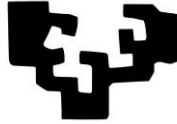


eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO GIZARTERATZE ETA LANERATZE ENPRESEN EREDUAREN INGURUKO AZTERKETA

Gradu Amaierako Lana

Egilea: Ane Lecea Saldias

Zuzendaria: Eusebio Lasa Altuna

Ekonomia eta Enpresa Fakultatea (Donostia)

2016. urtea

AURKIBIDEA

LABURPEN EXEKUTIBOA	4
1. SARRERA.....	6
1.1. Lan hau aukeratzeko arrazoiak	6
1.2. Helburuak.....	6
1.3. Metodologia.....	7
1.4. Deskribapena	7
2. HURBILKETA TEORIKOA	10
2.1. Zer dira Gizarteratze eta Laneratze Enpresak.....	10
2.2. Gizarteratze eta Laneratze Enpresen sorrera eta zergatia	15
2.2.1. Gizarte egoera eta hasierako pausoak.....	15
2.2.2. Gizarte-bazterkeria.....	17
2.3. EAEko Gizarteratze eta Laneratze Enpresen garapena.....	18
2.3.1. Krisia hasi aurreko eboluzioa.....	18
2.3.2. Krisiaren eragina arlo sozialean eta ekonomikoan	22
2.4. Gizarteratze eta Laneratze Enpresen araudia.....	28
2.5. Eredu ezberdinak	34
3. LANDA AZTERKETA.....	40
3.1. Metodologia.....	40
3.2. Elkarrizketaren ondorioak.....	40
4. AZKEN ONDORIOAK	46
5. ETORKIZUNEKO IKERKETA-LERROAK	48
6. BIBLIOGRAFIA.....	50
7. TAULA ETA GRAFIKOEN AURKIBIDEA.....	52
7.1. Taulen aurkibidea.....	52
7.2. Grafikoen aurkibidea.....	52
ERANSKINAK.....	54

LABURPEN EXEKUTIBOA

Laburpen exekutiboa:

Lehen Gizarteratze eta Laneratze Enpresak entitate sozialek aurrera eraman zituzten ekimen txikien bidez sortzen hasi ziren 80. eta 90. hamarkadan eta hauen helburua *arlotan ekonomikoaren bitartez* arazoak zituzten pertsonen gizarteratzea eta laneratzea bultzatzea zen. Enpresa hauek zuten izaera berezia zela eta, Euskal Autonomia Erkidegoan lehen aldiz 2000. urtean instituzionalki aitortzea erabaki zuen Administrazioak, abenduaren 26ko 305/2000 Dekretuaren bidez.

Beraien artean erlaziorik izan gabe ekimen sozialek sortuak izan diren enpresak izanik, denboran zehar eredu, tresna, metodo eta abar ezberdin landu dira. Gizarteratze eta Laneratze Enpresak aitortzen joan diren heinean ordea, enpresa hauek eredu jakin batetarako joera hartu dute, zehazki, Pertsonan Zentratutako Eredura, non besteak beste, *aldi baterako* edo *trantsizio* izaera duten enpresak gailentzen diren eta entitate sustatzaileen bidez kudeatzen diren.

Gratu Amaierako Lan honetan, Gizarteratze eta Laneratze Enpresak sortzen hasten direnetik gaur egun arte izan duten eboluzioa aztertuko dugu eta Pertsonan Zentratutako Eredua (*trantsizio izaerako enpresak*) bezala ezagutzen duguna, zergatik gailendu den aztertuko dugu. Gainera, etorkizunean enpresa hauek izan dezaketen bilakaeraren inguruan ere hausnartuko dugu.

Resumen ejecutivo:

Las pequeñas iniciativas llevadas a cabo por parte de las entidades sociales llevaron a crear las primeras Empresas de Inserción en la década de los años 80 y 90. El objetivo de estas empresas era impulsar la inserción socio-laboral de las personas que tenían problemas mediante la *inserción por lo económico*. Por el carácter especial de estas empresas, en el año 2000, la Administración decidió regularlas por primera vez en La Comunidad Autónoma del País Vasco a través del decreto 305/2000, de 26 de diciembre.

Estas empresas se crearon desde las diferentes iniciativas sociales que no tenían relación entre sí y por ello, en el tiempo se han elaborado diferentes modelos, herramientas, métodos, etc. En cambio, desde que se han reconocido Las Empresas de Inserción, estas empresas se han inclinado a un modelo, concretamente, al Modelo Centrado en La Persona, en el cual, dominan las empresas de *carácter temporal o de transición* y se gestionan mediante las entidades promotoras.

En este Trabajo de Fin de Grado, analizaremos la evolución que han tenido las Empresas de Inserción desde su creación hasta el día de hoy y analizaremos, por qué ha ganado el modelo que conocemos como Modelo Centrado en La Persona (*empresas de carácter transitorio*). Además, reflexionaremos la evolución que pueden tener estas empresas en el futuro.

1. SARRERA

1.1. Lan hau aukeratzeko arrazoiak

Graduan egon naizen lau urteetan zehar, izaera soziala duen gairik ia landu ez dela kontuan izanik, interesagarria iruditu zitzaidan lan merkatuan sartzeko arazoak zituzten kolektiboekin lan egiten zuten enpresa mota jakin batez hitz egiten zuen gaia aukeratzea, nahiz eta hasiera batean, nik ez ezagutu enpresa mota hori zehazki zer zen.

Gehiengoetan lan merkatuko enpresen inguruan dugun ideia merkataritze-sozietate izaerakoa izan behar dutela da (agian bera gailentzen delako) eta askotan ez dakigu beste era bateko enpresak ere egon daitezkeela. Horregatik, Gizarteratze eta Laneratze Enpresak zer ziren azaldu zidatenean eta hauen inguruan informazioa lortzen joan nintzen heinean, gaia interesgarria izan zitekeela iruditu zitzaidan.

1.2. Helburuak

Gratu Amaierako Lana ikerketa izaerakoa izanik, lan honen helburu nagusia ondorengo bi galdereri erantzutea izango dugu:

- 1) Zergatik Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarteratze eta Laneratze Enpresetan Pertsonan Zentratutako Eredua (1. eredua) gailendu da?
- 2) Etorkizunari begira zer nolako bilakaera emango dute Gizarteratze eta Laneratze Enpresek Euskal Autonomia Erkidegoan?

Helburu nagusia osatzen duten bi galdera hauei erantzun ahal izateko, beharrezkoa zaigu azpi-helburu batzuk finkatzea, hurbilketa teorikoa eta landa azterketa zatiak lantzeko.

- Alde batetik, hurbilketa teorikoari dagokionez, Gizarteratze eta Laneratze Enpresen testuinguruan kokatzea dugu azpi-helburu, hasiera batean, historian zehar izan duten bilakaera azalduz, ondoren, bilakaera hori kontuan hartuz enpresa hauetan gailendu den ereduarekiko hausnarketa pertsonala eginaz eta azkenik, autore batzuk (Retolaza, San José, & Torres Pruñonosa, 2013) egindako ikerketa batean oinarrituz, enpresa hauetan gailendu den eredua eta egon daitezkeen beste eredu mota batzuk azalduz.
- Beste alde batetik, hurbilketa teorikoan egindako lana osatze aldera, landa azterketari dagokionez, helburu nagusiko bi galderen erantzunetara iritsi ahal izateko elkarrizketa bat burutu eta bertatik ideia nagusienak lortzea dugu azpi-helburu.

1.3. Metodologia

Lehen aipatu bezala, Gradu Amaierako Lana burutu eta helburu nagusia osatzen duten bi galderetara iritsi ahal izateko, hurbilketa teorikoa (2. zatia) eta landa azterketa (3. zatia) landu ditugu.

Marko teorikoa osatzen duten bost puntuen bidez, Gizarteratze eta Laneratze Enpresen inguruko informazioa lortu dugu, besteak beste, zer diren, noiz, zergatik eta zein testuingurutan sortu ziren, denboran zehar izan duten bilakaera, araudia eta enpresa hauen inguruko hiru eredu desberdin azalduz. Azken puntu honek, lan honen eztabaida nagusian zentratzen hasteko aukera eman digu, izan ere, lanaren helburu nagusia aurretik aipatutako bi galderari erantzutea baita. Marko teorikoa egin ahal izateko bilaketa mota ezberdinak erabili dira: eskuliburuak, Espainiar eta Euskal Autonomia Erkidegoko araudiak, Faedei eta Gizateako urteko gizarte-txostenak eta bertako hainbat argitalpen, web orrialdeak, artikuluak, txostenak eta abar.

Landa azterketaren bidez, marko teorikoan landu ditugun puntuak sakondu ditugu sektorean erreferentzia den pertsona bati elkarrizketa pertsonala eginaz, horrela metodo kualitatiboa erabiliz. Elkarrizketa honek, hurbilketa teorikoa zatian landutako informazioa osatu ahal izateko balio izan digu, burutu den elkarrizketarekin, ikuspegi teoriaz haratagoko errealitatea erakutsiz. Carlos Askunzeri egin diogu elkarrizketa, Gizateako (Gizarteratzeko eta Laneratze Euskadiko Enpresen Elkarte) eta Reas Euskadiko (Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sarea) kideari.

1.4. Deskribapena

Gradu Amaierako Lan hau zazpi zatitan banatuta badago ere, bereziki bi dira gehien landu ditugun zatia: alde batetik, bigarren zatia, hurbilketa teorikoarena eta beste alde batetik, hirugarren zatia, landa azterketarena.

Lehenengo zatia, lanaren sarreraren ingurukoa da eta lau puntuz osatuta dago. Bertan lan mota hau aukeratzeko arrazoiak, helburuak, lanean zehar erabili den metodologia eta lanaren edukiaren deskribapena azalduko ditugu, deskribapen hau delarik orain azaltzen ari garen puntua.

Bigarren zatia, hurbilketa teorikoaren ingurukoa da. Zati honek lanaren edukiaren alderdi nagusietako bat osatzen du eta bost puntutan banatuta, Gizarteratze eta Laneratze Enpresen inguruko azterketa burutu dugu. Lehenengo puntuan, enpresa hauek zer diren azaltzeaz gain, hauek dituzten ezaugarri nagusienak zein diren azalduko ditugu. Bigarren puntuan, historiari aipamen bat eginaz enpresa hauek zein gizarte testuingurutan sortu ziren azalduko dugu. Hirugarren puntuan, 90. hamarkadatik aurrera enpresa hauek izan duten eboluzioa eta krisi ekonomikoak enpresa hauen arlo ekonomiko eta sozial esanguratsuenetan izan duen eragina aztertuko dugu. Laugarren puntuan, Gizarteratze eta Laneratze Enpresen araudia aztertuko dugu, diru-laguntzen eta Ekonomia Sozialaren araudiak ere barneratuz. Amaitzeko, bosgarren puntuan, aurretik aztertutako puntuak kontuan hartuz, hausnarketa propioa egingo dugu, enpresa hauetan gailendu den ereduari dagokionez. Gainera, azterketa bat kontuan hartuz, enpresa hauen inguruko hiru eredu ezberdin azalduko ditugu eta azken puntu honek Gradu Amaierako Lanaren eduki nagusian zentratzeko balioko digu, landa azterketari hasiera emanaz.

Hirugarren zatian, landa azterketa burutu dugu. Bertan, hurbilketa teorikoan egindako lana osatzeko asmoz, Carlos Askunzeri elkarrizketa egin diogu eta horretarako erabilitako metodologia eta bertan lortutako ondorioak zein diren azalduko ditugu. Elkarrizketa lanaren amaieran, zehazki, eranskinean aurkitzen da.

Laugarren zatian, burutu den hurbilketa teorikoan eta landa azterketan oinarrituz, Gradu Amaierako Lan honen helburu nagusiko bi galderari erantzunak emango ditugu.

Bosgarren zatian, etorkizunean Gizarteratze eta Laneratze Enpresen inguruan egon daitezkeen ikerketa-lerroak planteatuko ditugu, hau da, etorkizunari begira ikertu daitezkeen arlo desberdinak aipatuko ditugu.

Seigarren eta zazpigarren zatien bidez, alde batetik, Gradu Amaierako Lan hau burutu ahal izateko erabili den bibliografia eta beste alde batetik, taula eta grafikoen aurkibidea aipatuko ditugu.

2. HURBILKETA TEORIKOA

2.1. Zer dira Gizarteratze eta Laneratze Enpresak

Gizarteratze eta Laneratze Enpresak irabazi asmorik gabeko enpresak dira eta produktu edo zerbitzu bat eskainiz burutzen duten enpresa jarduera baten bidez, gizarte-bazterkeria egoeran, desabantailan edo arriskuan dauden pertsonak laguntza pertsonalizatu baten bidez enplegura sartzeari dute helburu.

Gizateak (2012b, 19) enpresa hauen egituretan bi ikuspuntu nabarmentzen ditu:

- Alde batetik enpresak direla, izan ere, lan merkatu arrunteko beste edozein enpresak bezala, produktu edo/eta zerbitzu bat edo batzuk eskainiz elementu ekonomikoak (produktibitatea, lehiakortasuna eta abar) eta lan-harremanak kontuan hartzen direlako.
- Beste alde batetik, gizarteratzeko eta laneratzeko enpresak direla eta ondorioz, bazterkeria egoeran edo arriskuan dauden pertsonak gizarteratze eta laneratze asmoz, ikasketa prozesuak eta laguntza pertsonalizatuarekin erlazionatutako prozesuak aplikatzen direla.

Enpresa hauek izaera berezia dute, izan ere merkatu arrunteko edozein enprekin alderatu ezker, hauengandik desberdintzen dituzten ezaugarri ugari dituzte. Honen harira, Gizarteratze eta Laneratze Enpresen ezaugarri nagusiak ondorengoak dira:

1.- Bazterkeriaren aurkako tresna: Gizarteratze eta Laneratze Enpresek gizarte-bazterkeria egoeran, arriskuan edo desabantaila egoeran dauden pertsonekin lan egiten dute eta pertsona hauen artean egoera ezberdinak bizi dituzten biztanleak aurkitzen dira. BBK-ren (2008, 17-18) arabera, gizarte-bazterkeria arriskuan dauden pertsonak kolektiboki edo taldeka banatu daitezke, horietako batzuk ondorengoak izanik:

- Droga-menpekotasun arazoa gainditzeko prozesuan daudenak.
- Espetxean daudenak edo egon direnak.
- Dependentzia egoeran daudenak.
- Immigranteak, irregulartasun administratiboak dituztenak barne.
- Familia karga duten emakumeak.

Gainera argitalpen berdinean, gizarte-bazterkeria egoeran edo arriskuan dauden pertsonen gehiengoak langabezia dutela ezaugarri nagusia adierazten da, egoera honi gizartean integratu ahal izateko edo/eta lan merkatuan sartzeko bestelako zailtasunak ere gehitu behar zaizkiolarik. Horrela pertsona hauek ondorengo beste ezaugarri batzuk ere partekatu ditzakete: prestakuntza baxua izatea, eskola-porrota eduki izana, oinarrizko errenta edo laguntza soziala jasotzea, etxebizitza lortzeko zailtasunak edukitzea eta abar.

2.- Laguntza prozesu pertsonalizatua: enpresa hauen bidez, aipaturiko pertsonak gizarteratzea eta laneratzea ahalbidetu nahi da eta horretarako pertsona hauei gizarteratze eta laneratze ibilbide pertsonalizatuak aplikatzen zaizkie, hauek BBK-ren (2008, 53) ustez, gaur egun orduan eta konplexuagoak eta osoagoak izanik.

Aeress eta Faedeik¹ (2014, 22) aipatzen dute, ibilbide pertsonalizatu hauek Gizarte Zerbitzu Publikoetan eskuduntza dutenen, Enplegu Zerbitzu Publikoen, eta Gizarteratze eta Laneratze Enpresa beraren arteko koordinazioaren ondorioz ezartzen direla, betiere ibilbidean parte hartuko duen pertsonak onartu behar duelarik. Gainera ibilbidean zehar aurkitu daitezkeen zailtasunen aurrean eta lan merkatu arruntean barneratzeko helburuz, esku hartzeko eta laguntzeko neurriak ere ezartzen direla diote, hala nola, arazoak konpontzera bideratzeko zerbitzuak, tutoretzak, prestazioak, lanposturako prestakuntzak, orientazio ekintzak eta abar.

Enpresek lanpostu erreal bat utziz parte hartzen dute pertsona hauen ibilbideetan, laguntza prozesu indibidualak diseinatu. Laguntza prozesu hauek fase desberdinetan banatzen dira eta fase hauek zehazteko orduan, besteak beste, pertsonak jasaten duen bazterkeriaren ezaugarriak eta Gizarteratze eta Laneratze Enpresak pertsona hauek hartzeko dituen gaitasunak aztertzen dira (BBK, 2008, 53-54).

Ibilbide hauek burutzeko garaian garrantzitsua da Gizarteratze eta Laneratze Enpresek antolaketa egoki bat izatea, enpresan parte hartzen duten pertsona guztien (ekoizpen teknikaria, laguntza teknikaria eta gerentea) inplikazioa eta elkarlana bultzatuz (Aeress & Faedei, 2014, 28). Hala ere, prozesuan zehar normalean bi dira, langileen jarraipena egiten duten profesionalak (BBK, 2008, 55):

-Ekoizpen teknikaria (enpresakoa): enpresaren jarduera ezagutzen duena eta ondorioz langileak egiten duen lanaren inguruko jarraipena egiten duen pertsona da.

-Laguntza teknikaria (entitate sustatzailekoa): langilearen lanaren jarraipenaz haratago, gizarteratze bilakaeraren edo prozesuaren jarraipen formalagoa eta osoagoa egiten duen pertsona da.

Euskal Autonomia Erkidegoko azaroaren 11ko 182/2008ko Dekretuak² zehazten duen moduan “Laneratzeko enpresek³ gizarte-laguntzako, jarraipeneko eta laguntasuneko esku-hartze jakin batzuk eskaintzen dituzte, gizarte-arloko eta lan-arloko ohiturak lortzea errazten dutenak, partaideen enplegarritasuna hobetzen dutenak, eta lan-merkatuan sartzeko ezinbestekoak direnak”. Egoera horretara iritsi ahal izateko, langile bakoitzak bere egoerara hobekien egokitzen den ikasketa prozesu bat burutzea garrantzitsua da.

¹ Aeress: Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria.

Faedei: Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción

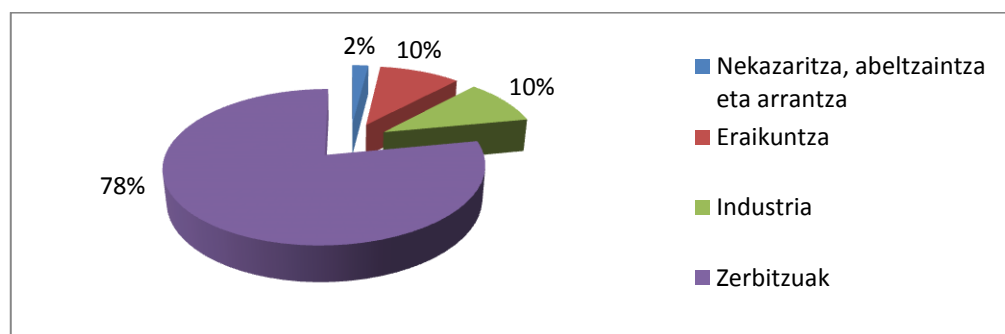
² Euskal Autonomia Erkidegoan Gizarteratze eta Laneratze Enpresek indarrean duten azken Dekretua da: 182/2008 Dekretua, azaroaren 11koa, laneratze enpresen kalifikazioa arautzen duena, horietan sartzeko prozedura eta horien erregistroa ezartzen dituena.

