskribatzeko prozedura ezarri.

Irailaren 28ko 818/2021 Errege Dekretuak, Enplegu Sistema Nazionalaren enplegua aktibatzen programa komunak arautzen dituenak, Estatuan aplikatu ahal izango diren eta, hala badagokio, Enplegu Sistema Nazionaleko kide guztiek funtsezkoak ez diren alderdietan garatu ahal izango dituzten enplegua aktibatzen programa komunak funtsezko alderdiak zehazten ditu. Halaber, zenbait dirulaguntzaren erreferentzia-zenbaterako ezartzen ditu, zehazkiago, kudeaketa-modu hori erabiltzen duten programak finantzatzeko, Enplegu Sistema Nazionalaren esparruan enplegua aktibatzen

programa komun kudeaketa eta koordinazioa arautzeko, programa horien ebaluazioa eta jarraipena egiteko eta desgaitasuna duten pertsonak laneratzeko laguntzeko esparru bat txertatzeko dirulaguntzenak.

Dekretu honen xedea da 818/2021 Errege Dekretuan jasotako esparru komun horretara egokitzea Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko programen eta zerbitzuen eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroaren arauketa, eta, hala, urriaren 29ko 168/2019 Dekretua indargabetzea. Horrela, dirulaguntzen zenbatekoak eta kolektibo hartzaileak aldatu dira. Aldi berean, programa batzuetan dirulaguntzak ordaintzeko eta justifikatzeko modua aldatu da, kudeaketan efizientzia handiagoa lortze aldera. Beraz, ez da araudi berria, jasotzen dituen laguntza-programen tipologiari dagokionez, 168/2019 Dekretuaren berberak baitira horiek.

Hala, dekretu honen xedea da, aurrekoarena bezalaxe, alde batetik, II. kapituluan, Eusko Jaurlaritzak, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren bitartez, desgaitasuna duten pertsonen lan-jarduera egonkor eta kalitatezkoa eskuratu dezaten sustatzeko eman ahal izango dituen laguntzen esparru orokorra arautzea, eta, gainera, laguntza-programen oinarri arautzaileak jasotzen ditu. Laguntza-programa horietarako deialdia edo aurrekontu-zuzkidura egin ahal izango da, Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorrei buruzko Legea indarrean jartzen denean urtero. Ostera, III. kapituluan, desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasuna hobetzeko ekimenak arautzen dituen esparrua ezartzen da. Azkenik, IV. kapituluan, Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa arautzen da, baita horiek kalifikatzeko eta inskribatzeko prozedura ezarri ere.

Dekretu honen II. kapituluan araututako programez gain, zioen azalpenak gogorarazten du desgaitasuna duten pertsonen enplegua Gizarte Segurantzako kotizazioko hobarien bidez sustatzen dela, eta hobari horiek, Estatuak araututa, Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren kontura finantzatzen direla.

Era berean, enplegua sustatzeko programekin batera, Eusko Jaurlaritzaren enplegu-politikaren eremuan desgaitasuna duten pertsonentzako arreta, politiken eta jarduketa-ildoen zeharkakotasun-printzipioari jarraiki, enplegurako orientazio- eta prestakuntza-zerbitzuekin osatzen da. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak zerbitzu horiek eman ditzan, horien diseinuan eta gauzatzean, kontuan hartzen dira kolektibo horren premia espezifikoak. Horretarako, desgaitasuna duten pertsonak orientatzeko eta gizarteratzeko ibilbide pertsonalizatuak diseinatzeko erakunde espezializatuen lankidetzara jotzen da, eta prestakuntza-eskaintzan haien gaitasunak eta enplegarritasuna hobetzeko ekintza egokituak txertatzen dira. Hori dela eta, III. kapituluan, desgaitasuna duten pertsonentzako enplegurako orientazio- eta prestakuntza-jarduketak arautzen dira.

Bestalde, aurreko 168/2019 Dekretuaren IV. kapitulari eusten zaio; horren bidez, Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa sortu eta arautzen da eta horiek kalifikatu eta inskribatzeko prozedura ezartzen da.

Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko Prestazioen eta Inklusioaren Zuzendaritzari atxikita dago, organo horrek baitaizka esleituta erakunde autonomoak laneratzearen arloan dituen programen kudeaketa- eta euskarri-funtzioak.