³ Gradu Amaierako Lan guztian zehar enpresa mota hauei “Gizarteratze eta Laneratze Enpresak” deituko badiegu ere, “Laneratzeko enpresak” bezala definitzen dituzte indarrean dauden araudiek. Aldiz, bada “Gizarteratze Enpresak” moduan definitzen duenik ere, BBK-ak (2008) esaterako.

Horregatik laguntza prozesua pertsonalizatua langileak gizarte eta lan esparruetan barneratzeko aldagai nagusia litzateke eta ondorioz, ezaugarri hau da aurreko ezaugarriarekin (bazterkeriaren aurkako tresna) batera, Gizarteratze eta Laneratze Enpresak, merkatuan aurkitu daitezkeen gainontzeko enpresetatik desberdintzeko ezaugarri nagusienak.

3.- Estructura produktiboak, jarduera eta sektore anitzetan banatuta: enpresa hauek ondasunak ekoiztuz eta zerbitzuak eskainiz parte hartzen dute merkatuan. Enpresa hauek txikiak izaten dira, esperientzia gutxiak (Gizatea, 2012b, 24) eta kualifikazio maila baxuko jarduera desberdinak burutzen dituztenak, horrela formakuntzarik ez duten pertsonak lan mundura prestatzeko errazagoa izanik (BBK, 2008, 10). Gizateako (2015, 14) datuen arabera, sektorerik nabarmenena zerbitzuena⁴ da, horietako jarduera batzuk, garbiketa, ostalaritza, etxez-etxeko zerbitzua, bigarren eskuko bilketa, hondakin bilketa eta birziklapena eta abar direlarik. Gainera ingurumena, garraioa, eraikuntza, industria eta abarrekin erlazionatutako jarduerak ere burutzen dituzte.

2.1.1. Grafikoa: EAEko Gizarteratze eta Laneratze Enpresen sektoreak (2014)



Iturria: 2014ko gizarte-txostena. Gizatea (2015).

4.- Gizarteari itzulkina: enpresa hauek gizarteratze eta laneratzea bultzatzen dutenez, Administrazioarengandik diru-laguntza publikoak jasotzen dituzte urtero. Inbertsio publiko hauek gizarteari maila desberdinetatik itzulkin bat sorrarazten diote, horrela diru-laguntza horiek ezerezean edo *fondo galduan* geratu gabe. Enpresa hauek onura ekonomiko eta komunitarioak (BBK, 2008, 12-13) sortzen dituzte, ondorengo hiru maila desberdinetan bereiziki daitezkeelarik:

Onura ekonomikoak:

- Lehenik *fiskalitate mailatik*, Ogasun Publikoari modu ezberdinen bidez sarrera bat sortuz. Alde batetik, lanera joaten diren pertsonen dagokienez, hauek Gizarte Segurantzari eta Pertsona Fisikoen Gaineko Zergari eginiko ekarpenen

⁴ Gizateak (2015) argitaratutako 2014. urteko gizarte-txostenean oinarrituta. 2014. urtean txostenean parte hartu duten 33 enpresek (%78) zerbitzuen sektorean jardun dute, 4 enpresek (%10) eraikuntzan, beste horrenbestek industrian (%10) eta bakarrik (%2) nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza sektorean.

bidez eta beste alde batetik, enpresa berari dagokionez, Sozietateen Gaineko Zergarekin eta BEZarekin egindako ekarpenen bidez.

- Bigarrenik maila ekonomikotik, langabezia tasa murriztuz eta biztanleria aktiboa handituz horrela familia errentan eraginez. Gizarte bazterkeriaren aurka bideratutako aurrekontu publikoa murriztuz, hau da, gizarte laguntzekin erlazionatutako arloetan eraginez: oinarritzko errentak, gutxieneko soldatak, baliabideak, prestazioak eta abar.

Onura komunitarioak:

- Hirugarrenik eta azkenik gizarte mailatik edo maila sozialetik, gizarte bazterkeria egoeran edo arriskuan dauden pertsonak murriztuz eta horrela egoera honetan aurkitzen diren eta ez diren pertsonen zenbatekoen diferentziak murriztea ahalbidetuz, arreta gutxietan duten gunetan eraginez, bizi-kalitatea hobetuz, egoera hau jasaten duten pertsonen aurrean gizartea sentikorrago bihurtuz eta abar.

5.- Entitate sustatzaileak: enpresa hauek bazterkeria egoeran, bazterkeria arriskuan edo desabantaila egoeran dauden pertsonen gizarteratzea bultzatzen duten erakunde sustatzaile publiko edo/eta pribatu baten edo batzuen bidez kudeatzen dira. Euskal Autonomia Erkidegoko azaroaren 11ko 182/2008 Dekretuan, 4. artikuluko 2.f) atalean eta 7. artikuluan oinarrituz, entitate sustatzaile hauek laneratzeko enpresen sorrera sustatu behar dute eta enpresa horietan gutxienez %51ko parte-hartzea (merkataritza-sozietateetan kasuan) edo legediak adierazitako gehieneko mugetako parte-hartzea (kooperatiba eta lan-sozietateen kasuan) eduki behar dute.

BBK-ren (2008, 43-46) arabera, bi entitate sustatzaile eredu bereizten dira: *Hirugarren Sektoreko Entitateak* eta *Enpresa Pribatuak*.

Historikoki, enpresa hauek Hirugarren Sektoreko Entitateen bidez sustatuak izan dira. Entitate sustatzaile hauen artean kudeaketa mota ezberdinak ematen dira:

- Hirugarren Sektoreko Entitate batzuk langileari eman behar zaion laguntza eta gizarteratze eta laneratze prozesuaren gestioa eramaten dute aurrera.
- Hirugarren Sektoreko beste Entitate batzuk, enpresaren gestioa esperientzia handiagoa duten beste Entitate batzuei uzten diote.
- Hirugarren Sektoreko beste Entitate batzuk ordea, Enpresa Pribatuei Gizarteratze eta Laneratze Enpresaren gestio osoa aurrera eramateko eskatzen diete edo bestela gizarteratze eta laneratze prozesuaren gestioa bakarrik.

Aldiz, entitate sustatzaile moduan Enpresa Pribatuen jatorria beranduago eman da, Hirugarren Sektoreko Entitateek (bereziki txikiek) enpresa gestioak aurrera eramateko izan dituzten zailtasunak eta esperientzia urria direla medio. Horrela azken urteetan eredu mistoak eratu dira, alde batetik, entitate sozialak langilearen laguntza prozesua eta gizarteratze eta laneratze ibilbideak aurrera eramanez eta beste alde batetik, Entitate Pribatuak enpresa gestioa, hau da, arlo ekonomikoa kudeatuz.

Eusko Jaularitzak (2006, 20) burutu duen ikerketa batean, entitate sustatzaileek izan ditzaketen profilak zein diren azaltzen ditu. Ondorengo taulan ikusi daitezkeenez, hiru entitate sustatzaile mota bereizten ditu: alde batetik, Hirugarren Sektoreko Entitateak,

bai tamaina handikoak eta bai txikikoak eta beste alde batetik, enpresa munduko entitateak, bertan sartzen direlarik lehen aipaturiko Enpresa Pribatuak.

2.1.1. Taula: Entitate sustatzaileen profilak

ENTITATE SUSTATZAILEAK	ENTITATE SUSTATZAILEEN PROFILAK
Hirugarren Sektoreko Entitateak (handiak).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Historia luzea duten entitateak. ▪ Eginkizunak ondo zehaztuta dituzten erakundeak. ▪ Lan aurreko tailerrak finkatuta dituztenak. ▪ Oinarrizko Gizarte Zerbitzuak dituztenak. ▪ Entitate hauek sortu dituzten Gizarteratze eta Laneratze Enpresak laguntzeko eta babesteko baliabide gehiagoeekin osatuak daude, enpresa hauek lehiakorrak bihurtuz.
Hirugarren Sektoreko Entitateak (txikiak).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Baliabide eskasiako entitateak. ▪ Enpresa eginkizunak hartzeko zailtasunak dituztenak. ▪ Enplegatutako pertsona kopuru txikia dutenak.
Enpresa munduko entitateak (Enpresa Pribatuak).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enpresa munduko ezagutza handia duten enpresak. ▪ Gizarteratzean eta laneratzean esperientzia duten Hirugarren Sektoreko Entitateekin aliantzak bilatu nahi dituzten enpresak. ▪ Programetan adierazitako gizarte eginkizunak gauzatzeko edo osatzeko helburua dutenak, laguntza prozesua esaterako.

Iturria: Evaluación del Programa de Empresas de Inserción. Eusko Jaurlaritz/Gobierno Vasco (2006).

2.2. Gizarteratze eta Laneratze Enpresen sorrera eta zergatia

Gizarteratze eta Laneratze Enpresen sorrera ulertzeko beharrezkoa zaigu enpresa hauek zein testuinguruetan sortu ziren jakitea. Horretarako 70. hamarkadatik aurrera gizartean eman ziren eraldaketak aztertzea garrantzitsua da, gizarte mugimenduek eta gizarte ekimenek enpresa hauek sortzeko egin zuten ahalegina ulertzeko. Gainera gizarte-bazterkeria egoerari aurre egiteko gizarte mugimendu eta ekimenen ondoren, Administrazioaren aldetik sustatu ziren politikak ere azalduko ditugu.

2.2.1. Gizarte egoera eta hasierako pausoak

López-Aranguren (2002, 80) iritziz, bazterkeria terminoa pobrezia terminoa gainditzeko eta egoera berriak azaltzeko zegoen beharrari erantzunez sortu zen 70. hamarkadan Frantzian. Egoera berri horiek, bereziki, ekoizpen eredu berriekin eta gizarte egitura berriekin zeuden erlazionatuta eta gizarte haustura suposatu zuen, pertsona edo kolektibo batzuk pobrezia/bazterkeria mota berri batera eramanez.

Kataluniako fundazio baten (Fundació Un Sol Mon, 2007, 17) argitalpenak dioenez, 70. hamarkadatik aurrera gauzatzen hasi zen etapa hau garai postindustriala bezala ezagutua izan zen, gizarte hausturarengatik gizarte desberdintasunak handitzea suposatu zuelarik:

- Alde batetik, gizarte eredu berriak agertzen hasi ziren hainbat gizarte aldaketek bultzatuta. Aldaketa horiek, besteak beste, biztanleriaren zahartzea, migrazioa, familia elkarbizitza forma berriak eta abar ziren. Honen harira, pertsona batzuk integratu eta besteak batzuk kanpo geratzen joan ziren.
- Beste alde batetik, ekoizpen eredu berriak indarrean jartzen hasi ziren, izan ere, industria ekonomiatik informazioan eta ezagutzan oinarritutako ekonomia globalizatura aldaketa suposatu baitzuen, honek lan merkatuan eraginez.

Aurretik aipaturiko aldaketek, horien artean, industria arloan teknologia berriek eragindako transformazioak, kolektibo batzuei lan merkatuan barneratzeko aukerak murriztu zitzaizkien (Fundació Un Sol Mon, 2007, 19).

Gizatearen (2012b, 41) arabera, testuinguru honetan, gizarte kolektibo batzuk lan merkatuan sartzeko zailtasunak zituzten eta sistema ekonomiko eta sozialaren ondorioz sortutako desberdintasunei aurreko egiteko gizarte politikak martxan jarri ziren Administrazioaren aldetik. Gizarte politika hauek hasieran laguntza izaera zuten baina ez ziren enplegua sortzera bideratzen, prestazioak adibidez. Hala ere, Fundació Un Sol Mon (2007, 19-20) dioenez, 80. hamarkada amaieran eta 90. hamarkada hasieran, ekintza sozialetan oinarritutako estrategia aktiboak aurrera eramane ziren, hau da, enpleguarekin erlazionatutako estrategiak. Horren adibide dira, kontratazioak bultzatzeko subentzioak ematea edo pertsonen kalifikazio profesionala handitzeko estrategiak aurrera eramatea.

Administrazioak aurrera eramandako estrategia hauek, ondoren etorriko diren araudiak, formakuntzarako laguntzak edo gizarteratzeko eta laneratze laguntzak, aurretik bazterkeriaren aurka jardun ziren gizarte mugimendu eta ekimen sozialen esperientzietan oinarrituta daude (Gizatea, 2012b, 41), gizarte mugimendu eta ekimen

sozial hauek, besteak beste, bazterkeria egoera zuten auzoetako elkarteek eta erlijio elkarteek bultzatu zituztelarik.

Honen harira, Gizateak (2012b, 41) gizarte politika desberdinak bereizten ditu:

2.2.1.1. Taula: Gizarte politika aktiboak eta pasiboak

GIZARTE POLITIKA AKTIBOAK	GIZARTE POLITIKA PASIBOAK
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lan mundurako prestakuntza eta formakuntza: <ul style="list-style-type: none"> - Formakuntza ez arautua: lanerako prestakuntza - Enplegu eta formakuntza programak: tailerrak, lanbide etxeak, epe luzeko langabeentzako enplegu/formakuntza - ... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oinarrizko prestazioak: oinarrizko beharrak asetzera bideratutako neurriak: <ul style="list-style-type: none"> - Gutxieneko diru-sarrera edo errenta - Larrialdi sozialetarako laguntzak - Aterpetxeak eta jantokiak - ...
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enplegura sarbidea ▪ Kontrataziorako laguntzak ▪ Enpresak sortzeko laguntzak ▪ Auto-enplegu laguntzak ▪ Gizarteratze eta Laneratze Enpresak ▪ ... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Babes pertsonalerako prestazioak: <ul style="list-style-type: none"> - Osasun Mentaleko Zentroak - Drogekin arazoak dituzten pertsonentzat errehabilitazio programak - Mediku tratamendua - ...

Iturria: Las Empresas de Inserción: Una herramienta contra la exclusión social. Guía Empresas de Inserción. Gizatea (2012b).

Gizarte testuinguru honetan kokaturik, hainbat autorek (Marcuello, Bellostas, & Marcuello, 2008, 16) burututako txostenaren arabera, Gizarteratze eta Laneratze Enpresa ugarik *heziketari eta formakuntza prozesuei* loturiko jardueretan dute jatorria. Jarduera hauek bazterkeria guneetan kokatuta zeuden auzoetako elkarteek eta erlijio erakundeek eman zituzten aurrera eta sistematik kanpo edo bazterkeria egoeran zeuden pertsonekin lan egiten zuten.

Hasieran sistematik kanpo geratu zirenei oinarrizko prestakuntzari lotutako ikastaroak ematen hasi ziren, horien artean adibidez alfabetatze ikastaroak, helduek eskola graduatua lortzeko. Aldiz, 80. hamarkadatik aurrera, oinarrizko ikasketarik ez zuten, gaizkile ziren edo drogekin arazoak zituzten gazteekin ere zentratzen hasi ziren eta baita ere, ondoren gazte immigranteekin. Irakaskuntza teorikoetan baino gehiago praktikoetan, hau da, irakaskuntza profesionaletan eta esperientziadunetan oinarritzen ziren metodoak erabiltzen hasi ziren, horrela okupazio-lantegiak eta ondoren Zentro Sozio-laboralak sortu zirelarik. Hala ere, Marcuello et al.,-ek (2008, 16)

azaltzen dutenez, Zentro Sozio-laboralek egiten zituzten formakuntza prozesuak bazterkeriaren aurka lan egiten zuten entitate sozialek antzemandako beharrak asetzen ez zituztela eta, egoera honek pixkanaka Gizarteratze eta Laneratze Enpresen sorrera ekarri zuen entitate sozialen aldetik.

López-Aranguren (2002, 192-193) arabera, lehen Gizarteratze eta Laneratze Enpresak zenbateko txikian sortzen hasi ziren 80. hamarkadan Espainian. Gizarte egoerarekin kezkatuak zeuden erakunde edo/eta pertsona fisikoek aurrera eraman zituzten programetan dute jatorria, programa hauek ekimen pribatuak izanik eta ez ekimen publikoak. Egoera honen aurrean, entitate sozialek laneratze eta formakuntza jarduerak martxan jarri zituzten (Marcuello et al., 2008, 16).

López-Aranguren (2002, 192-197), Gizarteratze eta Laneratze Enpresen lau entitate sustatzaile nabarmentzen ditu: Tomillo, Engrunes eta Deixalles Fundazioak Espainia mailan, eta Emaús Traperook Euskal Autonomia Erkidego mailan (honek jada hasia zuen 1970. urtean bere jardueran).

2.2.2. Gizarte-bazterkeria

Gizarte-bazterkeria pobrezia terminoarekin ordezkatzeko hasi zenetik, hainbat izan dira denboran zehar gizarte-bazterkeriaren inguruan eman diren azalpenak.

“Gizarte-bazterkeriaren elementu ohikoena gabezia ekonomikoa bada ere, dimentsio ugari dituen fenomeno bezala osatzen da, defizit sozial eta kulturalak agerikoak direlarik -enplegua, etxebizitza, gizarte segurantza, osasuna, hezkuntza eta abar-” (Sempere, Cano, Charro, & San Martín, 2005, 178-179).

Gizarte-bazterkeriaren aurkako 12/1998 Legeak⁵ adibidez, honela definitzen du: “Bazterkeria gizarte-eskubideak gauzatzeko ezintasuna edo gaitasunik eza da, batez ere lan egiteko eskubideaz baliatzeko ezintasuna, baina baita ere hezkuntza eta prestakuntza jasotzeko eskubidea, kultura, osasuna, etxebizitza duina izateko eskubidea edo gizarte-babesa jasotzeko eskubidea”. Lege honek hainbat eskubideez hitz egiteaz gain, garrantzi berezia ematen dio enpleguari. Bada adibidez, enpleguarekin lotzen duenik ere, esaterako: “Marjinazio eta gizarte-bazterkeria egoeran erortzeko faktore nagusia enpleguaren inguruan aurkitzen da: lan merkatuan sartzeko zailtasunak, lana galtzea edo lanaren prekaritatea” (Sempere et al., 2005, 180).

Bada definizio osoagoa ematen duenik ere, aurreko autoreek aipatutako elementuak kontuan hartuz: “Argi dago gizarte-bazterkeriaren kontzeptuak bi kontzeptu gainditzen dituela: pobrezia buruz ari den kontzeptu tradizionala, hau da, arrazoi ekonomikoekin lotutakoa, eta marjinazioarena, arauak haustearekin lotutakoa. Eta, bestalde, parte-hartze falta baten ondorioz gertatutako *gizarte loturaren hausturarekin* dago harremanetan” (Ararteko, 2006, 90).

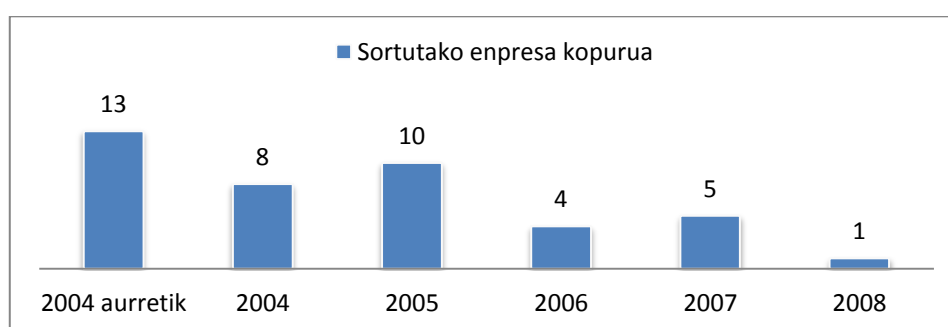
⁵ Euskal Autonomia Erkidegoan indarrean dagoen legea da: 12/1998 Legea, maiatzaren 22koa, gizarte bazterkeriaren aurkakoa.