Enplegu-zentro bereziek halakotzat kalifikatu eta Erregistroan inskribatu ahal izateko bete behar dituzten baldintzak arautzen dira, baita horretarako jarraitu behar den prozedura, inskripzio-liburuaren antolaketa, jarraipen- eta kontrol-jarduketak eta, azkenik, erregistrotik deskalifikatzeko eta ezerezteko kausak eta prozedura ere.

Amaitzeko, arau berriari desgaitasuna duten emakumeen kontratazioa bultzatzeko ekintza positiboko neurriak sartu direla nabarmendu behar da; horretarako, jasoko diren dirulaguntzen zenbatekoa handitu da, laguntza-programen azken hartzaileak emakumeak diren kasuetan.

III.- GOGOETA OROKORRAK

“Dekretu-proiektua, zeinaren bidez arautzen baitira Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa”, aztertzen ari gara. Horri esker, gure autonomia-erkidegoak EAEn desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasuna sustatzeko dituen tresna nagusien eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroaren egungo arauketa egokitu ahal izango da Enplegu Sistema Nazionalaren enplegua aktibatzekeo programa komunak arautzen dituen irailaren 28ko 818/2021 Errege Dekretuan ezarritako esparru komunera.

Arau honek, ordeztzen duenak bezala, lan-merkatuan desgaitasuna duten pertsonen enplegu-aukerak eta lanbide-sustapena bultzatzea du helburu, baita enplegua bilatzeko, lortzeko, mantentzeko eta enplegura itzultzeko beharrezkoak diren laguntzak ematea ere, eta hori positiboki baloratzen dugu.

Gainera, dekretu honek emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna hobetzen lagunduko du, desgaitasuna duten emakumeen kontratazioa bultzatzeko ekintza positiboko neurriak txertatzeari esker; izan ere, jasoko diren dirulaguntzen zenbatekoa handitzen du, laguntza-programen azken hartzaileak emakumeak diren kasuetan, eta hori ere positibotzat jotzen dugu.

Hala ere, auzi eta gogoeta batzuk mahaigaineratuko ditugu hurrengo lerroetan.

Batez ere, azpimarratu nahi dugu arau berri honekin aukera galtzen dela arlo horretan sakontzeko eta desgaitasuna duten pertsonen enplegua (enplegu babestua barne) sustatzeko dauden mekanismoak aztertzeko. Horri buruz, hainbat auzi nabarmenduko ditugu:

- Lehenik eta behin, Enplegu Zentro Bereziek EAEn desgaitasuna duten pertsonak laneratzeko burutzen duten lan garrantzitsua balioesten dugu, baina ez dugu ahaztu behar pasabideak direla desgaitasuna duten pertsonen laneratzeari dagokionez: haien funtzioa lan-merkatu babestutik lan-merkatu arruntera igarotzen laguntzea da.
- Gainera, EZBen artean, batzuek irabazi-asmoa dute eta beste batzuek ez, eta lizitazio-prozesuetan (lehiaketa publikoak) baldintza desberdinetan hartzen dute parte. Ildo horretan, EZBen helburua desgaitasuna duten pertsonentzat ahalik eta lan-baldintza onenak lortzea denez, administrazioak bermatu egin beharko du bere kontratazio-politikak eragin positiboa duela langile guztien lan-baldintzetan.
- Laburbilduz, araudi hori eman zenetik urte asko igaro direnez, beharrezkotzat jotzen dugu haren emaitzak ebaluatzea, bai eta mekanismo horiek sortu ziren helburuetarako balio izan duten edo ez baloratzea ere. Horiek, berriz diogu, desgaitasuna duten pertsonak enplegu arruntera igarotzera bideratzen dira funtsean.
- Ebaluazio horretarako, oso komenigarria litzateke aruari informazio- eta estatistika-sistema bat gehitzea, desgaitasuna duten pertsonen laneratzeari izandako aurrerapenak ebaluatzekeo oinarri gisa. Horretarako, aldizkako datu eguneratuak eduki eta jakin behar dira, sexuaren, adinaren, desgaitasun motaren eta enplegu-modalitatearen arabera bereizita (gutxienez).