2.3. EAEko Gizarteratze eta Laneratze Enpresen garapena

2.3.1. Krisia hasi aurreko eboluzioa

Arestian aipatu bezala, Gizarteratze eta Laneratze Enpresak gizarteratzearen aldeko politiketan eta esku-hartze sozialetan lan egiten duten ekimenetan dute jatorria, enpresa hauek kopuru txikietan sortu zirelarik 80. hamarkadan. Hala ere, Marcuello et al.,-ek (2008, 16), Gizarteratze eta Laneratze Enpresa gehiengoaren jatorria 90. hamarkadan kontsideratua izan dela esaten dute. Hamarkada honetatik aurrera hasten dira enpresa hauek kopuru handiagotan sortzen Euskal Autonomia Erkidegoan, ondorengo grafikoan ikusi daitekeen bezala:

2.3.1.1. Grafikoa: EAEko Gizarteratze eta Laneratze Enpresen sorrera



Iturria: 2009ko gizarte-txostena. Gizatea (2010).

Alde batetik, entitate sozialak (gehienak Reas Euskadin⁶ barneratuak) arlo ekonomikoaren bitartez bultzatutako ibilbideak probatzen hasi ziren 90. hamarkadan (Gizatea, 2012c, 8), hau da, jarduera ekonomiko bat burutuz gizarteratzea eta laneratzea zuten helburu.

Beste alde batetik, 2001. urtean enpresa hauen inguruko lehen araudia⁷ argitaratu zen Euskal Autonomia Erkidegoan. Dekretu honetako 3. artikuluko 2. atalak eta 10. artikulua, hurrenez hurren, "laneratzeko enpresaren kalifikazioa lortzeko bete behar diren betekizunak" zein diren azaltzen ditu eta "Laneratze Erregistroa sortzen du, kalifikazioa jaso duten enpresak inskribatzeko". Horrela, 2001. urtetik aurrera Eusko Jaurlaritzak Laneratzeko Enpresen Erregistroa martxan jarri zuen.

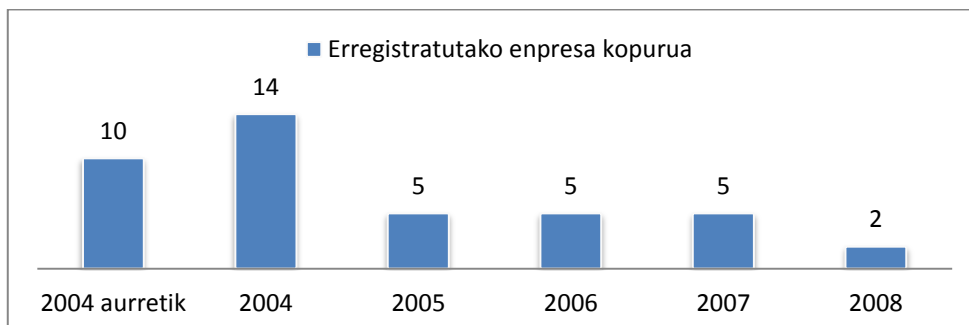
Dekretu berdineko 12. artikuluko 3. atalak berriz, ondorengo adierazten du: "Erregistroan inskribatzea beharrezko baldintza izango da laneratzeko enpresak Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrek burutzen dituen diru-laguntzen programez eta sustapen-neurriez baliatzeko". Horren harira, 2002. urtetik aurrera

⁶ Reas Euskadi: Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sarea

⁷ 305/2000 Dekretua, abenduaren 26koa, laneratzeko enpresen kalifikazioa arautzeko, enpresotan sartzeko prozedura ezartzeko, eta laneratzeko enpresen erregistroa sortzeko dena.

enpresak sortzeko eta mantentzeko diru-laguntzak emateko programa martxan jarri zen, 2002ko abenduaren 11ko Aginduaren⁸ bidez.

2.3.1.2. Grafikoa: EAEko Gizarteratze eta Laneratze Enpresen erregistroa



Iturria: 2009ko gizarte-txostena. Gizatea (2010).

Aurreko bi grafikoetan (2.3.1.1. Grafikoa eta 2.3.1.2. Grafikoa) sortutako eta erregistratutako enpresa kopuruak agertzen dira eta bereziki, zenbateko nabarmenenak 2004. urtean eta lehenagoko urteetan aurkitzen dira. Horren harira, Gizatea (2010, 25) adierazten du 1995 eta 2004. urte bitartean eratu eta erregistratu zirela Gizarteratze eta Laneratze Enpresa gehienak eta horren arrazoia, besteak beste, martxan jarri zen diru-laguntzen programa izan zela.

- **Itun eta Lamegi proiektuak:**

2001. urtean lehen legedia argitaratu eta enpresa hauen Erregistroa sortu eta gero, Euskal Autonomia Erkidegoan Gizarteratze eta Laneratze Enpresen garapenean eragin handia izan zuten bi proiektu eraman ziren aurrera: Itun (2002-2004) eta Lamegi (2005-2007). Setién eta Díez-ek (2005, 110-118) azaltzen dutenez, bi proiektu hauek 2001. urtean martxan jarri zen Equal Proiektu Europarrean barneratuta zeuden. Proiektu honek enplegu gehiago eta hobeagoak sortzeko lehentasuna babestu nahi zuen eta lan merkatura sartzeko zailtasunak zituzten pertsonak aurkitzen zituzten eragozpenak ezabatu ahal izango zituzten jokaerak sustatzea zuen helburu.

1.- Itun (Incorporación al Trabajo Útil y Necesario): Itun proiektuak, lan merkatuko desberdintasunen, bazterkeriaren eta diskriminazioaren aurka jarduteko metodo berriak erabiltzea proposatzen zuen. Bere helburuak ondorengoak ziren:

- Pertsonen gizarteratzea eta laneratzea.
- Laguntza eta integraziorako tresna berrien saiakera (esperimentatzea).
- Enplegurako programak.

⁸ 2002ko abenduaren 11ko Agindua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburuarena, laneratzeko enpresak sortu eta mantentzeko laguntzak arautzen dituena.

Proiektu hau burutu ahal izateko lau talde sortu ziren, horietako bat *Gizarteratze eta Laneratze Enpresa Taldea*. Talde honek Itun proiektuaren jarduera nagusienak biltzen zituen, enpresa hauen garapena bultzatuko zuen plan bat hitzartzea esaterako.

2.3.1.1. Taula: Itun proiektuko entitate parte-hartzaileak

ITUN PROIEKTUAREN GARAPEN TALDEA	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Entitate sustatzaileak</u>: Cáritas, Peñascal Fundazioa, Sartu eta Agiantza 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eusko Jaurlaritza ▪ Bizkaiko Foru Aldundia ▪ Gipuzkoako Foru Aldundia ▪ EUDEL ▪ GARAPEN ▪ EGAILAN ▪ EMAKUNDE ▪ BBK ▪ Gipuzkoa Donostia Kutxa ▪ Caja Vital ▪ Caja Laboral ▪ REAS Euskalherria 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ EAPN: Pobrezia eta Giza Bazterkeriaren aurkako Europar Sarea Euskadin ▪ Deustuko Unibertsitatea ▪ EHU/UPV ▪ Hetel ▪ IKASLAN Bizkaia ▪ IKASLAN Araba ▪ LAB ▪ ASLE ▪ FACTAE

Iturria: Bases metodológicas para la evaluación de proyectos de inserción social y laboral. Setién & Díez (2005).

Proiektu honek ondorio esanguratsuak izan zituen Gizarteratze eta Laneratze Enpresetan. Horietako batzuk ondorengoak dira:

- 16 Gizarteratze eta Laneratze Enpresa eta 4 Enpresa Sozial sortu ziren.
- Sektore desberdinetan jarduten zuten eta arazo desberdinak zituzten (toxikomania, eskola-porrota eta abar) pertsonen parte hartzen zuten enpresak ziren.
- Gizarteratzerara eta laneratzerara bideratutako ikasketa prozesua 272 pertsonen burutu zuten.
- 2005. urteko abenduan, 115 pertsona Gizarteratze eta Laneratze Enpresetan eta 40 pertsona Enpresa Sozialetan lanean ari ziren.
- Enpresek eta entitate sustatzaileek, ziurtasun handiagoarekin burutu zituzten enpresa jarduerak, besteak beste, merkatuaren egonkortasunari eta errentagarritasun ekonomikoari dagokionez. Hala ere, emandako laguntzek ez zuten etorkizuneko bideragarritasuna ziurtatzen eta ondorioz, produktu eta zerbitzuak eskaini behar zituzten.
- Proiektuak, laguntzarako tresnak berriak sortu zituen.

2.- Lamegi (Lograr el Acceso al Mercado de Empleo como Garantía de Inclusión):

Lamegi proiektua Itun proiektuaren jarraipena bezala sortua izan zen. Bere helburua Itun proiektuaren barnean sortuak izan ziren enpresak sendotu eta pertsonen gizarteratzea eta laneratzea sustatu asmoz, enplegurako merkatu sozialak eta klausula sozialak martxan jarriko zituen izaera sozialeko egitura bat sortzea zen.

Proiektuaren garapen taldean, entitate sustatzaile moduan Agiantza, Cáritas, Peñascal eta Sartu entitateak jarraitu zuten eta aurreko taulan (2.3.1.1. Taula) adierazitako Administrazio publiko, instituzio, sindikatu, elkarte, unibertsitate eta finantza entitate ugari⁹ ere parte hartu zuten.

Helburu hori lortu ahal izateko, lau taldetan banaturik ondorengo lau lerro garatu ziren:

- Enplegurako merkatu sozialen inguruko saiakera (esperimentatzea).
- Kontratazio publikoetan klausula sozialak erabiltzeko tresnen saiakera (esperimentatzea).
- Gizarteratze eta Laneratze Enpresak eta Enpresa Solidarioak talde sozial antolatua bezala finkatzea.
- Laneratzea, gizarte erantzukizunaren elementu izateko saiakera (esperimentatzea).

Azken proiektu honen barnean eta Reas Euskadiren bultzadaz sortu zen 2007. urteko azaroan Gizatea, Gizarteratzeko eta Laneratze Euskadiko Enpresen Elkarte. Elkarte hau 42 enpresez osatua sortu zen eta bere helburuak, “enpresen arteko lankidetzaren sustatzea; sektorea hobetzen eta indartzen laguntzea; eta gizartearen eta erakunde publikoen artean artekari lanak egitea” dira (Gizatea, 2010, 15).

Gizatea, Gizarteratze eta Laneratze Enpresen Espainiar Elkartearen (Faedei) barnean aurkitzen da.

Honela definitzen du bere burua Gizateak (2012b):

“**Gizatea** giza, gizarte eta atea kontzeptuak alkartzeko dituen hitza da. Honen bidez gizarteratzeko eta laneratze enpresek betetzen duten funtzioa adierazi nahi dugu: gizarteratze eta laneratze prozesuen bidez parte hartzeko eta integrazioarako ate posible bat izatea pertsona bera protagonista izanik”.

⁹ 2.3.1.1. Taulan azaltzen diren ondorengoek parte hartu zuten: Eusko Jaurlaritza, bi Foru Aldundiak, EUDEL, GARAPEN, Reas Euskadi, EAPN Euskadi, BBK Gazte Lanbidean, LAB, EHU/UPV eta Deustuko Unibertsitatea. Hauetaz gain, ELA sindikatuak eta FIARE Fundazioak ere parte hartu zuten.

2.3.2. Krisiaren eragina arlo sozialean eta ekonomikoan

Azpi-puntu honetan, krisi ekonomikoak Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarteratze eta Laneratze Enpresetan izan duen eragina azalduko dugu. Krisi ekonomikoa 2008. urtean hasi bazen ere, Faedei eta Gizatea 2009. urtetik aurrera hasten dira elkarlanean beraien urteko txostenak egiten eta ondorioz, elkarte hauek argitaratutako 2009-2014. urte bitarteko gizarte-txostenak aztertuta burutu dugu atal hau, bertako bazkide diren eta txostenetan parte hartu duten enpresen datuak barneratu ditugularik. Azpi-puntu hau bitan banatu dugu, enpresa hauek izaera soziala edukitzeaz gain, arlo ekonomikoari ere ekarpena egiten baitiote.

- **Egoera sozialaren bilakaera**

1.- Gizarteratze eta Laneratze Enpresen presentzia:

Ondorengo taulan Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarteratze eta Laneratze Enpresa kopuruak, Espainiakoarekiko izan duen proportzioa azalduko dugu¹⁰:

2.3.2.1. Taula: Gizarteratze eta Laneratze Enpresen eboluzioa (2009-2014)

	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	KOP.	%	KOP.	%	KOP.	%	KOP.	%	KOP.	%	KOP.	%
EAE	41	30,1	44	30,3	44	26,3	44	24,3	45	25,9	42	23,2
ESPAINIA	136	100	145	100	167	100	181	100	174	100	181	100

Iturria: guk egina Memoria Social 2014. Empresas de Inserción laboral, Faedei (2015) eta 2009-2014. urte bitarteko gizarte-txostenetan oinarrituta, Gizatea (2010-2015).

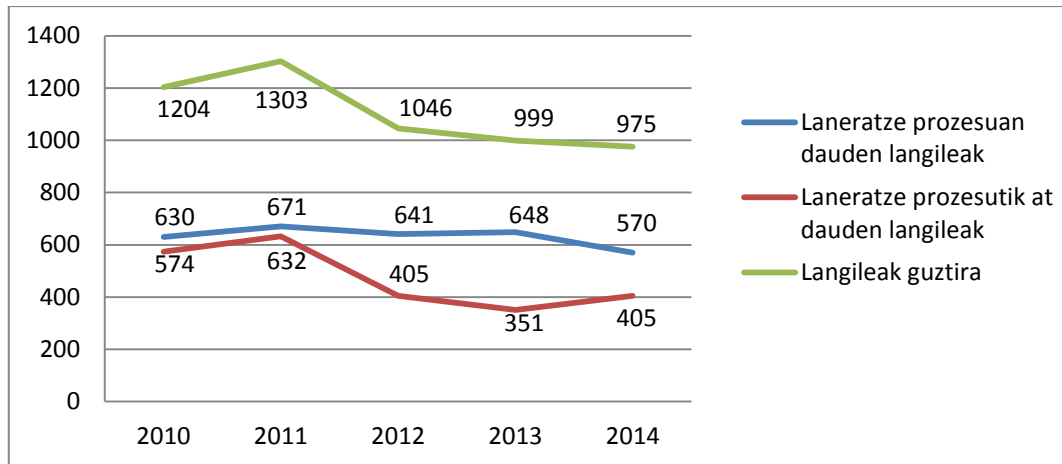
2009. urtean Espainiako 136 Gizarteratze eta Laneratze Enpresetatik 41 Euskal Autonomia Erkidegokoak dira, %30,1 ordezkatzan dutelarik. Hurrengo urteetan ordea, ehuneko honek beheranzko joera eduki du, 2014. urtean %23,2 izateraino. Hala ere, enpresa kopuruari erreparatu ezker, Euskal Autonomia Erkidegoan aldaketa handirik ez dela egon ikus daiteke azken sei urte hauetan, izan ere, enpresa hauek zenbateko batean hazi baitira (2009. urtean 41 enpresa izatetik 2014. urtean 42 enpresa izatera). Beraz, ehuneko hauen beherakadaren arrazoia ez dago Euskal Autonomia Erkidegoko enpresen beherakadari lotua, bai ordea, Espainiako beste lurraldeetan izan den gorakari lotua.

¹⁰ Taula honetan Faedei eta Gizatea elkarrekin parte hartzen duten eta bertako bazkide diren enpresak barneratzen dira, hau da, ez dira kontuan hartu Euskal Autonomia Erkidegoan eta Espainian erregistratuta dauden Gizarteratze eta Laneratze Enpresa guztiak.

2.- Langileen bilakaera:

Ondorengo grafikoaren eta taularen bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko langileen inguruko informazioa adierazten dugu. Langile hauek laneratze prozesuan parte hartzen dutenak eta parte hartzen ez dutenak osatzen dute.

2.3.2.1. Grafikoa: EAEko langileen bilakaera (2010-2014)



Iturria: 2014ko gizarte-txostena. Gizatea (2015).

Laneratze prozesuan parte hartzen duten eta ez dutenak batuz, datu hori 2010. urtetik 2011. urtera ia 100 langileetan handitu bada ere, hurrengo urteetan beharrezko joera izan duela ikus dezakegu. Joera hauek argiago ikusteko, langileen batz bestekoak adieraziko ditugu ondorengo taulan:

2.3.2.2. Taula: EAEko enpresako langileen batz bestekoak (2010-2014)

	2010	2011	2012	2013	2014
Enpresa kopurua	44	44	44	45	42
Laneratze prozesuko langileak	630	671	641	648	570
Prozesuko langileen batz bestekoa	14,3	15,3	14,6	14,4	13,6
Laneratze prozesutik at dauden langileak	574	632	405	351	405
Prozesutik at dauden langileen batz bestekoa	13	14,4	9,2	7,8	9,6

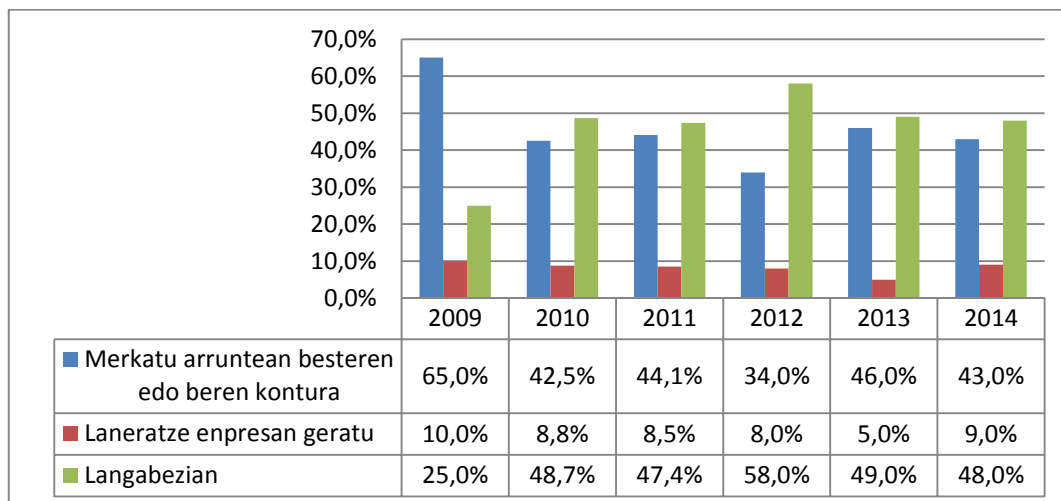
Iturria: guk egina 2.3.2.1. Taulan eta 2.3.2.1. Grafikoan oinarrituta.

2010. urtean, batz beste enpresa bakoitzeko 14,3 laneratze prozesuko langile eta 13 prozesuz kanpoko langile egon dira eta batz besteko hauek hurrengo urtean goranzko joera izan dute %7an eta %10,8an hurrenez hurren. Hala ere 2011. urtetik aurrera gauzatzen den beherakada, bi langile moten batz bestekoetan ematen da. Hala ere, beharrezko joeraren arrazoi nagusia laneratze prozesutik at dauden langileen batz bestekoan dago, %33,3an murriztu baita, prozesuko batz bestekoa %11,1ean murriztu den bitartean.

3.- Laneratzea:

Gehieneko hiru urteko epe batean langileak laguntza prozesu pertsonalizatu bat jaso ondoren eta prozesua amaituta, ondorengo hiru egoeretako batean geratzen da bere lan egoera: merkatu arruntean lanean, Gizarteratze eta Laneratze Enpresan bertan edo langabezian.

2.3.2.2. Grafikoa: EAEko laneratzearen amaiera (2009-2014)



Iturria: guk egin 2011ko eta 2014ko gizarte-txostenetan oinarritua. Gizatea (2012a, 2015).