- Era berean, komeniko litzateke honako alderdi hauen jarraipena eta erregistroa egitea, eta bestetik, jendaurrean jartzea: desgaitasuna duten langileen erreserba-kuota betetzeari buruzko urteko ikuskapenak, kuota hori ez betetzeagatiko zehapenak eta horien batez besteko zenbatekoak, bai eta ordezkio neurrien bidez erreserba-kuotak betetzen dituzten enpresen kopurua ere. Horrez gain, onuragarri litzateke soldata-baldintzak eta aplikatu beharreko lan-hitzarmeneko gainerako baldintzak alderatzea, desgaitasuna duten pertsonak enplegu babestuan edo arruntean dauden kontuan hartuta.
- Bestalde, ez da ahaztu behar desgaitasun mota eta maila desberdinak daudela. Egokia iruditzen zaigu desgaitasun maila handiagoa edo desgaitasun mota jakin batzuk izateagatik laneratzeko zailtasun handienak dituzten pertsonen kontratazioan jartzea arreta eta horientzako pizgarriak areagotzea. Bestalde, desgaitasun mota eta gradu batzuk % 100 produktiboak dira jarduera jakin batzuetan, eta hori ere kontuan hartu beharko litzateke.

IV.- GOGOETA BEREZIAK

Zioen azalpena

Dekretu-proiektuaren hasieran, erreferentzia egiten zaio Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Konbentzioaren 27. artikuluari. Hala ere, ezin da alde batera utzi Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Nazio Batuetako Batzordeak duela gutxi onetsi duela desgaitasuna duten pertsonen lan eta enplegurako duten eskubideari buruzko 8. ohar orokorra, zeinak *“konbentzioaren 27. artikuluan jasotako lanerako eta enplegurako eskubideari dagokionez estatuek dituzten betebeharrak argitzea”* baitu helburu.

Dokumentu horrek enplegu arruntaren aldeko apustu esplizitu eta sendoa egiten du, honako hau zehazten baitu: *“aurrerapen batzuk gorabehera, lan-merkatu irekira sarbiderik ez izatea eta segregazioa dira oraindik ere desgaitasunak dituzten pertsonentzat erronka handienak”, eta “desgaitasunen bat duten pertsonentzako enplegu berezia (tailer antolatua, esaterako) ez da lanerako eskubidea arian-arian gauzatzeko neurritzat hartu behar, lan-merkatu ireki eta inklusibo batean askatasunez aukeratutako edo onartutako enpleguaren bidez baino ez baita ziurtatzen eskubide hori”*.

Beraz, zioen azalpenean, testuinguruan jartze aldera, ohar orokor horren **berariazko aipamen** bat **txertatzea** proposatzen dugu, baita horren ohar nagusia ere, adierazitako moduan.

1. artikulua. Xedea

Artikulu horren **lehen apartatuak** xedatzen duenez, *“dekretu honen xedea da desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko laguntza- eta zerbitzu-programak arautzea, Eusko Jaurlaritzak, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren bitartez, eman ahal izango dituenak, desgaitasuna duten pertsonen laguntza ematea eta horiek lan-jarduera egonkor eta kalitatezkoa lortzea sustatzeko, bai eta enplegua mantentzea bultzatzeko ere”*.

Aurreko gogoetan azaldutakoarekin bat etorritik, testu hori honela **aldatzea** proposatzen dugu:

*“1. Dekretu honen xedea da **desgaitasuna duten pertsonen merkatu eta lan-ingurune ireki, inklusibo eta irisgarri batean askatasunez aukeratutako edo onartutako lana izateko duten eskubidea bermatzera bideratutako politikak, programak, neurriak, euskarriak, pizgarriak eta laguntzak arautzea, Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Konbentzioan aurreikusitako baldintzetan...***”

3. artikulua. Desgaitasuna duen pertsonaren definizioa, dekretu honen ondorioetarako

Artikulu honen **2. apartatuak laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsona desgaituak** definitzen ditu: *“a) Garuneko paralisia, gaixotasun mentala, desgaitasun intelektuala edo autismoaren espektroko nahasmendua duten pertsonak, % 33ko edo gehiagoko desgaitasun aitortua dutenak. b) Desgaitasun fisikoa edo sensoriala duten pertsonak, % 65eko edo gehiagoko desgaitasun aitortua dutenak”.*

Estatuko oinarrizko araudia kontuan hartuta, gure ustez, desgaitasuna duten pertsonen karakterizazioa/sailkapena hobetu egin daiteke, pertsona horiek duten desgaitasun motaren arabera, hala, laneratzeko zailtasun handiagoak horregatik dituztela edo ez ondorioztatzeko, baita zailtasun hori bereziki desgaitasunaren ehunekoari lotu beharko litzaiokeela ondorioztatzeko ere.