2009. urtean merkatu arruntean besteren kontura edo beren kontura jarraitu dutenen ehunekoa handia izan bada ere (%65), hurrengo urteetan beherakada egon da, 2009 eta 2010. urteetan 22,5 puntu portzentual murriztuz eta 2011 eta 2012. urteetan berriz, 10,1 puntu portzentual. Egoera honek krisi ekonomikoak merkatuan arruntean lanpostu bat aurkitzeko sortzen duen zailtasuna du oinarria, are gehiago gizarteratzeko eta laneratzeko zailtasunak dituzten pertsonen kasuan. Horrela ikusten da lan merkatu arruntera sartu ordez, langabezian geratu diren pertsonen gorakada, 2009. urtean %25 izatetik 2014. urtean %48 izatera pasatzen baita, 2012. urtean gorakadarik handiena nabarmenduz (%58). Gainerakoan laneratze enpresetan geratu direnak %5 eta %10 artean aurkitzen dira.

- **Egoera ekonomikoaren bilakaera**

Ondorengo atalean Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa hauen egoera ekonomikoa azaltzeko, esangura handiena duten hiru puntu jorratu ditugu. Alde batetik sarrerei dagokionez, fakturazioa eta diru-laguntzak¹¹ eta beste aldetik, gastuei dagokionez, langile guztien kostuak¹².

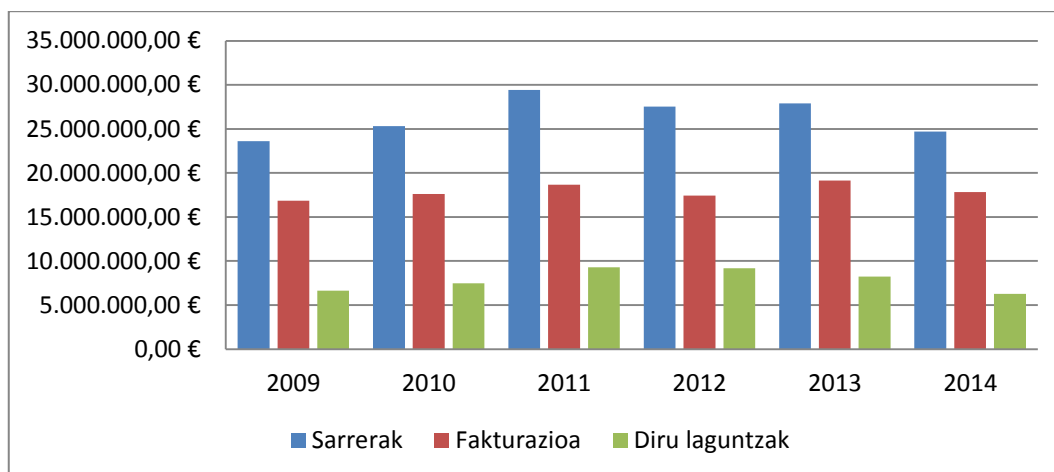
¹¹ Diru-laguntzen barnean publikoak eta pribatuak barneratzen dira. Arlo publikotik jasotzen diren zenbatekoak nabarmen handiagoak dira. 2009. urtean diru-sarrera guztien %27,4 osatzen zuten laguntza publikoak eta pribatuak aldiz, %0,7. Gainontzeko bost urteetan, publikoak %32,54 - %24 bitartean eta pribatuak %1,04 - %0,8 bitartean ibili dira.

¹² Langileen kostuetan, langile guztiak barneratzen dira, laneratze prozesuan daudenak eta ez daudenak.

1.- Fakturazioa eta diru-laguntzak:

Enpresa hauek dituzten diru-sarrera iturriak, fakturazioa, diru-laguntzak eta bestelako diru-sarrerak izaten dira. Azken honek ordea, sarrera guztiekiko duen garrantzia oso txikia dela kontuan izanik, beste bi diru iturriak nagusienak aztertu ditugu:

2.3.2.3. Grafikoa: EAEko sarrera, fakturazioa eta diru-laguntzak (2009-2014)



Iturria: guk egina 2011ko, 2013ko eta 2014ko gizarte-txostenetan oinarrituta. Gizartea (2012a, 2014, 2015).

2.3.2.3. Taula: EAEko sarrera eta fakturazioaren aldaguntzak eta fakturazioak sarrerekiko duen proportzioa (2009-2014)

URTEA	SARRERAK (€)	S.ALDAK (%)	FAKTURAZIOA (€)	F.ALDAK. (%)	PROP. (%)
2009	23.594.489		16.844.254		71,4
2010	25.315.024	7,3	17.603.824	4,5	69,5
2011	29.404.023	16,2	18.653.787	6	63,4
2012	27.515.182	-6,4	17.412.619	-6,7	63,3
2013	27.910.520	1,4	19.138.689	9,9	68,6
2014	24.693.972	-11,5	17.835.714	-6,8	72,2

Iturria: guk egina 2011ko, 2013ko eta 2014ko gizarte-txostenetan oinarrituta. Gizartea (2012a, 2014, 2015).

2.3.2.4. Taula: EAEko sarrera eta diru-laguntzen aldakuntzak eta diru-laguntzek sarrerekiko duten proportzioa (2009-2014)

URTEA	SARRERAK (€)	S.ALDAK (%)	DIRU-LAGUNTZAK (€)	DL.ALDAK (%)	PROP. (%)
2009	23.594.489		6.631.673		28,1
2010	25.315.024	7,3	7.484.752	12,9	29,6
2011	29.404.023	16,2	9.290.120	24,1	31,6
2012	27.515.182	-6,4	9.194.893	-1	33,4
2013	27.910.520	1,4	8.244.333	-10,3	29,5
2014	24.693.972	-11,5	6.260.987	-24,1	25,4

Iturria: guk egin 2011ko, 2013ko eta 2014ko gizarte-txostenetan oinarrituta. Gizartea (2012a, 2014, 2015).

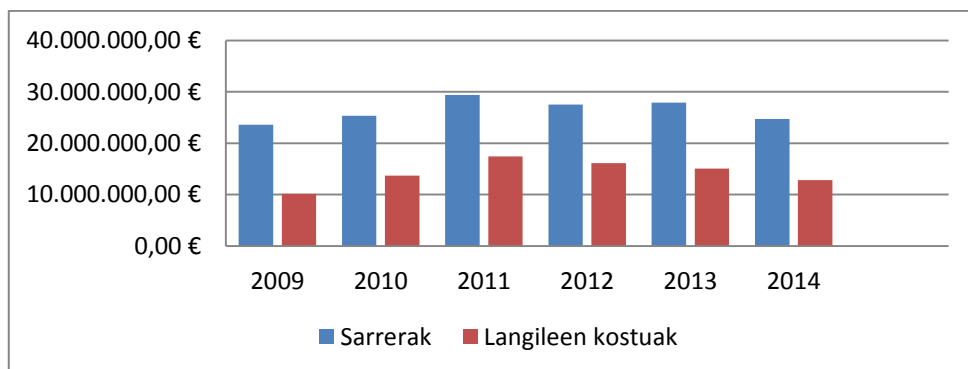
2009. urtetik 2011. urtera enpresen fakturazioak gora egin badu ere %4,5ean eta %6ean, sarrera guztiekiko duen proportzioa murriztu egin da %71,4 izatetik %63,4 izatera igaroz. Honen arrazoia beste diru sarrera batzuen menpekotasuna handitzea izan da, izan ere, diru-laguntzek gora egin baitute %12,9an eta %24,1ean eta ondorioz, baita ere hauek sarrera guztiekiko duten proportzioa (%28,1 izatetik %31,6ra).

2012. urtetik aurrera ordea, diru-laguntzek beheranzko joera nabarmena izan dute, %10,3an eta %24,1ean murriztu baitira eta honek diru-laguntzen menpekotasuna sarrera guztiekiko murriztea suposatu du %25,4ean geratuz. Gainerakoan fakturazioa antzeko mantendu da gainontzeko urteetan, gutxi gorabehera %6ko murriztapena eta %10eko hazkundera izanik.

2.- Langileen kostuaren bilakaera:

Gastuen eboluzioa aztertzeko, langile guztien kostuaren atala landu dugu. Langileen kostuak gastu guztiekiko ehuneko garrantzitsu bat ordezkatzan du eta ondorioz, zenbateko hau sarrerekin erlazionatu dugu, kostu horrek sarrera guztiarekiko duen proportzioa zein den jakiteko.

2.3.2.4. Grafikoa: EAEko sarrerak eta langile kostuak (2009-2014)



Iturria: guk egin 2009-2014. urte bitarteko gizarte-txostenetan oinarrituta. Gizatea (2010-2015).

2.3.2.5. Taula: EAEko sarrera eta langileen kostuen aldakuntzak eta langile kostuak sarrerarekiko duten proportzioa (2009-2014)

URTEA	SARRERAK (€)	ALDAK. (%)	LANGILEEN KOSTUAK (€)	ALDAK. (%)	PROP. (%)
2009	23.594.489		10.135.566		43
2010	25.315.024	7,3	13.698.516,2	35,2	54,1
2011	29.404.023	16,2	17.417.811,4	27,2	59,2
2012	27.515.182	-6,4	16.142.452,9	-7,3	58,7
2013	27.910.520	1,4	15.031.776,2	-6,9	53,9
2014	24.693.972	-11,5	12.821.347,3	-14,7	51,9

Iturria: guk egin 2009-2014. urte bitarteko gizarte-txostenetan oinarrituta. Gizatea (2010-2015).

2009. urtetik 2011. urtera langileen kostuaren hazkundera handiagoa da sarrera guztiena baino. Egoera honen arrazoia, adibidez, langileen hazkundera (2.3.2.1. Grafikoa) edo soldaten igoeran egon daiteke. Hala ere, 2011. urtetik aurrera bi aldagai hauen bilakaerak beheranzko joera erakusten du, langileen kostuak gehiago murriztuz sarrerak baino. Egoera honen arrazoia ere, langileen (2.3.2.1. Grafikoa) beherakadan aurkitu daiteke.

Atal esanguratsuenak azaldu ondoren, hauek izan dira krisiaren ondorioz atera ditugun ondorioak:

- Espainiako Gizarteratze eta Laneratze Enpresen ehuneko esanguratsu bat Euskal Autonomia Erkidegoan aurkitzen da. 2009. urtetik 2013. urtera lau enpresa berrietan hazi da eta azken urtean berriz, hiru enpresetan murriztu da.
- 2010-2011. urte bitarteetan laneratze prozesuko langileen batz bestekoak %7ko hazkundera eta prozesutik kanpoko langileen batz bestekoak %10,8ko hazkundera izateak, enpresetan bi langile mota hauen kopuruak antzekoak egotea suposatu du. 2011. urtetik aurrera bi langile motek beheranzko joera izan dute, nahiz eta prozesutik kanpokoan (%33,3an murriztu) eragin gehien.
- 2009-2014. urte bitartean langabezian amaitu duten pertsonen kopuruak gora egin du, %25tik %48ra, zenbateko handiena 2012. urtean egonik (%58).
- 2009-2011 urte bitarteetan diru sarreraren goraka dago, diru-laguntzen hazkundera fakturazioarena baino handiagoa izanik. Hurrengo urteetan fakturazioa antzeko mantendu eta diru-laguntzen beherakada eman da, azken hauena %10,3 eta %24,1 murriztuz.
- 2009-2011. urte bitarteetan langileen kostuak sarrerak baino gehiago hazi dira eta honen arrazoia, langileen hazkundera edo soldaten igoeran egon daiteke. Hala ere, ondorengo urteetan alderantzizko joera dago.

2.4. Gizarteratze eta Laneratze Enpresen araudia

Gaur egun Gizarteratze eta Laneratze Enpresen inguruko bi araudi daude indarrean: alde batetik, Espainiakoa, “*Laneratze enpresen erregimena arautzen duen abenduaren 13ko 44/2007 Legea*” eta beste alde batetik, Euskal Autonomia Erkidegokoa, “*182/2008 Dekretua, azaroaren 11koa, laneratze enpresen kalifikazioa arautzen duena, horietan sartzeko prozedura eta horien erregistroa ezartzen dituena*”. Hala ere, enpresa hauen araudiak izan duen sorrera, 2007. urtean Espainian indarrean jarri zen legedia baino lehenagotik dator, zehazki, 2000. urtetik, orduan hasi baitziren lehen aldiz enpresa hauek arautzen Euskal Autonomia Erkidegoan.

Puntu honetan, Gizarteratze eta Laneratze Enpresen araudiak izan duen bilakaera azalduko dugu eta araudi bakoitzean artikulua nabarmenenak edo enpresa hauetan gehien eragin dezaketen atalak aztertuko ditugu, besteak beste, forma juridiko, entitate sustatzaileak, plantilla kopurua, gizarteratze eta laneratze prozesuan parte hartu dezaketen langileak, sustapen neurriak, lan-harremanak eta abar. Gainera, dirulaguntzen inguruko aginduei nahiz ekonomia sozialaren legediari ere erreferentzia egingo diogu.

- **305/2000 DEKRETUA, abenduaren 26koa, laneratze enpresen kalifikazioa arautzeko, enpresotan sartzeko prozedura ezartzeko, eta laneratze enpresen erregistroa sortzeko dena. (Indargabetua)**

Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarteratze eta Laneratze Enpresen inguruan egiten zen lehen araudia da *305/2000 Dekretua, abenduaren 26koa*. Araudi hau Gizarte Bazterkeriaren Aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Legean oinarritu zen eta dekretu honekin talde behartsuenak gizarteratzean eta laneratzean aktiboki lan egiten zuten enpresak aitortu nahi ziren. Dekretu honek laneratze enpresen kalifikazioa, funtzionamendua eta antolamendua arautu (I. eta II. kapituluak), erregistroa sortu (III. kapitulua), lan merkatuan sartzeko zailtasunak handiak dituzten pertsonak enpresa hauetan sartzeko prozedura arautu (IV. kapitulua) eta Eusko Jaurlaritzaren Gizarte Zerbitzuaren Sailari, Euskal Autonomia Erkidegoko Enplegu Zerbitzu Publikoei eta Lanbide Orientaziorako Zerbitzuei eta Oinarrizko Gizarte Zerbitzuei esleitzen zaizkien egitekoak adierazten dira (V. kapitulua).

Dekretu honetako atalik garrantzitsuenak I. kapituluko Xedapen Orokorretan aurkitzen dira, zehazki 3. artikuluan, laneratze enpresak definitu eta laneratze enpresen kalifikazioa lortzeko betekizunak zein diren aipatzen direnean. Kalifikazioa lortzeko bete behar diren baldintzen artean ondorengoak dira nabarmenenak:

- Forma juridikoa: laneratze enpresak merkataritza-sozietatea, gizarte ekonomiako sozietatea, fundazioa edo elkarte izateko aukera ematen du. Azken bi kasuetan ordea, behin behineko kalifikazioa eta Erregistroan inskribatzeko aukera ematen zaie, nahiz eta 3 urteko epean merkataritza-sozietate edo gizarte ekonomia sozietate izaera hartu behar duten.
- Plantilla: urteko zenbaketan, plantilla guztiaren %40-%75 bitartean gizarteratze prozesuan dauden langileek osatua egotea eta kopuruetan berriz, pertsona hauek bi baino gutxiago ez izatea eskatzen da.

- Entitate sustatzailea: enpresa hauek entitate sustatzaile bat edo gehiagoz sustatuta egoteko aukera ematen du eta gutxienez %33ko parte-hartzea izatea. Entitate sustatzaile hauek irabazi asmorik gabeko entitate publiko edo pribatuak izan behar dute, gizarteratzea eta laneratzea bultzatu behar dutelarik.

4. artikulua, gizarteratze eta laneratze prozesuetan parte har dezaketen pertsonak zein diren zehazten du. “Gizarte Bazterkeriaren Aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Legeko II. kapituluaren eta Gizarteratzeko Hitzarmenak arautu zituen urtarrilaren 11ko 1/2000 Dekretuko 5. artikuluan aurreikusitako moduan *gizarteratzeko hitzarmen* bat lor dezaketen langabetuak” izan behar dutela azpimarratzen du. Gainera hitzarmen hori lortzeko baldintzak betetzeaz gain, lehenasuna ematen dio kolektibo jakin batzuei, adibidez, luzaroan edo oso luzaroan egondako langabeei, preso edo preso izandakoei, toxikomania arazoaren bat izan dutenei eta abarrei.

III. kapituluaren Erregistroaren inguruko informazioa agertzen da. 10. artikulua dioenez, enpresa batek laneratze enpresaren baldintzak bete eta kalifikazioa lortzen duenean Laneratze Enpresen Erregistroan inskribatuko da. 12. artikuluko 3. atalak berriz, inskripzio hau beharrezko baldintzat jotzen du Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrek burutzen dituen diru-laguntzen programez eta sustapen-neurriez baliatzeko.

Dekretu honek ez du laneratze enpresentzako diru-laguntza zehatzen inguruan arautzen. Hala ere, xedapen gehigarriaren hirugarren puntuan, laguntzetarako deialdiari erreferentzia egiten dio, Gizarte Zerbitzuen alorrean eskuduntza duen Eusko Jaurlaritzak urtero emango dituela esanez.

- **AGINDUA, 2002ko abenduaren 11koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburuarena, laneratze enpresak sortu eta mantentzeko laguntzak arautzen dituen. (Indargabetua)**

Arestian aipatu bezala, diru-laguntzari aipamena abenduaren 26ko 305/2000 Dekretuan egiten bada ere, 2002. urtean argitaratzen den *2002ko abenduaren 11ko Aginduaren* bidez jartzen da martxan diru-laguntzen programa. Agindu honen xedea, “laguntza-formula batzuk eskaintzea” eta “laguntza ekonomiko batzuen oinarri arautzaileak ezartzea da”. Agindu honek bi ekintzetara bideratzen ditu laguntzak: alde batetik, laneratze enpresen sorrera bultzatzera (I. kapituluaren) eta beste alde batetik, hauek mantentzera (II. kapituluaren). Kapitulu hauetan laguntza hauek jasotzeko erakunde onuradunak eta diruz laguntzeko jardunak zein diren zehazten dira. Gainera, bakoitzak jasoko duen portzentajea edo/eta zenbateko gehiengoa ere adierazten da.

Laneratzeko enpresak sortzeko laguntzak: ondorengo onuradunak zehazten ditu:

- 305/2000 Dekretuko 5. artikuluan adierazitako irabazi asmorik gabeko entitate sustatzaile pribatuak.
- Toki-erakundeak.
- Toki edo eskualdeko garapen agentziak.

Laneratzeko enpresak mantentzeko laguntzak: laguntza hauek abenduaren 26ko 305/2000 Dekretuko 3. artikuluan definituriko laneratze enpresek eskuratuko dituzte.

Gainera, laguntza hauek bideratu daitezkeen hainbat jarduera aipatzen ditu, horietako batzuk ondorengo izanik:

- Lanpostuak sortu edo mantentzera bideratutako aktibo finkoetako inbertsioetara.
- Gizarteratze-prozesuan dauden pertsonentzako lanpostuak sortu eta mantentzera.
- Produkzioan laguntzeko teknikarientzako lanpostuak sortu eta mantentzera.
- Prestakuntzetara.

- **Laneratzeko enpresen erregimena arautzen duen abenduaren 13ko 44/2007 LEGEA. (Indarrean)**

Espanian enpresa hauei buruz garatu den lehen araudia eta bakarra *abenduaren 13ko 44/2007 Legea* da. Lege hau indarrean sartu aurretik ordea, “era batera edo bestera, 14 Autonomia Erkidegok enpresa hauek babesteko ekintzak burutuak zituzten, hala nola, enpresa hauen sorrera arautuz edo/eta laneratzea bultzatzen zuten Gizarteratze eta Laneratze enpresen jarduerak finantzatzuz” (Marcuello et al., 2008, 31), horien adibide, aipatutako Euskal Autonomia Erkidegoko Dekretua eta Agindua izanik. Lege hau beraz, Gizarteratze eta Laneratze Enpresen araudiaren markoa izateko sortu izan zen, alde batetik, “indarrean zeuden araudiak legedia berrira egokitzera behartuz eta beste alde batetik, araudirik ez zuten Autonomia Erkidegoentzat erreferentzia izatera bihurtuz edo etorkizunean burutu zezaketen araudi propioarentzat oinarriak ezarriz” (Marcuello et al., 2008, 30).