Nolanahi ere, eta aurkeztutako arauan irizpide horri eutsiz gero, kontuan hartu beharko litzateke % 65etik beherako desgaitasun fisiko aitortua duten pertsona askok ere laneratzeko zailtasun bereziak izan ditzaketela, eta, horrenbestez, ekintza positiboko neurri osagarriak behar dituztela.

Hala, zenbait pertsonak diagnostiko eta desgaitasun-tipologia asko dituzte (bizkarrezur-muineko lesioak, kalte zerebrala, muskulu-distrofiak, gaixotasun neurodegeneratiboak, eta abar), zeinek, % 33tik % 64ra bitarteko desgaitasun mailarekin, lan-merkatuan sartzeko zailtasun larriak eta laguntza-premiak baitituzte, *“laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsona desgaitutzat”* hartzen direnek behar dituzten neurri berean gutxienez.

Desgaitasuna duten pertsonen enplegua lan-merkatu arruntean sustatzeko laguntzak

5. artikulua. Atal honen xedea

II. kapituluko 1. atalak desgaitasuna duten pertsonen enplegua lan-merkatu arruntean sustatzeko laguntzak jasotzen ditu, baina bi baino ez dira: Kontrataziorako laguntzak eta lanpostuak egokitzeko eta oztupoak kentzeko laguntzak.

Puntu honetan, berriz diogu Desgaitasuna duten pertsonen eskubideei buruzko Konbentzioaren eta hura garatzeko tresnen aginduek eta orientabideek anbizio handiagoa izatea eskatzen dutela enplegu arrunta sustatzeko helburuari dagokionez, eta, alde horretatik, gure iritziz, komenigarria da ikaskuntza-prozesuei laguntzeko tresnak hobetzea hezkuntza-sistemako maila guztietan, bai eta lan-merkatu arruntean ere.

9. artikulua. Diruz lagundu daitezkeen jarduketak

Dekretu-proiektuaren 9.4 artikulua xedatzen duenez, *“kontratazio horiek lanaldi osoak edo lanaldi partzialekoak izan daitezke.”*

Halaber, 10.5 artikulua ezartzen duenez, *“lan-kontratua lanaldi partzialekoa denean, aurreikusitako*

dirulaguntzaren zenbatekoa ... murriztu egingo da itundutako lanaldiaren proportzioan”.

Gure ustez, eta neurri horien xede den kolektiboa salbuespenezkoa dela ulertuta, lanaldi osoko kontratazioa bultzatu behar da, posible eta gomendagarria den kasu guztietan.

10. artikulua. Dirulaguntzaren zenbatekoa

Artikulu honek desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arruntean kontratatzeko dirulaguntzaren zenbatekoa arautzen du. Horri dagokionez, beharrezkotzat jotzen dugu oreka lortzea desgaitasuna duten pertsonak enplegu arruntean laneratzeko ematen diren laguntzen eta enplegu babesturako ematen direnen artean.

Berriz ere diogu, enplegu babesturako laguntzen garrantzia zalantzan jarri gabe, desgaitasuna duten pertsona batzuek laguntza-modalitate hori behar dutelako, aurrera egin behar dela kolektibo horrek ingurune inklusibo, irisgarri eta irekietan enplegua izateko duen eskubidearen bermearekin koherentea den arauketari dagokionez, konbentzioaren 27. artikulua araberako. Horretarako, beharrezkotzat jotzen dugu lan-merkatu arruntean enplegua lortzera eta horri eustera bideratutako laguntzak lehenestea, zenbateko handiagoak ere ezarrita.