Lege honen helburu nagusia “laneratzeko enpresen erregimen juridikoa arautzea eta gizarte-bazterkeria egoeran dauden pertsonak laneratzea ahalbidetuko duen marko bat ezartzea” da. Gizarteratze eta laneratze prozesuan dauden pertsonen enpresa hauetan burutuko duten lanaren helburua berriz, “lan merkatu arruntean barneratzea lortzea” da. Legeak, besteak beste, edukiak hauek barneratzen ditu:

- Legearen helburuak eta prozesuan parte hartuko duten langileen eta hauen ibilbideen zehaztapena (I. kapitulua).
- Enpresek kalifikazioa lortu ahal izateko bete behar dituzten baldintzak eta jarraitu behar dituzten prozedurak (II. kapitulua).
- Enpresa hauen eta Administrazio Publikoaren arteko erlazioa (III. kapitulua).
- Gizarte bazterkeria egoeran dauden langileen lan-harremanak laneratzeko enpresetan, kontratuak esaterako. (IV. kapitulua).
- Gizarteratzea eta laneratzea bultzatuko duten sustapen neurriak (V. kapitulua).
- Arau hasteak eta zigorrak (VI. kapitulua).

Lege honetako atalik nagusienak ondorengoak dira:

I. kapituluko 2. artikulua, enpresa hauek kontratatu ditzaketen kolektibo motak zein diren azaltzen du. Pertsona hauek “gizarte-bazterkeria egoeran dauden langabetuak eta Enplegu Zerbitzu Publikoetan erregistratuak daudenak” izan behar dutela adierazten du, “lan merkatuan sartzeko zailtasuna izan behar dutelarik”. Honen harira, kolektibo batzuk zehazten ditu. Gainera, pertsona hauen egoera, eskuduntza duen Gizarte Zerbitzu Publikoak egiaztatu behar duela adierazten du.

305/2000 Dekretuarekin alderatuz, II. kapituluari erreparatuta, badira aldaketa duten arloak:

- Forma juridikoa: merkataritza-sozietateak edo kooperatibak izatea.
- Entitate sustatzailea: enpresa hauek gizarteratzea bultzatzen duten entitate sustatzaile bat edo gehiagorik sustatua egotea, merkataritza-sozietateen kasuan, gutxienez enpresen %51ko parte-hartzea edukiz eta kooperatiba eta lan-sozietateen kasuan, hauen legedietako gehieneko mugetako parte-hartzea edukiz. Entitate sustatzaile hauek, irabazi asmorik gabeko entitateak (izaera publikokoak ere barneratuta), irabazi asmorik gabeko elkarteak eta Fundazioak izan daitezke.
- Plantilla: urteko zenbaketan, gutxienez lehenengo hiru urteetan langile guztien % 30 laneratze-prozesuan edukitzea eta laugarren urtetik aurrera, plantillaren % 50 gutxienez edukitzea, ezingo delarik kopurua bi baino txikiagoa izan.

Enpresa hauek Administrazio Publikoarekin duten erlazioa azaltzen du 10. artikulua. Enpresa hauek, Oinarrizko Gizarte Zerbitzuetako eskuduntza dutenen aldetik, esku hartze eta laguntza zerbitzuak edukitzeko aukera izango dutela adierazten du. Gainera, Enplegu Zerbitzu Publikoek ezarritako gizarteratze eta laneratze ibilbideak aplikatuko dituztela adierazten du.

IV. kapituluan, laneratze enpresen eta gizarte-bazterkeria egoeran dauden langileen lan-harremanak zehazteko orduan, 15. artikuluan, aldi baterako kontratuz hitz egiten du. Kontratu honen iraupena gutxienez 12 hilabete eta gehienez 3 urtekoa izango da, iraupena murriztu daitekeelarik 6 hilabetera arte.

Abenduaren 26ko 305/2000 Dekretuan ez bezala, abenduaren 13ko 44/2007 Legeko 16. artikulua laneratze enpresentzat nahiz entitate sustatzaileentzat sustapen neurriak desberdinak aipatzen ditu, hala nola, sorrerara, jardueraren garapenera, I+D+I-ra, teknikoen kontrataziora, formakuntzara eta abarrera bideratutako diru-laguntzak.

- **182/2008 DEKRETUA, azaroaren 11koa, laneratzeko enpresen kalifikazioa arautzen duena, horietan sartzeko prozedura eta horien erregistroa ezartzen dituen. (Indarrean)**

Espaniar 44/2007 Legea indarrean jartzeak Euskal Autonomia Erkidegoko abenduaren 26ko 305/2000 Dekretuan aldaketak burutu behar izatea eragin zuen, *azaroaren 11koa 182/2008 Dekretua* sortuz. Dekretu honek abenduaren 26ko 305/2000 Dekretuko kapituluak barneratu eta egokitzeaz gain, laneratze enpresetan gizarte-bazterkeria egoeran dauden langileen lan-harremanei (IV. kapitulua) eta sustapen neurriei (VI. kapitulua) buruzko kapituluak ere barneratzen ditu, Espainiar 44/2007 Legean oinarrituz. Gaur egun indarrean dagoen Dekretu honek honela definitzen ditu laneratze Enpresak:

“Laneratzeko enpresatzat hartuko dira honako ezaugarri hauek dituzten ondasunen edo zerbitzuen ekoizpen-egiturak: gizartean baztertuta edo desabantailan dauden taldeak lan-merkatuan sartzeko helburua dutenak, eta, gainera, gizarteratzeko banan banako proiektuak egiten dituztenak, ikasketa prozesu egoki baten bidez, eta prozesu horrekin, enplegarritasunaren

baldintzak hobetzen laguntzeko trebetasun sozialak, laneko trebetasunak, oinarrizko prestakuntza, laneko kualifikazioa eta merkatuari buruzko ezagupenak barnean hartzen dituztenak, eta ondorengo paragrafoan ezarritako baldintzak betetzen dituztenak”.

Definizioak laneratze enpresak zer diren azaltzeaz gain, bete beharreko beste baldintzei ere erreferentzia egiten die. Baldintza horietako nagusienak eta Espainiar 44/2007 Legearen ondorioz aldaketa jasan dutenak ondorengoak dira:

- Forma juridikoa: laneratze enpresak merkataritza edo gizarte ekonomiako sozietatea izan behar duela adierazten du, fundazio edo elkarte izateko aukera kenduz.
- Erakunde sustatzailea: enpresa hauek gizarteratzea bultzatzen duten entitate sustatzaile bat edo gehiagoz (irabazi asmorik gabeko erakunde pribatu edo publikoak) sustatua egon behar duela adierazten du baina aldaketa, parte-hartzean aurkitzen da, izan ere, merkataritza-sozietateen kasuan, gutxienez enpresen %51ko parte-hartzea eta kooperatiba eta lan-sozietateen kasuan, hauen legedietako gehieneko mugetako parte-hartzea izan behar duela adierazten du.

5. artikulua, laneratze prozesuan parte hartu dezaketen pertsonak “gizarte-bazterkeria egoeran dauden, lanik ez duten eta Enplegu Zerbitzu Publikoan erregistratuta” daudenak izan behar dutela adierazten du, “laneratze hitzarmena” sinatu behar dutelarik eta adierazitako kolektibo batean egon behar dutelarik. Artikulu hau beraz, Espainiar 44/2007 Legean oinarritzen da eta abenduaren 26ko 305/2000 Dekretuan adierazitako kolektiboak egokitzen ditu.

10. artikuluaekin, laneratze prozesuan egon behar duten langile kopuruaren baldintza aldatu egiten da abenduaren 26ko 305/2000 Dekretuarekin alderatuz. Horrela, “urteko zenbaketan gutxienez langile guztien %40 laneratze-prozesuan edukitzea jardueraren lehen hiru urteetan” eskatzen du eta “plantillaren %50 gutxienez eta %75 gehienez, laugarren urtetik aurrera”, horren kopurua ezingo delarik bi baino txikiagoa izan.

Dekretu honetan barneratu den IV. kapituluari dagokionez, 20. artikulua laneratze enpresen eta gizarte-bazterkeria egoeran dauden pertsonen arteko lan-harremanak arautzen ditu. Lan-harreman horiek, bereziki, 44/2007 Legeko IV. kapituluaren arabera arautuko direla adierazten du.

Dekretu honek VI. kapitulua barneratuz, 305/2000 Dekretuan ez bezala, sustapen neurrien inguruan arautzen du, diru-laguntzak laneratzeko enpresak sortzera, mantentzera eta zehazki zein jardueretara bideratuko diren aipatuz eta Espainiar 44/2007 Legean oinarrituz.

- **AGINDUA, 2009ko maiatzaren 4koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburuarena, laneratzeko enpresak sortu eta mantentzeko laguntzak arautzen dituen (Indarrean)**

Agindu honetan, 2002ko abenduaren 11ko Aginduan bezala, laneratzeko enpresak sortzera (II. kapitulua) eta mantentzera (III. kapitulua) bideratutako laguntzak ematen dira. Hala ere, erakunde onuradunak, 305/2000 Dekretuan beharrean, 182/2008

Dekretuan definitzen diren laneratzeko enpresak eta irabazi asmorik gabeko erakunde sustatzaile pribatuak, tokiko erakundeak eta tokiko garapen-agentziak dira. Gainontzekoan, diru laguntzeko jardunak berdin mantentzen dira eta erregistroan inskribatzea beharrezko baldintzaz jotzen da diru-laguntzen programetan parte hartu ahal izateko.

- **5/2011 LEGEA, martxoaren 29koa, Ekonomia Sozialari buruzkoa (Indarrean)**

Gizarteratze eta Laneratze Enpresen araudiaren eboluzioa azaldu ondoren, beharrezkoa da indarrean dagoen *Ekonomia Sozialari buruzko martxoaren 29ko 5/2011 Legeari* erreferentzia egitea, 5. artikulua, Ekonomia Sozialeko entitate bezala, besteak beste, Gizarteratze eta Laneratze Enpresak, kooperatibak, fundazioak, elkarteak eta lan-sozietateak barneratzen dituelako¹³.

Lege honen 1. artikuluan oinarrituz, honela definitzen du Eges-ek (2016) Ekonomia Soziala edo Gizarte Ekonomia: “Jarraian azaltzen diren printzipioak oinarri hartuta, bere kideen interes kolektiboa edo interes ekonomiko edo sozial orokorra (edo biak) helburu duten erakundeek esparru pribatuan garatzen dituzten ekonomia eta enpresa-arloko jardueren multzoa da **Gizarte Ekonomia**”. Definizioko printzipioei dagokionez, 4. artikulua honela deskribatzen ditu (Eges, 2016):

- Kapitalaren gaintik, pertsonak eta helburu soziala egotea. Horretarako, erabakiak hartzeko orduan, kudeaketa parte-hartzailea, demokratikoa eta gardena burutuko da.
- Enpresako kideek egindako lanaren, emandako zerbitzu edo jardueraren arabera aplikatuko dira jarduera ekonomikoan lortutako emaitzak eta lehentasuna erakundearen xede sozialak izango du.
- Barne eta gizartearekiko elkartasuna sustatu behar dira: berdintasuna, gizarte-bazterketa arriskuan dauden pertsonen gizarteratzea, kalitatezko enplegu egonkorraren sorrera, lana, familia eta abar.
- Botere publikoekiko independentzia.

Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarteratze eta Laneratze Enpresen forma juridikoari erreparatu ezker, ehuneko esanguratsu batek merkataritza-sozietate izaera du. Gizatearen (2010, 23) arabera, 2009. urtean enpresen %75,6 sozietate mugatuak, %14,6 sozietate kooperatibak eta %9,8 lan-sozietateak dira eta 2014. urtean berriz, enpresen %81 sozietate mugatuak, %17 sozietate kooperatibak eta %2 lan-sozietateak (Gizatea, 2015, 6). Datu hauei erreparatuta, enpresa hauek merkataritza-sozietate izaera hartzeko izan duten joera ikusi daiteke. Ekonomia Sozialaren legeak merkataritza-sozietateak barneratzen ez dituela kontuan izanik eta Gizarteratze eta Laneratze Enpresen araudiak forma juridiko jakin batera (merkataritza-sozietatera) bideratu dituela kontuan izanik, enpresa hauek Ekonomia Sozialaren printzipioetatik urrundu ditzake.

¹³ Lege honek ez ditu merkataritza-sozietateak (sozietate anonimoak eta mugatuak) Ekonomia Sozialeko entitatetzat hartzen.

2.5. Eredu ezberdinak

Lortutako informazioak eta garatutako puntuek, Gizarteratze eta Laneratze Enpresak sortu zirenetik izan duten bilakaera ikusteko eta horrela gaur egun dauden egoeran kokatzeko aukera eman digute.

Gizarteratze eta Laneratze Enpresak bazterkeria egoeran edo arriskuan dauden pertsonak gaur egungo lan merkatu arruntean barneratu ahal izateko helburua duen mekanismo bezala defini ditzakegu, nahiz eta helburu hori beti betetzen ez den¹⁴. Horretarako enpresa hauek, pertsona hauek duten bazterkeria egoeraren eta lan merkatu arruntaren arteko bitarteko lana egiten dute.

Pertsona hauek enplegu arruntera trantsizioa, Gizarteratze eta Laneratze Enpresetan enplegu baten bidez burutzen dutela ikusi dugu. Azaroaren 11ko 182/2008 Dekretuko 6. artikulua zehazten duen moduan, enpresa hauek gizarteratzeko eta laneratze ibilbideak aplikatzen dituzte laneratze hitzarmen baten bidez, Administrazioaren esku-hartzearekin (adibidez Oinarrizko Gizarte Zerbitzuak eta Enplegu Zerbitzu Publikoak). Horretarako pertsona hauek esku-hartze eta laguntza neurri desberdinak izaten dituzte: ordainduriko lan-prozesu pertsonalizatu eta lagunduak, lanpostuari lotutako formakuntza, tutoretzak eta abar.

Aeress eta Faedeiren (2014, 36-44) iritziz, laguntza prozesua hiru fasetan bereizten da:

- 1. Fasea: aukeraketa eta hasierako diagnostikoa: enpresaren beharretara eta aukeretara hobekien egokitzen den pertsonaren aukeraketa eta ibilbide pertsonalizatuaren diseinua egiten dira besteak beste.
- 2. Fasea: lanean jardutea eta enplegagarritasunaren hobekuntza: laguntza prozesuaren eduki nagusia da, besteak beste, langileari jarraipena eginaz, laguntza eta formakuntza emanaz, garapen pertsonala eta soziala landuz eta abar.
- 3. Fasea: lan merkatu arruntera trantsizioa: laguntza prozesu honek 3 urteko iraupen maximoa du. Enpresatik irteera hiru arrazoiengatik gauzatzen da: langilea lan merkatu arruntean barneratu delako, prozesuaren epe maximoa amaitu duelako (nahiz eta ondoren desenplegura igaro) edo prozesuko baldintzaren bat bete ez duelako.

Aipaturiko azalpen hauek, autore batzuk (Retolaza, San José, & Torres Pruñonosa, 2013) Gizarteratze eta Laneratze Enpresen inguruan egindako azterketan aipatzen duten *Pertsonan Zentratutako Ereduaren*¹⁵ ezaugarri ugariarekin bat datoz.

¹⁴ Ikusi 2.3.2.2 Grafikoa. Laneratze prozesua amaitu ondoren, langileei geratzen zaien lan egoera islatzen du. Azken urteetan langabeziarekiko joera handia egon da.

¹⁵ Eredu honi 1. eredia deituko diogu lan honetan, autoreen azterketa kontuan hartuz, bertan azaltzen den lehen eredia baita. Jarraian azalduko diren beste bi ereduei berriz, 2. eredia eta 3. eredia deituko diogu.

- **1. Eredua: Pertsonan Zentratutako Eredua.**

Pertsonan Zentratutako Ereduaren barnean, langilearentzat aldi baterako enpresak sortzen dira, izan ere, bazterkeria egoeran dauden pertsonak *lan merkatu arruntera* edo *merkatu-ekonomiara* egokitu nahi dira.

Eredu honetan, bazterkeria egoeran dauden pertsonen gizarteratzea bultzatzeko ezaugarri nagusia da *merkatu-ekonomia*, edo beste era batera esanda, pertsona hauek gaur egungo merkatuan txertatu behar dira. Horretarako formakuntza gizarteratze estrategia nagusizat hartzen du eredu honek, lanbide baten bidez merkatu arruntera (merkatu-ekonomiara) egokitu ahal izateko.

Bazterkeria egoera gaur egungo merkatu arruntean eman diren akatsek edo/eta gizarte nahiz garapen pertsonaletan eman diren akatsek eragiten dutela ulertzen da eta ondorioz, pertsonak nahiz kolektiboak merkatuak ezarritako ordena jakin batean gizarteratu behar dira. Aldi baterako Gizarteratze eta Laneratze Enpresan jardutetik, enpresa arrunt batean jarduterako trantsizio hori ez gauzatzeak, edozein arrazoi dela medio (prozesua zehaztutako epean ez delako gauzatu, prozesuan parte hartzen duen pertsonarentzat prozesua momentu desegokian gauzatu delako eta abar) porrota bezala hartzen da.

Eredu hau Gizarteratze eta Laneratze Enpresen araudiak hartu du bere gain, egon daitezkeen beste ereduak (ondoren aipatuko diren 2. eredu eta 3. ereduak adibidez) barneratu gabe. Araudiak adierazten duen moduan, eredu honetan enpresa hauek langileentzat trantsizio izaera dute, hau da, enpresa hauek bazterkeria egoeran dauden pertsonen nahiz kolektiboen eta merkatu-ekonomiaren arteko bitarteko bezala ulertuko lirатеke, lan merkatu arrunteko enpresatara (merkatu-ekonomiara) bideratzea delarik azken helburua.

2.5.1. Taula: Pertsonan Zentratutako Ereduaren ezaugarriak (1. eredu)

PERTSONAN ZENTRATUTAKO EREDUAREN EZAUGARRIAK
<ul style="list-style-type: none">• <i>Normalizazioa</i>: bazterkeria egoeran dauden pertsonak okupatzea, egokitzea eta normalizatzea. Desgaitasunen bat duten pertsonen enpleguan asko erabiltzen den terminologia da.• <i>Autonomia ekonomikoa</i>: enplegura sarbidea. Pobreziaren kontrako programetan lehenesten da.• <i>Prestakuntza</i>: gizarteratze eta laneratze estrategia bezala formakuntza erabiltzen da.

Iturria: Las empresas de inserción en España: ¿una oportunidad perdida?. Retolaza et al., (2013).

Retolaza et al.,-en (2013, 113-120) iritziz, 1. eredu hau izan da Gizarteratze eta Laneratze Enpresen araudia egin ahal izateko aukeratua izan dena. Hala ere, aurretik aipaturiko autoreek Gizarteratze eta Laneratze Enpresen inguruko beste bi eredu ere aipatzen dituzte: Gizartean Zentratutako Eredua (2. eredu) eta Aldaketan Zentratutako Eredua (3. eredu).

- **2. Eredua: Gizartean Zentratutako Eredua.**

Bigarren eredua Gizartean Zentratutako Eredua da eta Pertsonan Zentratutako Ereduaren (1. eredua) eta Aldaketan Zentratutako Ereduaren (3. eredua) arteko eredu mota bat da, eredu mistoa bezala kontsideratu daitekeelarik.

Eredu honek, zerbitzu publikoen bidez, merkatuak asetzen ez dituen pertsonen eskubide indibidualak ase behar direla adierazten du. Horrela, bazterkeria egoeran edo arriskuan dauden pertsonen aurrean, lan merkatu arruntak (merkatu-ekonomiak) gabeziak baditu eta ez badu erantzuten, merkatu-ez ekonomia eredu zuzentzailatzat kontsideratzen du, amaierako izaera duten enpresen bidez.