Enplegu lagunduko jarduketetarako laguntzak

26. artikulua. Dirulaguntzen zenbatekoa

Artikulu honen **1. apartatuan** zehazten denez, *“artikulu honetan ezarritako dirulaguntzak erakunde onuradunen enplegu lagundurako unitatea osatzen duten profesionalen lan-kostuak eta gizarte-segurantzakoak finantzatzeko erabiliko dira”.*

Bestalde, **2. eta 3. apartatuek** diotenez, *“dirulaguntzaren zenbatekoa kostu unitarioen baremo estandar bat aplikatuz ezartzen da, enplegu lagundurako ekintzen hartzaile diren eta Euskal Autonomia Erkidegoan kokatutako lantokietan txertatuta dauden langileen aitortutako desgaitasun motaren eta mailaren arabera”, eta “zenbatekoak ezartzen dira lanaldi osoko kontratuetarako gehienez urtebetez egindako enplegu lagunduko jarduketetarako, eta proportzionalki murriztuko dira lanaldiaren ehunekoaren arabera, baldin eta kontratua lanaldi partzialekoa bada, 22.3 artikuluan ezarritako lanaldiaren % 35eko gutxieneko mugarekin, eta desgaitasuna duen pertsona kontratatuta dagoen eta diruz lagundu daitezkeen ekitaldian laguntza jasotzen duen aldian oinarrituta”.*

Gainera, **4. apartatuak** dirulaguntzaren zenbateko zehatzak ematen ditu, langilearen desgaitasunaren arabera; horien jatorria ez da ezagutzen.

Idazketa horren aurrean, zalantza sortzen zaigu laguntza-unitateko profesionalen lan-kostuek eta gizarte-segurantzakoek dirulaguntzaren gehieneko muga gisa jokatzeko ote duten (1. apartatua), edo diruz lagundu daitezkeen zenbatekoa finkatzeko jarraitu behar den irizpidea xedapen horren beraren bigarren eta hirugarren apartatuetakoa den, edo zenbatekoak aurrez finkatuta dauden 4. apartatuari jarraiki.

Kontzeptu horiek guztiak xedapen berean agertzen dira, eta zalantzak sortzen dizkigute. Ondorioz, egoki deritzogu **xedapen osoa berrikusteari**, 4. apartatuko zenbatekoetara nola iristen den eta zenbateko horiek alda daitezkeen argitze aldera.

Bestalde, hausnarketa gisa, geure buruari galdetzen diogu ez ote litzatekeen gomendagarriagoa izango

zenbatekoei buruzko espezifikotasunak geroko aginduetan jasotzea, eguneratze egokiak erraztasunez egin ahal izateko (KPIaren igoerak, LGSaren igoerak, Europako araudiaren aldaketak, etab.), dekretu honetan egin beharrean, dekretu bat aldatzea agindu bat egitea baino garestiagoa baita.

Enplegurako laguntzak enplegu-zentro berezietan

35. artikulua. Laguntzen onuradunak

2. apartatuak xedatzen duenez, *“erregistroan gizarte-ekimeneko zentro gisa kalifikatu eta inskribatutako zentroek soilik jaso ahal izango dituzte 2. azpiatalean (Enplegu egonkorra sortzen duen inbertsiorako laguntzak) eta 3. azpiatalean (Enplegu-zentro berezien aurrekontu-orekarako eta bideragarritasunerako laguntzak) aurreikusitako laguntzak”*.

Ez da adierazten zergatik baztertzin diren ekimen pribatuko EZBak laguntza horietatik (bereziki, enplegu egonkorra sortzeko inbertsioari dagozkionak); izan ere, horiek ere enplegu egonkorra sortzen laguntzen dute.

Alde horretatik, uste dugu 35.2 artikuluko laguntzak, eta, bereziki, enplegu egonkorrerako inbertsioetara bideratutakoak, zentroaren xedeak eta jarduketek zehaztu beharko lituzketela, edozein dela ere haren nortasun juridikoa.

Desgaitasuna duten pertsonen lanpostuak mantentzeko laguntzak

37. artikulua. Diruz lagundu daitekeen jarduketa

2. apartatuan xehatzen denez, *“kontratazio berriek enplegatuen kopuruaren gehikuntza garbia ekarri behar dute, aurreko 12 hilabeteetako batez bestekoarekin alderatuta, salbu eta lanpostua edo lanpostuak hutsik geratu badira enplegu-zentro bereziaren borondatearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik, hala nola langilearen dimisioa, desgaitasuna, adinagatiko erretiroa, lan-denboraren borondatezko murrizketa edo bidezko diziplinazko kaleratzea, hau da, ez da kaleratzearen ondoriozkoa izango”*.