Eredu honen arabera, Gizarteratze eta Laneratze Enpresek ez dute 1. ereduan adierazten den bezala, izaera zehatz bat edukiko, baizik eta langilearen egoeraren arabera izaera bat edo gehiago hartuko lukete.

- Alde batetik, aldi baterako enpresa izaera hartu dezakete, hau da, 1. ereduan adierazten den trantsizio izaera izango lukete.
- Beste aldetik, amaierako enpresa izaera hartu dezakete, lan merkatu arruntera igaro ordez, bazterkeria egoeran dauden pertsonak enpresan bertan geratuz.

Gizarteratze eta Laneratze Enpresak izaera bat edo beste hartzea, bazterkeria egoeran dagoen pertsonaren arabera izango da. Horrela, alde batetik, pertsona horrek lan merkatu arruntera integratzeko aukera izango balu eta lortuko balu, enpresak langilearentzat aldi baterako enpresa izaera izango luke. Beste alde batetik, bazterkeria egoeran dagoen pertsonak gizarteratzea eta laneratzea gauzatzea posible izango ez balu, hau da, lan merkatu arruntera integratuko ez balitz edozein arrazoi medio (bere ezaugarri pertsonalengatik, gaitasunengatik eta abar), enpresak langilearentzat amaierako enpresa izaera izango luke eta ondorioz, Gizarteratze eta Laneratze Enpresan bertan geratuko litzateke, merkatuak sortzen dituen desoreken aurrean Administrazioak eta gizarteak erantzunez.

Egoera honen adibidea 2.3.2.2. Grafikoan aurkitu daiteke, bertan Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarteratze eta Laneratze Enpresetako langileek laneratze prozesua amaitutakoan duten lan egoera azaltzen baita. 2009 eta 2014. urte bitartean laneratze prozesua amaitzen duten pertsonen %5 eta %10 artean dago enpresan bertan geratzen diren pertsonen ehunekoak eta aldiz, lan merkatu arruntera igarotzen diren pertsonak %34 eta %65 bitartean aurkitzen dira.

2.5.2. Taula: Gizartean Zentratutako Ereduaren ezaugarriak (2. eredu)

GIZARTEAN ZENTRATUTAKO EREDUAREN EZAUGARRIAK

- *Pentsaera eta irudi publikoa aldatu*: droga-menpekotasun eremuan asko erabiltzen den kontzeptua. Instituzio askoren egitasmoetan, kolektibo ezberdin ugariaren irudi negatiboa aldatu nahi da. Egoera honen adibidea ONCEk egiten duen ahalegina da.
- *Ingurune ekonomiko dinamizatu*: hiriko eremu degradatuak, landa eremuak, birmoldaketa prozesuan dauden inguruneak eta abar izan daiteke. Tokiko Garapen Agentzien eredu tipikoa da.
- *Esperientzia ekonomiko solidarioen garapena*: ekonomia sozialeko enpresak eta bere sorrerak gutxietsitako kolektiboen gizarteratzean eta laneratzean oinarritzen diren enpresak izan daitezke.

Iturria: Las empresas de inserción en España: ¿una oportunidad perdida?. Retolaza et al., (2013).

• **3. Eredua: Aldaketan zentratutako eredu.**

Hirugarren eta azken eredu, Aldaketan Zentratutako Eredua da. Eredu hau aurreko ereduekin (1. eta 2. ereduak) alderatuz gero, erabat desberdina da, izan ere, eredu honekin ez da langilearentzat aldi baterako izaera duen enpresarik edo amaierako izaera duen enpresarik sortu nahi.

Eredu honen helburua gaur egungo sistema sozio-ekonomikoa aldatzea da. Merkatu-ekonomiako enpresek (enpresa arruntek) bazterkeria egoeran dauden pertsonak onartu behar dituztela planteatzen da, pertsona hauek dituzten gabeziei (aldi baterakoei eta behin betikoei) aurre egiteko mozkinak doitu behar dituelarik enpresak. Hasiera batean, eredu honek enpresak sortu dituen mozkinak zenbateko txikian produktibitatean birbanatzea posible dela erakutsi nahi du, ondoren pixkanaka 3. eredu hau zabaltzea delarik helburua.

Azken finean, edozein arrazoi medio (produktibitate maila baxua, formakuntzarik edo prestakuntzarik eza, gaitasun falta eta abar) bazterkeria egoeran dauden pertsonak lan merkatuan baztertuak izan ez daitezen, eredu honek gaur egungo sistema sozio-ekonomikoa aldatzea planteatzen du.

2.5.3. Taula: Aldaketan Zentratutako Ereduaren ezaugarriak (3. eredua)

ALDAKETAN ZENTRATUTAKO EREDUAREN EZAUGARRIAK
<ul style="list-style-type: none">• <i>Ekonomia pertsonen zerbitzura</i>: enpresak sortzearen jomuga pertsonen ongizatean laguntzea datza eta ez irabazi-asmoetan. Edozein ekimen ekonomikoren helmuga, norbanako guztien eta gizartearen ongizatea izan behar du.• <i>Bazterkeria sortzen ez duen eredua</i>: irabazien maximizazioa eta kompetentzia bezalako baloreetatik aldentzen den eredua da eta norbanako guztien parte hartzea sustatzen du.• <i>Esku-hartzearen dimentsio globala</i>: hasieran batean erreferentziazko esperientziak eta praktika onak sortu nahi badira ere, mundu mailan eredu sozio-ekonomikoaren erabateko aldaketa da jomuga.

Iturria: Las empresas de inserción en España: ¿una oportunidad perdida?. Retolaza et al., (2013).

Laburbiltze aldera, ondorengo taulan hiru ereduaren ezaugarri nagusiak ditugu:

2.5.4. Taula: Gizarteratze eta Laneratze Enpresen 3 ereduaren ezaugarriak

EREDUAK	GIZARTERATZEA ETA LANERATZEA (1. eredua)	BAZTERKERIAREN AURKAKOA (2. eredua)	EGITURA SOZIO- EKONOMIKOAREN ERALDAKETA (3. eredua)
ESKU- HARTZEAREN OBJETUA	Arazoak dituzten pertsonak. Ezaugarri nagusia estigma da: desgaitasuna edo estatusa (droga-menpekotasuna izan dutenak, preso ohiak...).	Inguruneak, auzoak, lurraldeak. Ezaugarri nagusia egoera ekonomikoa eta talde soziala da.	Egitura sozio-ekonomikoa. Justizia erlazio ekonomikoetan.
PERTSONEN IDENTITATEA	Estigmaren arabera funtzioa: irudi negatiboa dutenak.	Lurraldearen arabera: talde bezala identitatea partekatua dutenak.	Pertsonen interesen, beharren eta baloreen arabera.
HELBURUAK	Normalizazioa.	Ahalmena: ahalduntzea.	Aldaketa: aldaketa sozio-ekonomikoa.
BALOREA	Lana.	Solidaritatea.	Justizia.
ERABILITAKO JARDUERAK	Laneratzea, bereziki norberaren kontura.	Aberastasunaren eta jardura ekonomikoaren sorkuntza.	Esperientzia utopikoen garapena.

Iturria: Las empresas de inserción en España: ¿una oportunidad perdida?. Retolaza et al., (2013).

Retolaza et al.,-en (2013, 113-120) arabera, hasiera batean, Ekonomia Solidarioko mugimenduen bidez, Gizarteratze eta Laneratze Enpresen ereduaren egitura sozio-ekonomikoaren aldaketan (3. eredua) zentratzen bazen ere, Espainiako Legearen nahiz Euskal Autonomia Erkidegoko Dekretuen ondorioz, enpresa hauek eta hauen entitate sustatzaileek Aldaketan Zentratutako Eradutik (3. eredua), Pertsonan Zentratutako Eradua (1. eredua) izatera igaro dira. Aldaketa hau, bereziki, Administrazioak burutu dituen jardueren ondorioz gauzatu da, besteak beste, 2.3.2.3. Grafikoan eta 2.3.2.4. Taulan ikusi daitezkeen bezala, diru-laguntzak emanaz.

3. LANDA AZTERKETA

3.1. Metodologia

Landa azterketaren bidez, marko teorikoan egindako hausnarketa osatu nahi dugu. Horretarako, lehen aipatu bezala, erabili dugun metodologia metodo kualitatiboarena izan da, zehazki elkarrizketarena. Alde batetik, puntu honekin landa azterketan erabiliko den metodologia azalduko dugu eta elkarrizketatua ezagutuko dugu. Beste alde batetik, elkarrizketaren ondorioak puntuan, elkarrizketaren ideia nagusiak azalduko ditugu.

Elkarrizketa sektorea ezagutzen duen eta erreferente nagusia den pertsona bati egin nahi izan diogu, pertsonalki, Bilbora gerturatuz, zuzeneko informazioa lortzeko helburuarekin. Elkarrizketatua Carlos Askunze izan da, Reas Euskadiko (Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sarea) koordinatzailea eta Gizateako (Gizarteratzeko eta Laneratze Euskadiko Enpresen Elkarte) gerentea.

Carlos Askunzek Gizarteratze eta Laneratze Enpresekin duen erlazioa 2004. urtean kokatzen da, zehazki, Reasen lanean hasten den urtean. Hasiera batean, Reas, gizarteratzea eta laneratzea bultzatzen zuten entitateekin, Gizarteratze eta Laneratze Enpresekin eta abarrekin sortua izan bazen ere, gaur egun Ekonomia Alternatiboaren esparruko beste hainbat erakunde ere barneratuta daude.

2.3 puntuan aipatu dugun bezala, Equal Proiektu Europarraren barne kokatua dagoen Lamegi proiektuarekin hasi zen Carlos enpresa hauekin erlazioa izaten. Proiektu honen barnean, Reasi bi jarduera eman zitzaizkion: alde batetik Gizarteratze eta Laneratze Enpresentzat merkatu publikoak (merkatu erreserbak, klausula sozialak eta abar) bultzatzea eta beste alde batetik, enpresa hauentzat sektore propio bat bultzatzea. Proiektu honi jarraituz, 2007. urtean sortu zen Gizartea, Gizarteratzeko eta Laneratze Euskadiko Enpresen Elkarte. Gizateako funtzionamenduari dagokionez, Reas eta Gizatearen artean partekatzea erabaki zen eta ondorioz, Carlos Reasen koordinatzailea izanik, Gizateako gerente izateko aukera eman zioten. Ondorioz, Carlosek Gizatea elkartearen sorreran eta gaur egun arte, bere garapenean parte hartu du.

3.2. Elkarrizketaren ondorioak

- **Sorrera:**

Gradu Amaierako Lanean zehar azaldu bezala, elkarrizketan ere Carlosek Gizarteratze eta Laneratze Enpesen gehiengoaren sorrera 90. hamarkadan entitate sozialek aurrera emandako ekimen txikietan kokatzen du, ez instituzioetan. Entitate sozial hauek gizarte-bazterkeria egoera zegoen eremuetan lan egiten zuten eta enplegua bilatzeko zailtasunak zituzten pertsonekin jarduten zuten. Hasiera batean, "Gizarteratze eta Laneratze Enpresa" izenez ez ziren sailkatzen, ez baitzuten enpresa hauek beraien artean erlazorik. Enpresa hauen %100a irabazi asmorik gabeko entitate sozialen esku zegoen eta azken helburua, gizarteratzea eta laneratzea arlo ekonomikoaren bitartez bultzatzea zen, hau da, jarduera ekonomiko bat burutuz (enplegu baten bidez) lan merkatuan txertatzea. Horrela, entitate sozialak enpresa mota hau sortzen hasi ziren.

Carlosek aipatzen du jada 90. hamarkadan bazegoela enpresa hauen izaeraren inguruko eztabaida bat, hau da, enpresa hauek trantsizio izaera hartu behar zuten edo amaierako izaera (nahiz eta enpresa hauen jasangarritasunarekiko zalantzak egon) hartu behar zuten. Eztabaida hau, zati handi batean, Enplegu Zentro Berezietatik ere bazetorren, izan ere, zentro hauek hasieran (eta gaur egun ere) trantsizio izaera zuten, nahiz eta, gaur egun amaierako enpresa bezala egituratuta egon eta horrela funtzionatu.

- **Eboluzioa:**

Carlosek dioenez, 90. hamarkadan zehar ikusten hasi ziren, arazoak zituzten pertsonak gizarteratzeko eta laneratzeko modu hau instituzionalki aitortzea garrantzitsua zela, alde batetik, pertsona hauek izaera berezia zutelako (preso ohiak, gizarte-bazterkeria egoera zutenak, droga-menpekotasuna zutenak eta abar) eta beste alde batetik, enpresa hauek sustatzeko (diru-laguntzak emanaz adibidez) aukera emango zuelako. Horren harira, 2000. eta 2002. urtean hasi ziren lehen aldiz Gizarteratze eta Laneratze Enpresak instituzionalki aitortzen Euskal Autonomia Erkidegoan, enpresa hauek zer ziren azalduz eta diru-laguntzak emanaz, hurrenez hurren. Aurretik ordea, Eusko Jaurlaritzak, gizarteratze estrategietan eta enplegurako politika aktiboetan sartuak zituen enpresa hauek.

1.- Gizarteratze eta Laneratze Enpresetan kokatuz, enpresa hauen kopuruan hazkundera eman dela aipatzen du eta ondorioz, baita enplegua kopuruan ere. Carlosen ustez, hazkunde hauek emateko arrazoiak, diru-laguntzez gain, sortuak izan ziren enpresa egitura hauek pertsona batzuen gizarteratzean eta laneratzean sor zitzaketan aukeren aurrean entitate sozialek egin zuten kontzientziazio lana dago.

Laguntza prozesuek hobekuntza handiak izan dituzte denboran zehar, hasiera batean antolatuta gabe zeudelako. Orain aldiz, protokolo komunak ezarriak dituzte eta ondorioz, erremintetan, metodologian, prozesuetan eta abarretan aurrerapenak eman dira.

Gainera, enpresa hauen sorrera izaera soziala duten entitateengandik etorria izanik, enpresa gestioan ezagutza eta esperientzia txikia izan dute, gizarte esparruan aritu baitira. Ekonomiarekin, merkatuarekin, enpresa gestioarekin eta abarrekin erlacionatutako ezagutzak ikasi eta hobetu behar izan dituzte. Denboran zehar, arlo horretan asko aurreratu dela aipatzen du, bereziki, araudiaren bidezko errekonozimenduarekin, nahiz eta oraindik beraien ahultasun bat izaten jarraitu.

Espanian 2008. urtean hasitako krisi ekonomikoak Gizarteratze eta Laneratze Enpresetan eragina izan du. Eragin hau ordea, krisia hasten den urtea baino beranduago ematen da, Euskal Autonomia Erkidegora beranduago iristen baita. Carlosek enpresa hauetan enpleguaren jaitziera 2013-2014. urteetan kokatzen du, bereziki, laneratze prozesuan ez dauden pertsonengan eraginez. Egoera honek, enpresa hauek laneratze prozesuan dauden pertsonetikiko duten inplikazioa erakusten du, nahiz eta, bere alderdi negatiboa ere eduki, laneratze prozesuan parte hartzen ez duten pertsonen enpleguaren beherakada sortzen baitu. Hala ere, enpresa kopurua antzeko mantendu dela azpimarratzen du.

Krisiak fakturazioaren jaitsieran eragin badu ere, bereziki Carlosen ustez, krisiak gehien eragin duen arloa entitate sozialarena da. Hauek urte askotan enpresen euskarri izan dira baina krisiaren ondorioz beraien sarrerek (zerbitzu asko adibidez) murriztuak ikusi dituzte. Horrela, entitate sozialei enpresa hauek sortzeko eta bultzatzeko dituzten baliabideak murriztu egin zaizkie eta askotan arazoekin aurkitu izan dira. Carlosen ustez, gaur egun, entitate sozialentzat enpresa hauek “karga” bat dira, bereziki, enpresa askok beraien jarduera emaitza negatiboekin¹⁶ amaitzen baitute.

2.- Gizartearen testuinguruan kokatuz, jakina da 2008. urtean hasitako krisiak nabarmen eragin duela lan merkatu arrunteko enpleguan. Carlosek azaltzen duenez, Gizarteratze eta Laneratze Enpresak lehen aldiz arautu ziren garaian, %4-5eko desenplegua zegoen eta ondorioz, enpresa hauek beraien laneratze prozesuetan parte har zezaketen pertsonak (bertakoak, gehienbat helduak, droga-menpekotasuna zutenak, preso ohiak eta abar) finkatuak zituzten. Pertsona hauek, lan merkatu arruntean desenplegu tasa baxua izan eta hala ere, enplegurako prestakuntzarekin lana aurkitzeko zailtasunak zituztenak ziren. Krisiaren eraginez ordea, enpresa hauek beraien prozesuetan barneratu behar dituzten pertsonak finkatzeko zailtasun gehiago dituzte, izan ere, krisiaren eraginez gehiago baitira desenpleguan eta bazterkeria egoeran dauden pertsonak (gazteak, formakuntza handia edo ikasketak dituztenak eta ez dituztenak, immigranteak, Zerbitzu Publikoetatik eratorritako pertsonak eta abar) eta ondorioz, enpresa hauen prozesuetan parte hartzeko behar den perfilekoak ez direnak. Honen harira, azken urteetan enpresa hauen prozesuetan barneratzen dituzten pertsonak aldatu egin dira.

- **Gaur egungo eredia:**

Lehen aipatu bezala, 90. hamarkadan bazegoen jada enpresa hauen izaeraren (amaierakoa edo trantsiziokoa) inguruko eztabaida. Eztabaida honen abiapuntuan, Carlosek bi puntu aipatzen ditu: alde batetik, enpresa hauengan dagoen ikuspegia (enpresa hauek pertsona guztiak bezala *lan merkatu arruntean txertatu* behar diren edo beraientzat *eremu babestuak* sortu behar diren) eta beste alde batetik, enpresa hauen jasagarritasun ekonomikoa. Carlosen azaltzen duenez, gaur egungo ereduarekin pertsona hauei *enplegu babestua* (edo *erdi-babestua*) ematen zaie. *Enplegu babestua*, diru-laguntzen bidez beraien jarduera ekonomikoa babesten delako eta enplegu *erdi-babestua*, laneratze prozesua amaitu eta lan merkatu arruntera igarota babestu gabe geratzen direlako. Eztabaidaren beste puntua, jasagarritasun ekonomikoa da. Enpresa hauek amaierako izaera izango balute, diru-laguntzak iraunkorrak beharko lituzketen, Enplegu Zentro Berezien antzeko egiturak sortu beharko liriatekeen eta abarren inguruko eztabaida egongo litzateke.

Carlosek enpresa hauetan Pertsonan Zentratutako Eredua (1. eredia) nagusitu dela egiaztatzen du, *trantsizio izaera* duten enpresez osatua dagoena alegia, *amaierako izaera* alde batera utziz.

¹⁶ Elkarriketaren arabera, Gizarteratze eta Laneratze Enpresa ugariak emaitza negatiboekin amaitu dute beraien jarduera nahiz eta Gizartearen gizarte-txostenetan guztien batez bestekoa positiboa agertu.

Araudiak eredu hau bere gain hartu du. Eredu honetako trantsizio izaera dela eta, Carlosek zail ikusten du enpresa hauek kooperatiba eta lan sozietate bezala osatuta egotea, izan ere, langileak bazkide izan behar du. Dauden kooperatiba gutxietan, langileek aldi baterako bazkide izaera hartzen dute. Ondorioz, langileen trantsizio izaera dela eta, Carlosek normalizat hartzen du, enpresa hauen gehiengoa Pertsona Bakarreko Erantzukizun Mugatuko Sozietate bezala (%100 entitate sozialarena izatea) osatua egotea.