Salbuespenen zerrenda itxia ez bada ere, EZBetarako duten garrantziagatik, honako hauek berariaz gehitzea iradokitzen dugu: beste erakunde batzuek, lizitazio publikoen bidez (bereziki, lehiaketa erreserbatuak), langileak subrogatzeagatik lanpostuak galtzea, edo beste kasu batzuk, hala nola enplegu arruntera igarotzea, ordezkapen-kontratuak...

41. artikulua. Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena

Artikulu honen **2. apartatuaren** arabera, *“programa hau finantzatzeko esleitutako baliabide ekonomikoak ez badira nahikoak onartu behar diren eskabide guztiei erantzuteko, guztien artean banatuko dira funtsak, bakoitzari legokiokeen laguntzaren proportzioan, baliabide ekonomikoen muga kontuan hartu gabe...”*.

Gure ustez, artikulu honek argi eta garbi arautu beharko luke (indarrean dagoen 168/2019 Dekretuak bezala), zuzkidura nahikoa ez bada, dirulaguntza hurrengo aurrekontuaren kontura osatu eta emango dela (sistematika berriarekin lotutako gainerako artikuluetan adierazten den bezala).

Proposatzen zaigun testuak ziurgabetasuna sortzen du, ez baita bermatzen laguntzak urtero estaliko direnik, hurrengo ekitaldiko aurrekontuaren kargurako konpentsazio-partidaren bidez egiten zen bezala.

Izan ere, dekretu-proposamen berriaren arabera, zuzkidura nahikorik ez badago, dirulaguntza hurrengo aurrekontuaren kontura osatzeko eta emateko aukera kalifikatutako EZB sortu berrietarako bakarrik da (artikulu honen 3. apartatua), eta horrek erakundeen arteko konparaziozko laidoa dakar.

Horregatik, manu hori berrikustea proposatzen dugu, prozedura argiago arautzeko, gaur egungo 168/2019 Dekretuan indarrean dagoen bezala (batez ere kreditu faltaren kasuan zuzkiduren doikuntzari dagokionez), hori bermatzen duen Estatuko araudira egokituz eta EZB guztien tratamendua parekatuz, sortu berriak izan ala ez.

Ildo horretan, 3. apartatuan jasotako **salbuespen hori kentzeaz** gain, 2. apartatuan letra lodiz nabarmendutako **gehikuntza** txertatzea iradokitzen dugu:

*“2.- Baliabide ekonomikoak ez badira nahikoak onartu behar diren eskabide guztiei erantzuteko, guztien artean banatuko dira funtsak, bakoitzari legokiokeen laguntzaren proportzioan, baliabide ekonomikoen muga kontuan hartu gabe. **Ekitaldi batean kreditu faltagatik artatu ezin izan diren laguntzen zati proportzionala hurrengo ekitaldian eman ahal izango da ekitaldi horretako aurrekontu-kredituen kargura, beste eskabide bat aurkeztu beharrik gabe”.***

43. artikulua. Dirulaguntzaren justifikazioa eta likidazioa

Lehenik eta behin, **1.d.4) apartatuan** ezartzen denez, *“kontratazio berriek plantillaren gehikuntza garbirik eragiten ez badute, betetzen duten lanpostua hutsik honako arrazoi hauengatik geratu dela justifikatzen duten agiriak aurkeztu beharko dira: langilearen dimisioa, desgaitasuna, adinagatiko erretiroa, lan-denboraren borondatezko murrizketa edo bidezko diziplinazko kaleratzea, hau da, ez da kaleratzearen ondoriozkoa izango”.*

Gure iritziz, langileen legezko ordezkariek justifikazio horiei buruzko informazioa izan beharko luke.

Bigarrenik, **2. apartatuak** aurreikusten du, urtea amaitu ondoren, dirulaguntzaren doikuntza egingo dela, alegia, dagokion behin betiko dirulaguntza eta hasieran aurkeztutakoa alderatuko direla, deialdiaren aurreko 2 hilabeteetako aurreikuspenaren arabera.

Formula horrekin “gainfinantzaketa” gerta daitekeela ikusten dugu, baldin eta enplegu-zentro bereziak eskatutako aurreikuspena ekitaldiaren amaieran duen benetako egoeraren oso gaineratik badago.