Gaur egungo ereduaren efizientziaz hitz egiterakoan, bi arlo aipatzen ditu Carlosek: alde batetik, prozesua amaitu ondoren pertsona zein lan egoeretan geratzen den (2.3.2.2. Grafikoa). Krisi aurreko garaitan ehuneko esanguratsuak (%60-70) lortu dituzte enpresa arrunterako trantsizioari dagokionean eta hori arrakastatzat hartzen du Carlosek. Hala ere, krisiak bultzaturik, azken urteetan ehuneko honek beherakada (%40raino) izan du. Gainera, trantsizio etapa hori kontrolatzen du Gizateak eta beraz, urte batzuetara pertsona horien lan egoeraren inguruko informaziorik ez dute. Beste aldetik, eredu honen bidez, prozesuan dauden pertsonen bazterkeria egoeran ez dauden beste langileekin duten erlazioa azpimarratzen du, hau ere arrakastatzat hartuz.

Badira eredu honen inguruan aipatzen dituen beste arlo positibo batzuk ere:

- Zergak ordainduz, aktiboki laneratzen ditu bazterkeria egoeran daudenak. Horrela, inbertsio bat kontsideratzen da.
- Aktiboki laneratu ahal izateko, laguntza prozesu pertsonalizatuak aurrera ematen dituzte, pertsona bakoitzaren gaitasunei eta aukerei egokituz.
- Euskal Autonomia Erkidegoan sektore bezala hazi egin da, Gizatea sortuz, memoriak, lan erremintak, laguntzak, formakuntzak batera eginaz, konpartituz eta abar.
- Carlosek entitate sustatzaile hauek irabazi asmorik gabekoak izatea defendatzen du, ahal bada ahalik eta partaidetza portzentaje altuena edukiz, bi arrazoiengatik: alde batetik, diru-laguntzak Gizarteratze eta Laneratze Enpresaren jarduera ez den beste jarduera batean (enpresa pribatuan kostuak murrizteko adibidez) erabiltzea saihesteko. Beste aldetik, enpresa hauen jabegoaren gehiengoa pertsonen gizarteratzea eta laneratzea helburu duten entitateak izateko. Entitate sustatzaile hauek gehiengoa entitate sozialak (pribatuak) dira eta aldiz, oso gutxi dira instituzioak.
- Enpresa hauek lehen aldiz arautzen hasten diren momentutik, Carlosek ziurgabetasun juridikoa ikusten du kontratu motan, izan ere, horren eskumena Estatuak dauka. 2007ko Espainiar legeak ordea, prozesuan parte hartuko duten pertsonen zein kontratu mota egin daitekeen adierazten du, bertan bi objektu azpimarratuz: alde batetik egingo duten jarduera zehaztuz (ostalaritza, garbiketara eta abar) eta beste alde batetik, Carlosek positibotzat hartzen duena, gizarteratzeko eta laneratzeko ibilbidea izango dutela adieraziz. Egoera honek, prozesuak irauten duen hiru urteetan kontratu mugagabe bat ez egitea suposatzen du, Carlosen ustez, pertsona horien onurarako.

Carlosek ereduarekiko duen desadostasun nabarmenenetako bat, Espainiar Gobernuak, enpresa arrunten eta sindikatuen aldetik jaso zituen presioak medio, legea egiterakoan, laneratze prozesuetan parte har dezaketen pertsonak zehazteko hartu zuen jarrera da. Carlosen eta hainbat elkarten iritziz, legediaren bidez enpresa hauek

zer izan behar duten asko mugatu zen, besteak beste, prozesuan parte hartu zezaketen kolektiboen zerrenda zehaztuz. Desadostasuna ordea, legeak kolektibo zehatz batzuk (droga-menpekotasun, preso eta abar) aipatzen dituen dago, izan ere, Carlosen eta hainbat elkarteren ustez, kolektibo horretako pertsona guztiek ez dute zertan bazterkeria egoeran egon behar¹⁷, hau da, bazterkeria egoera edo enplegurako zailtasuna ez dago zuzenean erlazionatuta kolektibo jakin batekin. Gainera, pertsona horiek denborarekin aldatu egin daitezkeela aipatzen du. Ondorioz aztertu beharrekoa, pertsona bakoitzak momentu jakin batean dituen ezaugarriak dira Carlosen ustez eta ez aldiz, hauek kolektiboka definitu eta beraien egoera jeneralizatu.

Zerrendarekin jarraituz, 182/2008 Dekretuko 5. artikuluko 1h) atalak “Euskal Autonomia Erkidegoko Oinarrizko Gizarte Zerbitzuetan ibili diren” pertsonen hitz egiten duenean, ikuspegi hori aukera ontzat hartzen du Carlosek, Oinarrizko Gizarte Zerbitzuek enpresa hauek gizarteratzea eta laneratzea bultzatuko dutela kontsideratzen duten heinean eta pertsona hauen jarraipena finantzatzen duten heinean. Hala ere, dekretu hau eguneratu gabea dagoela aipatzen du, izan ere, gaur egun Lanbideak kudeatzen baitu (Enplegu Zerbitzu Publikoa) eta ez Oinarrizko Gizarte Zerbitzuek. Ondorioz, gauza hauek nahasiak eta argitu gabeak daudela aipatzen du.

Carlosen iritziz 2007ko Legeak ez du argi uzten Enplegu Zerbitzu Publikoek eta Oinarrizko Zerbitzu Publikoek duten papera zein den. Hala ere, bertan Autonomia Erkidego bakoitzean homologatutako formakuntzatik eratorritako pertsonen inguruan hitz egiten duenean, Gizatea puntu horretan oinarritzen da, Enplegu Zerbitzu Publikoekin, formakuntzekin eta abarrekin erlazioa izan duten edozein pertsonen enpresa hauetan lan egiteko aukera izateko.

Era laburragoan azalduta, aipatzen ditu beste puntu negatibo batzuk:

- Krisi ekonomikoaren zailtasunengatik, enpresak hauek balio gutxiagoko jarduerak (garbiketa, ostalaritza, hondakinen kudeaketa eta abar) burutzera igaro dira, izan ere, balio handiago zuten beste jarduera batzuk ere egiten zituzten hasieran. Pertsona hauek duten izaera berezia (kualifikazio txikia eta merkatuan txertatzeko zailtasunak) ere azpimarratzen du.
- Enpresa hauek merkatu guztiarekiko oso proportzioa txikia osatzen dute (45 enpresa eta 1000 enplegu inguru) eta ondorioz, Administrazioak (Lanbideak adibidez) eta sektore publikoak ez dute enpresa mota hau ezagutzen edo ezagutza desegokia dute.
- Enpresa hauek ez dute hitzarmen propio bat eta ondorioz, burutzen duten jardueraren sektoreko hitzarmenean oinarritzen dira. Hala ere, alde positiboetan esan bezala, beraien kontratuetan gizarteratzea eta laneratzea objektu bezala ezartzen da.

¹⁷ Egoera honen aurkako adibide gisa, Carlosek Enplegu Zentro Bereziak jartzen ditu. Zentro hauetan kolektibo jakin bat dago lanean, zehazki ezgaituak. Ondorioz, pertsona bat betirako ezgaitua izanik, kolektibo horretako parte da.

- **Euskal Autonomia Erkidegoekiko konparazioa:**

Gaur egun, Euskal Autonomia Erkidegoan Gizarteratze eta Laneratze Enpresa txikiak eta oso txikiak aurkitzen dira eta bereziki, beraien arteko desberdintasuna entitate sustatzaileetan aurkitzen da. Entitate sustatzaile handiek (Peñascalek adibidez) bere gain enpresa bat baino gehiago izaten dituzte, kolektibo ugariarekin jarduten dute, gestio lanak egiteko langile ugari (laguntza prozesuko teknikaria, produkzioko teknikaria eta gerentea) dituzte eta enpresa talde bat bezala funtzionatzen dute. Badira enpresak, hala ere, entitate mugatuagoa dutenak eta beraz, hiru jarduera horiek burutzen dituen pertsona bakarra dutenak.

Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa hauek Espainiakoekin alderatuz gero (2.3.2.1. Taula), kopuruz gehiago direla azpimarratzen du Carlosek. Horren arrazoia, alde batetik, hemen beste erkidegoekin alderatuz, enpresa hauek sortzeko gizartean dagoen izaera sozial handiagoa da. Beste alde batetik, instituzionalki onartua izatea lortu zen, diru-laguntzak emanaz, beste erkidegoetan, beranduago eman zena edo oraindik eman ez dena.

Carlosek azaltzen duenez, enpresaren izaerari dagokionez, 90. hamarkadan jada Europako beste herrialdeetan zeuden esperientziak ikusten hasiak ziren hemengo enpresak. Frantzia eta Italian amaierako izaera duten enpresak jarduten dute bazterkeriari egoerei aurre egiten. Gizarteratze eta Laneratze Enpresak bezala ez dira definitzen eta bestelako ezaugarri batzuk dituzte: merkatu publiko handiagoa eta bolumen handiagoa, hemen aurkitzen ez dena adibidez.

4. AZKEN ONDORIOAK

Gradu Amaierako Lanean zehar Gizarteratze eta Laneratze Enpresak ezagutu eta hauek izan duten eboluzioa aztertu dugu, azken finean, lan honetan planteatu dugun helburu nagusia, ondorengo bi galderei erantzutea baita:

1. Zergatik Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarteratze eta Laneratze Enpresetan Pertsonan Zentratutako Eredua (1. eredua) gailendu da?

Elkarrizketak berak aurretik landu den lanari eman dion informazio gehigarriarekin, hainbat arrazoi aurkitu ditugu Euskal Autonomia Erkidegoan Gizarteratze eta Laneratze Enpresetan Pertsonan Zentratutako Eredua (1. eredua) zergatik gailendu den azaltzeko.

Alde batetik, eredu hau gailentzearen arrazoietako bat enpresa hauetan gizarteratzeko eta laneratzeko erabili den laguntza prozesu pertsonalizatua izan da. Pertsona hauen izaera berezia dela eta, prozesu hauen bidez pertsona bakoitzari bere egoerara hobekien egokitzen den prozesua garatzen zaio, besteak beste, pertsona hauek nahiz eta kolektiboki taldekatu, berdinak ez direlako, gaitasun tekniko eta sozial berdinak ez dituztelako eta ondorioz, beraien gizarteratzea eta laneratzea ez delako berdina izango.

Gainera, irabazi asmorik gabeko entitate sustatzaileen esku (gehiengoetan entitate sozialak) enpresa hauen jabetzaren proportzio handi bat ezartzea garrantzitsua izan da, lehenik, enpresa hauek mantentzen eta kontrolatzen dituztelako, bigarrenik, entitateek diru-laguntzak ez dituelako beren onurarako erabiltzen eta hirugarrenik, pertsonen gizarteratzea eta laneratzea helburu dutelako.

Beste alde batetik, enpresa hauek trantsizio izaera edukitzearen arrazoietako bat, prozesuan parte hartzen duten pertsonen bazterkeria egoeran ez dauden beste langileekin izango duten erlazioa da. Alde batetik, Gizarteratze eta Laneratze Enpresa bertan, gerentarekin eta laguntza eta produkzio teknikariekin erlazioa izaten dute. Beste alde batetik, lan merkatu arruntera igarota, enpresa arruntean parte hartzen duten pertsonekin ere erlazioa izaten dute. Hori gizarteratze arrakasta nagusizat hartu daiteke.

Gainera, Aginduen bidez ematen diren diru-laguntzak jaso ahal izateko (jakinik horrelako laguntzek zer garrantzi esanguratsua duten enpresa hauetan), beharrezkoa dute enpresek eta entitate sustatzaileek legeak eskatzen dituen betekizunak betetzea. Egoera honek, zati handi batean, Pertsonan Zentratutako Eredura (legeak bere gain hartu duena) zuzendu ditu entitate sustatzaileak eta hauek kudeatzen dituzten enpresak.

Instituzioek enpresa arrunten nahiz sindikatuen aldetik presioa izan badute ere (adibidez, prozesuetan parte har dezaketen pertsonak zehazterakoan), besteak beste, entitate sozialek, Gizateak eta abarrek egin duten lana medio, Gizarteratze eta Laneratze Enpresen alde gehien garatu zitekeen eredua dela aipatu daiteke. Gainera gainontzeko pertsonok gizarte edo/eta lan merkatuan barneratuta egonik, laneratze prozesuan dauden pertsona hauek gaur egun dugun merkatuan edo/eta gizartean barneratzen lagundu behar ditugu.

2. Etorkizunari begira zer nolako bilakaera emango dute Gizarteratze eta Laneratze Enpresek Euskal Autonomia Erkidegoan?

Etorkizunari begira bi puntu desberdindu ditzakegu: alde batetik Gizateari dagokiona eta beste alde batetik, enpresa beraiei dagokiena.

Gizateak, Gizarteratze eta Laneratze Enpresen Elkartea izanik, beharrezkoa ikusten du egungo egoeraren azterketa. Horregatik, hausnarketa estrategiko batean aurkitzen da elkartea, enpresa hauek Lanbidera nola moldatu beharko luketen eta azken honek zein eskumen izan beharko litzuzkeen aztertzeari dagokionez. Gainera, indarrean jarri berri den irailaren 9ko 31/2015 Legeak¹⁸ enpresa hauek interes ekonomiko orokortzat hartzen ditu eta besteak beste, instituzio publikoek Gizarteratze eta Laneratze Enpresei merkatu erreserbak egin behar dizkietela planteatzen du. Horren harira, Gizateak lege hau aprobetxatu daitekeela ikusten du merkatu berrietara irekitzeko, nahiz eta instituzioek enpresa hauen inguruko ezjakintasuna izan.

Gizarteratze eta Laneratze Enpresei dagokienean ere, hausnarketa estrategiko baten aurrean aurkitzen direla esan dezakegu. Hausnarketa estrategiko hau enpresa hauen norabidean egongo litzateke, 90. hamarkadan enpresa hauek sortzen hasten direnetik gaur egun arte gizartean, enpleguan, desenpleguan eta abarrean eman diren aldaketek eraginda. Egoera honen aurrean, enpresa hauen izaeraren inguruko aldaketarik egon daitekeenik ez da planteatzen, hau da, trantsizio izaeratik amaierako izaerara. Hala ere, enpresa hauen jarduera ekonomikoari dagokionean eta zehazki beraien balioan kokatuz, aldaketak eman daitezke.

- Lehenik, enpresa hauetan jardueraren balioa txikia dela eta, berrikuntza barneratu daiteke, horrela balio handiagoa duten jarduerak txertatuz.
- Bigarrenik, egitura hauen tamaina txikia dela eta, enpresen arteko edo entitate sustatzaileen arteko lankidetzaren inguruko eztabaida badagoela azpimarratu dezakegu. Egitura txikiek izan ditzaketen mugak direla eta, enpresa bat baino gehiago elkartu edo entitate sustatzaile bat baino gehiago elkartzeko (enpresa hauek sustatzeko oinarri sendoagoa edukiko duen elkarteren bat adibidez) aukera egon daiteke.

Gainera gaur egun beraien izaera eta testuingurua dela eta, enplegua inoiz aurkituko ez duten pertsonen kasuan, beste tresna batzuk sortu behar dira, adibidez, ezaugarri desberdineko amaierako izaera duten enpresak.

Enpresa hauek etorkizunean izan dezaketen bilakaeraren inguruan ere, testuinguruak eragin dezake, hala nola, etorkizunean egongo den gobernuak, aldaketa politikoek, Eusko Jaurlaritzak enplegu politiketan hartu ditzakeen erabakiek, sindikatu, patronatu eta Eusko Jaurlaritzaren arteko erlazioek eta abarrek.

¹⁸ Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

5. ETORKIZUNeko IKERKETA-LERROAK

Lehen aipatu bezala, Gizatea Gizarteratze eta Laneratze Enpresek hartu behar duten strategiaren inguruko gogoeta prozesu batean aurkitzen da. Gogoeta fase hau azken urteetan eman diren aldaketen ondorioa da, alde batetik, berrikuntza eta teknologia alorrean aurrerapen handiak eman direlako eta beste alde batetik, azken urteetan krisiak enpresa hauei zuzenean eta zeharka asko eragin dielako, hala nola, entitate sozialen kasuan, laneratze prozesuan parte hartu dezaketen pertsonen kasuan eta abar.

Egoera honetan kokaturik, etorkizunari begira, hainbat ikerketa aukera planteatzen ditugu:

- Enpresa hauetan balio handiagoa duten jarduerak bultzatzeko asmoz, bertan txertatu daitezkeen berrikuntza ezberdinen inguruko azterketa kualitatibo eta kuantitatiboa.
- Gizarteratze eta Laneratze Enpresa ezberdinen lankidetzaren analisi ekonomikoa eta finantzarioa, hau da, enpresa hauen likidezian, kaudimenean, errentagarritasunean eta abarrean izango lukeen inpaktuaren azterketa.
- Entitate sozialak elkartu ditzakeen fundazio baten sorrerak enpresa hauetan izango lukeen inpaktu ekonomikoaren azterketa.
- Gizarteratze eta Laneratze Enpresetako laneratze prozesuetan parte hartu behar duten pertsonen inguruko ezaugarrien hausnarketa. Gainera, baita ere enpresa hauetan sartzeko aukerarik izango ez duten pertsonekin egin daitekeenaren inguruko hausnarketa.
- Gizarteratze eta Laneratze Enpresak bultzatzeko dauden aukeren (klausula sozialak, merkatu erreserbak, irailaren 9ko 31/2015 Lege berria eta abar) hausnarketa eta azterketa
- Enplegu Zentro Berezien eta Gizarteratze eta Laneratze Enpresen arteko konparazioa, izaerari eta abarri erreparatuz.
- Euskal Autonomia Erkidegoko azaroaren 11ko 182/2008 Dekretuan egin daitezkeen aldaketen inguruan hausnarketa eta azterketa, bereziki, Lanbideak gaur egun izan beharko lituzkeen eskumenetan oinarrituz.

6. BIBLIOGRAFIA

- Aeress, & Faedei. (2014ko abendua). *El Acompañamiento en las Empresas de Inserción*. <http://www.faedei.org/images/docs/documento49.pdf?PHPSESSID=e7599b11691cdd570c8b9a48ad2ac957> helbidetik eskuratua
- Ararteko. (2006). *Etterik gabe eta bazterkeria larrian dauden pertsonen premiei emandako erantzuna*. Ararteko.
- BBK. (2008). *Las empresas de inserción: Un instrumento contra la exclusión social en Bizkaia*. Miradas BBK Begiradak.
- Eges. (2016). *Zer da gizarte ekonomia?* Eskuratzeguna: 2016ko maiatzak 14. Iturria: Euskal Gizarte Ekonomia Sarea: http://eges.eus/eu-economia_social#economia_social_principios
- Eusko Jaurlaritz/Gobierno Vasco. (2006ko abendua). *Evaluación del Programa de Empresas de Inserción*. http://www.gazteaukera.euskadi.eus/r58-801/es/contenidos/informe_estudio/evalu_empresas_insercion/es_evemprin/adjuntos/EVALUACION%20EEII.pdf helbidetik eskuratua
- Faedei. (2015eko abendua). *Memoria Social 2014. Empresas de Inserción laboral*. FAEDEI: <http://www.faedei.org/images/docs/documento62.pdf> helbidetik eskuratua
- Fundació Un Sol Mon. (2007ko azaroa). *Las empresas de Inserción en España*. Obra Social Caixa Catalunya: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO19719/empresesin_cas.pdf helbidetik eskuratua
- Gizatea. (2010eko abendua). *2009ko gizarte-txostena: Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak Euskadin*. http://gizatea.net/doc_up/gizatea_txostena_2009.pdf helbidetik eskuratua
- Gizatea. (2011ko abendua). *2010eko gizarte-txostena: Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak Euskadin*. http://gizatea.net/doc_up/gizatea/GizarteTxostena2010.pdf helbidetik eskuratua
- Gizatea. (2012ko abendua). *2011ko gizarte-txostena: Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak Euskadin*. http://gizatea.net/doc_up/gizarte_txostena_2011_gizatea_%28TXIKI%29.pdf helbidetik eskuratua (a)
- Gizatea. (2012ko abenduak 17). *Las Empresas de Inserción: Una herramienta contra la exclusión social. Guía Empresas de Inserción*. http://gizatea.net/doc_up/GUIA__EEII_20130123.pdf helbidetik eskuratua (b)
- Gizatea. (2012ko otsailak 15). *Promoción y desarrollo de las Empresas de Inserción en la CAPV. Argómariz, Araba*. http://www.gizatea.net/doc_up/120215_CdA_Lanbide.pdf helbidetik eskuratua (c)

- Gizatea. (2013ko urria). *2012ko gizarte-txostena: Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak Euskadin*.
http://gizatea.net/doc_up/2013%20MS%20euskera.pdf helbidetik eskuratua
- Gizatea. (2014ko urria). *2013ko gizarte-txostena: Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak Euskadin*.
http://gizatea.net/doc_up/Gizatea%20Txostena%202013.pdf helbidetik eskuratua
- Gizatea. (2015eko urria). *2014ko gizarte-txostena: Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak Euskadin*.
http://www.gizatea.net/doc_up/Txostena%20Gizatea%202014.pdf helbidetik eskuratua
- López-Aranguren Marcos, L. (2002). *Las Empresas de Inserción en España: Un marco de aprendizaje para la inserción laboral*. CES, Consejo Económico y Social, Colección Estudios.
- Marcuello Servós, C., Bellostas Pérez-Grueso, A., & Marcuello Servós, C. (2008). *Informe sobre las empresas de inserción en España*. CIRIEC-ESPAÑA, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa.
- Retolaza, J. L., San José, L., & Torres Pruñonosa, J. (2013). *Las empresas de inserción en España: ¿una oportunidad perdida?* *Gizarte Ekonomiaren Euskal Aldizkaria*(10), 97-123.
- Sempere Navarro, A., Cano Galán, Y., Charro Baena, P., & San Martín Mazzucconi, C. (2005). *Políticas sociolaborales*. Madrid: Tecnos.
- Setién Santamaría, M. L., & Díez López, M. Á. (2005). *Bases metodológicas para la evaluación de proyectos de inserción social y laboral*. *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía*(60), 110-137.