Era berean, kontrako kasua gerta daiteke: Ekitaldian zehar EZBak lanpostu asko sortu baditu, alde ekonomikoak zentro horrentzako “azpifinantzaketa” ekar dezake ekitaldi batean, benetako doikuntza egin arte.

Horregatik, proiektuaren indarraldian doikuntza partzialen bat egiteko aukera aztertzea iradokitzen dugu.

Desgaitasuna duten langileentzako enplegu egonkorra sortzeko inbertsiorako laguntzak

46. artikulua. Diruz lagundu daitekeen jarduketa

Desgaitasuna duten langileentzako enplegu egonkorra sortzeko inbertsiorako laguntzak, artikulu honetan jasotakoak, enplegu babestuaren eremura mugatzen dira.

Arestian azaldutakoaren ildotik, proposatzen dugu enpresa arruntek ere laguntza horiek jasotzeko

aukera izatea, desgaitasuna duten pertsonentzako erreserba-kuotaren legezko ehunekoa gainditzen badute. Horretarako, egokitzen jotzen den gutxieneko ehunekoa ezarriko da, laguntza horiek jaso ahal izateko.

50. artikulua. Dirulaguntza emateko prozedura. Ebazpena

1. apartatua xedatzen denez, *“eskabideak aurkezteko hurrenkeraren arabera aztertuko dira, eta deialdian aurreikusitako betekizunak eta baldintzak betetzen dituztenei ordena berean emango zaizkie laguntzak, aurrekontu-zuzkidura agortu arte”*.

Kalitatezko ekimenak babestu nahi baditugu, harrigarria egiten zaigu onuradunek laguntza-eskaera aurkezteko duten bizkortasuna soilik hartzea kontuan laguntza emateko orduan, eta ez egokiagoak izan litezkeen beste printzipio eta irizpide batzuk.

Ildo horretan, ebazpen-prozeduran norgehiagoka-printzipioa erabiltzea komeni dela planteatzen dugu, sektore teknologikoak sustatu ahal izateko, enplegu egonkorra bultzatu ahal izateko, kolektibo jakin batzuen laneratzea lehenetsi ahal izateko, langabezia-tasa handia duten eskualdeetan eragin ahal izateko, ... edo interesgarritzat jotzen den beste edozein konturako

52. artikulua. Enpleguari eusteko betebeharra

Artikulu honek xedatzen duenez, *“atal honetan aurreikusitako laguntzen enpresa onuradunak behartuta daude diruz lagundutako inbertsioak sortutako kontratazioekin lortutako enplegu finkoaren mailari eustera, gutxienez bi urtez, eta desgaitasuna duen beste langile batek ordezkatu beharko ditu sortzen diren lanpostu hutsak, baja hartu eta hilabeteko epean”*.

Guri iruditzen zaigunez, kontratu horiek orain arte izan duten iraupenari buruzko ebaluazio bat egin beharko litzateke, hala badagokio, manu horrek ezartzen duen enplegu finkoari eusteko bi urteko nahitaezko aldia areagotzeko.

Enplegu-zentro berezien aurrekontu-orekarako eta bideragarritasunerako laguntzak (55. artikulua eta hurrengoak)

Guk deritzogunez, langileen legezko ordezkariak dirulaguntza horien eskaeren berri izan beharko luke, EZBaren egoeraren jakinaren gainean egon dadin.

Gainera, apartatu honetan ez da laguntza horien jarraipena arautzen, ezta bideragarritasun-azterlanean adierazitakoaren araberrako erabilera ere, hots, 58.b) artikulua behartutakoa.

Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa

92. artikulua. Jarraipena eta kontrola

Gure ustez, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuak jarraipen- eta kontrol-mekanismoak hobetu beharko litzuzke, “gizarte-ekimeneko EZB” kalifikazioa duen EZB bat erregistroan inskribatzeko aurkeztutako baldintzak mantentzeari dagokionez.

V.- ONDORIOA

EGABek egokitzen jo du *“Dekretu-proiektua, zeinaren bidez arautzen baitira Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegagarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak eta Enplegu Zentro Berezien Euskal Erregistroa”* izapidetzea, kontsulta-organo honek egindako gogoetekin

Bilbon, 2023ko maiatzaren 8a

O.E. Presidentea

Emilia M. Málaga Pérez

Idazkari nagusia

Olatz Jaureguizar Ugarte