7. TAULA ETA GRAFIKOEN AURKIBIDEA

7.1. Taulen aurkibidea

➤ **2.1. Zer dira Gizarteratze eta Laneratze Enpresak:**

2.1.1. Taula: Entitate sustatzaileen profilak 14

➤ **2.2.1. Gizarte egoera eta hasierako pausoak:**

2.2.1.1. Taula: Gizarte politika aktiboak eta pasiboak 16

➤ **2.3.1. Krisia hasi aurreko eboluzioa:**

2.3.1.1. Taula: Itun proiektuko entitate parte-hartzaileak..... 20

➤ **2.3.2. Krisiaren eragina arlo sozialean eta ekonomikoan:**

2.3.2.1. Taula: Gizarteratze eta Laneratze Enpresen eboluzioa (2009-2014)..... 22

2.3.2.2. Taula: EAEko enpresako langileen batz bestekoak (2010-2014)..... 23

2.3.2.3. Taula: EAEko sarrera/fakturazioa aldak. eta prop. (2009-2014)..... 25

2.3.2.4. Taula: EAEko sarrera/laguntza aldak. eta prop. (2009-2014) 26

2.3.2.5. Taula: EAEko sarrera/langileen kostua aldak. eta prop. (2009-2014)..... 27

➤ **2.5. Eredu ezberdinak:**

2.5.1. Taula: Pertsonan Zentratutako Ereduaren ezaugarriak (1. eredua) 35

2.5.2. Taula: Gizartean Zentratutako Ereduaren ezaugarriak (2. eredua) 37

2.5.3. Taula: Aldaketan Zentratutako Ereduaren ezaugarriak (3. eredua) 38

2.5.4. Taula: Gizarteratze eta Laneratze Enpresen 3 ereduaren ezaugarriak 39

7.2. Grafikoen aurkibidea

➤ **2.1. Zer dira Gizarteratze eta Laneratze Enpresak:**

2.1.1. Grafikoa: EAEko Gizarteratze eta Laneratze Enpresen sektoreak (2014) 12

➤ **2.3.1. Krisia hasi aurreko eboluzioa:**

2.3.1.1. Grafikoa: EAEko Gizarteratze eta Laneratze Enpresen sorrera..... 18

2.3.1.2. Grafikoa: EAEko Gizarteratze eta Laneratze Enpresen erregistroa..... 19

➤ **2.3.2. Kriaren eragina arlo sozialean eta ekonomikoan:**

2.3.2.1. Grafikoa: EAEko langileen bilakaera (2010-2014)	23
2.3.2.2. Grafikoa: EAEko laneratzearen amaiera (2009-2014)	24
2.3.2.3. Grafikoa: EAEko sarrera, fakturazioa eta diru-laguntzak (2009-2014)	25
2.3.2.4. Grafikoa: EAEko sarrerak eta langile kostuak (2009-2014)	26

ERANSKINAK

Carlos Askunzeri elkarrizketa¹⁹:

- Izen-abizenak: Carlos Askunze.
- Ardurak: Reaseko koordinatzailea eta Gizateako gerentea.
- Helbidea: Gizatea eta Reasen egoitzan. Venezuela Plaza 1, 2º ezk.-ezk. (Bilbo).
- Email-a: caskunze@reaseuskadi.net
- Eguna eta ordua: 2016ko maiatzaren 31ean. 9:30etan hasita, ordu eta laurdeneko iraupena izan zuen.

1. ¿Cuál ha sido tu relación con el mundo de las EI? ¿Cómo empezó?

Yo trabajo desde 2004 en Reas, en la Red de la Economía Alternativa y Solidaria. Es desde ese trabajo, que participamos en un proyecto europeo, en el proyecto Equal, que existía antes pero que ahora no existe, que se llama Lamegi, que estaba impulsado por otras organizaciones, pero en la que nos involucraron a redes, instituciones, entidades financieras, etc. A Reas en concreto se nos pide que trabajemos en dos direcciones: una, en el impulso de mercados públicos para EI, es decir, todo lo que es cláusulas sociales, reserva de mercado y etc. que favorezcan a las EI, y dos, que impulsemos la articulación del sector de las EI como un sector propio. Entonces desde Reas hacemos ese trabajo en el marco de ese proyecto y demás y hay un trabajo muy evidente con las EI. Ya algunas de esas EI participaban en Reas, porque Reas inicialmente, ahora es diferente, pero nació sobre todo con entidades brigadas a la inserción socio-laboral, EI... Ahora no, ahora hay otro tipo de organizaciones del ámbito de la economía alternativa y demás. Pero ya existía una relación muy fuerte. En el marco de este proyecto hicimos nuestro trabajo y a finales de 2007, se constituyó Gizatea, que es La Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco, asociación de carácter empresarial, porque queríamos que estuviese en el registro de empresariales y sindicales, no en el registro de entidades de asociaciones civiles. En ese momento se creó una estructura propia pero se decidió que la estructura del funcionamiento, la estructura profesional digamos, era compartida entre Reas y Gizatea. Y entonces se me pide a mí, además de ser coordinador de Reas, que asuma el papel de la gerencia de Gizatea, como asociación de EI. Entonces esa sería mi vinculación, el impulso de la asociación, el nacimiento y demás.

2. ¿Desde tu punto de vista, en qué contexto o circunstancias y por qué se crearon Las EI?

En el País Vasco, tienen su origen... esto conviene decirlo porque parece que estas iniciativas nacen a la labor de las instituciones o de los planes institucionales, pero no es así. Las EI nacen por iniciativas de entidades sociales que trabajaban en el ámbito de la inserción laboral de personas con especiales dificultades al acceso a empleo, personas en situación de exclusión social, etc. Se plantea en los años 90, que sería cuando empiezan a funcionar estas empresas aunque no se les clasificaban como tales

¹⁹ Elkarrizketa honetan, Gizarteratze eta Laneratze Enpresak definitzeko EI laburdura erabili dugu (Empresa/s de Inserción).

porque no existía ninguna relación. Las EI empiezan a plantear una vía de trabajo que se llama *inserción por lo económico*, es decir, insertar laboralmente y socialmente a las personas que tienen mayores dificultades a través de realización de una actividad económica. Entonces se lanzan estas entidades sociales a crear empresas. Además, a veces había bastantes dificultades de acceso al empleo ordinario con “empresas ordinarias” en la sociedad, puesto que se dice: “vamos a intentar montar nuestras propias empresas”.

Entonces son empresas que el %100 son propiedad de entidades sociales, son de carácter no lucrativo y cuyo fin es participar en el mercado económico, con el sector de la actividad económica que hayan decidido hacerla la empresa, pero el objetivo con ello es la inserción laboral de estas personas. Y entonces, hay un debate y hay dos formas de ver las cosas. Si estas empresas deben ser finalistas, si son empresas donde estas personas entran y se van a quedar para toda la vida y si son sostenibles y demás. O si deben ser empresas de carácter transitorio, es decir, empresas que sirvan “de trampolín” para hacer el salto las personas que tienen dificultades al mercado ordinario, después de pasar un tiempo en estas empresas.

Y así surgen en los años 90, también mirando a veces a experiencias que ya existían en otros países europeos, especialmente en países francófonos, como Bélgica o Francia y también algunas experiencias de Italia. Sería el surgimiento por parte de las propias organizaciones. Ya a finales de los 90, se ve cómo va a ser muy importante que esta fórmula de inserción socio-laboral sea reconocida de alguna forma institucionalmente, porque por un lado, eran presas un poco especiales y por el otro lado, para que hubiera también medidas de fomento de este tipo de empresa. Por eso se empieza hacer el trabajo de Lobby y de relaciones con las instituciones que se desembocará finalmente en el año 2000 con la primera regulación que se hace en el País Vasco, que es de las primeras a nivel estatal. Posteriormente en 2002 sale el primer orden de ayudas para las EI, que se han mantenido desde entonces hasta ahora con las mismas características.

Me has comentado, que en los años 90 ya existía el debate sobre si estas empresas debían de ser finalistas o transitorias...

Sí claro, ha sido un debate que se ha mantenido siempre. Puede tener muchas vistas ese debate pero entonces el debate central era si la inserción socio-laboral de estas personas pasaban de especialmente por integrarse en el mercado laboral ordinario como un trabajador o una trabajadora más, en las empresas que habían en la sociedad, o si tenía que haber empresas especialmente con estas personas y que se quedasen ahí toda la vida. Era un debate muy complicado. También tenía que ver con la deriva que desde nuestro punto de vista, habían tenido por ejemplo, los Centros Especiales de Empleo, en el caso de las personas con discapacidad, que inicialmente (incluso hoy) son reconocidos como también espacios económicos transitorios. Se supone que el objetivo es integrar a las personas con discapacidad en la economía y en las empresas ordinarias, pero sin embargo en la actualidad, entonces ya y ahora mucho más, son espacios de carácter finalista, es decir, apenas se consideró un empleo ordinario para esas personas. Y entonces nos mirábamos allí y surgía ese debate, que caracterización debían de tener.

3. ¿Cómo ves la evolución que han tenido las EI hasta día de hoy?

En primer lugar se puede hablar del crecimiento. Son unas pequeñas iniciativas que nacen en los años 90. Ya con las primeras ayudas en el 2002, se había hecho un trabajo previo de concienciación de entidades sociales, sobre la oportunidad que podía generar este tipo de estructuras para inserción socio-laboral de estas personas que contaríamos ayudas para ello. Entonces, allí hay un crecimiento y por tanto se crean las primeras empresas, se reconocen las que existían y a lo largo del tiempo ha ido creciendo hasta un número estable alrededor de 44-45 empresas en los últimos 4-5 años, en el caso de Euskadi. Entonces hay un cambio en cuanto al número de empleos, de empresas... De hecho, las primeras ayudas que se dan al principio, la partida ni siquiera se lleva a utilizar del todo porque hay más dinero que capacidad para generar empresas y empleos. Esto lleva su proceso hasta que crecen en número estas empresas.

Luego ha cambiado, indudablemente, el nivel empresarial de la empresa. Estos son iniciativas que surgen del entorno más social, que no tienen experiencia ni muchas veces conocimiento, ni haber acumulado para operar más en el ámbito de la gestión empresarial y demás. A lo largo del tiempo se ha ido mejorando, no durante mucho, aunque siga siendo una de nuestras debilidades porque proveníamos de personas que solo llevaban la gerencia de estas empresas y su gestión. Muchas veces provienen más del ámbito social que de lo empresarial. Pero ahí también ha habido un cambio importante porque ha habido también a lo largo de todos estos años un cambio legislativo de reconocimiento. Yo he dicho que en el 2000 se crea el primer reconocimiento en el País Vasco pero también hay una parte importante del ámbito de las EI que tiene que ver con la contratación que es más competencia del Estado. Y por lo tanto hasta 2007, que no surge la ley a nivel estatal, había una situación de inseguridad jurídica en el tipo de contratos que se hacían con estas personas especialmente con carácter transitoriedad que tienen estas empresas. A partir de 2007 se consigue esa ley y marca un antes y un después en la historia de las EI.

Yo diría que otro elemento es que se ha mejorado mucho es en los procesos, las herramientas, las metodologías de acompañamiento de esas personas... Al principio era como "sobre la marcha", pero ahora ya después de muchos años, el trabajo de inserción ha sido importante y se han generado protocolos comunes, como es trabajar y etc. Eso en cuanto a los cambios más importantes.

En cuanto al cambio del contexto, la situación de desempleo en las EI no es la misma que ahora. Hemos ido pasando por diferentes etapas. Las EI han tenido un papel más o menos significativo, es decir, cuando se empiezan a regular las EI en el País Vasco, es donde hay unas tasas de desempleo (desempleo técnico) de 4-5%. Entonces las EI tenían muy claro quién era su "público", gente al que dirigirse, porque esas personas aun habiendo unos niveles de desempleo no muy altos, tenían muchas dificultades. Entonces esto se planteaba como "personas que no solo les sirve la formación para el empleo, si no que no entran en el empleo", y por ello se plantea "crear algo en medio, que es una EI". Sin embargo, ahora que tenemos unas tasas de desempleo muy altas, cambian los perfiles de las personas que entonces estaban en las EI; personas nativas de aquí y personas de cierta edad, personas asociadas en esos tiempos a situaciones drogodependencias, o de haber salido de instituciones

penitenciarias. Ahora en la actualidad, es un poco más amplio porque hay más personas que están en situación de exclusión y desempleo. Hay personas más jóvenes, inmigrantes y sobre todo personas derivando de servicio públicos. El nivel del desempleo es tan alto que a veces te pueden emplear a gente que no es para esas personas las EI, porque hay gente que está muy cualificada, que tiene mucha formación. Ese sí que es un cambio que es bastante importante y nos está haciéndonos mover y recolocarnos.

¿Y cómo les ha afectado a crisis, cuantitativamente y cualitativamente?

Por un lado, una pérdida de empleo especialmente en los años 2013-2014 (quizás antes no porque en Euskadi el efecto de la crisis ha sido un poquito más tarde que en otras comunidades del Estado o de Europa), pero en los últimos años sí que se ha notado un descenso en el empleo. Como sabes en las EI hay un porcentaje de empleo de inserción y de no inserción. Especialmente se ha perdido empleo de no inserción. Eso indica una cosa positiva, que se intenta mantener el empleo de inserción pero también indica una nota negativa para los trabajadores y trabajadoras que tienen empleo de no inserción en las EI.

Se ha perdido en facturación, en la actividad económica que desarrollan las EI pero no se ha notado tanto en número de empresas. Pero es cierto que en los últimos años, caen dos empresas, surgen dos empresas... En conjunto no se pierde en número y se mantiene, aunque unos años antes hubo hasta 50. Pero es cierto que por el camino han caído varias empresas.

Los efectos de la crisis son evidentes. Si para cualquier empresa está siendo un hándicap, para empresas de este tipo que están más fragilizadas, tienen más dificultades de afrontar la competitividad... es más complejo.

También, antes las entidades sociales respondían a estas empresas y muchas veces si iban mal las mantenían. Las entidades sociales estaban en una situación más desahogada pero la crisis ha afectado mucho a las entidades de intervención social, que han visto caer mucho sus ingresos, la pérdida de muchos servicios, etc. Entonces, estas entidades sociales tampoco ahora están en las mejores condiciones para impulsar nuevas empresas o para afrontar las dificultades que puedan tener estas empresas.

4. ¿Las dinámicas que se han llevado a cabo a favor de la inserción de diferentes colectivos, entre ellos, las EI, han sido iguales en Euskadi, en otras comunidades autónomas de España, en Europa o en el mundo?

En el Estado apenas hay unas 200 EI. En Euskadi hay 45 EI y cerca de 50 están en Cataluña. Prácticamente la mitad de todas las EI están entre Cataluña y la Comunidad Autónoma Vasca. En este proceso histórico que tuvieron las EI, aquí [en Euskadi] las entidades sociales apostaron antes por estas fórmulas de inserción por lo económico y luego, en dudablemente, el reconocimiento legal y las ayudas aquí han existido desde el año 2000-2002. Pero en el resto del Estado, no han tenido ese reconocimiento, o esos programas de ayudas o el reconocimiento de ayudas que han tenido son muy limitados y escasos. En primer lugar, aquí partíamos con un tejido asociativo más

fuerte que era capaz de enmarcarse en la creación de las EI y en segundo lugar, se consiguió una institucionalidad o una institucionalización de este tipo de propuestas de inclusión que no se han conseguido en otros sitios del Estado.

En Europa, es un poco complicado. La figura de EI es una cosa muy propia de aquí, tal como se ha regulado. En Italia existe otra figura que son las cooperativas sociales. Son cooperativas que buscan la reinserción de esas personas pero tienen otras características y son en general más fuertes que las empresas que hay aquí. En Francia hay dos grandes redes de EI, que se llaman las EI, que agrupan a cientos y a cientos de empresas pero también tienen características un poco más diferentes que aquí.

Ósea, las EI tal y como se conocen aquí, no existen en otros sitios. Ahora si me dirías, otra forma de ver la empresa, por ejemplo en los casos de Italia y Francia, son de carácter finalista, tienen un mercado público mucho más grande, operan sobre todo en el mercado público y tienen un volumen más grande. Entonces cambia el tipo de empresa, cambia el tipo de apoyo público y cambia la actividad económica que desarrollan.

5. ¿En tu opinión, las normativas de las EI han traído algún cambio cualitativo y cuantitativo en estas empresas?

Inicialmente, el reconocimiento, es decir, el primer decreto del año 2000 y la ayuda del 2002 cambian sustancialmente las cosas, evidentemente. Lo que era una iniciativa que se mantenía como se podía desde las entidades sociales pasa a ser una iniciativa que se incluye, al principio más, desde el punto de inclusión social y progresivamente más desde el punto de vista de políticas activas de empleo, con lo cual es una forma de activar laboralmente. Entonces, esto cambia con mucha profundidad con lo que tiene que ver con las EI. Luego es también cierto que fija un modelo, centrado en las personas y fijándolo de transitorio, es decir, no se considera que las EI deban ser finalistas sino que deban ser de carácter transitorio. Y luego especialmente con la ley de 2007, sí que hay un cambio en el sentido de dotar una situación jurídica mayor a lo que es la contratación en las EI. Es decir, a partir de la ley de 2007, que es una ley muy floja, pero bueno, reconoce al menos, el tipo de contrato que se puede hacer a las personas de inserción. Y se admite que el objeto del contrato no sea solo hacer labores de pintura, por ejemplo, si es una empresa de pintura, sino que en el propio objeto de contrato esté el itinerario de inserción laboral de esa persona. Entonces, esto es muy importante para que las personas puedan estar hasta 3 años sin que haya que hacerle un contrato indefinido etc. Esos elementos han cambiado obviamente la situación de las empresas.

Ha habido un último cambio legislativo, que tiene que ver con la EI. Es la ley 31/2015 que es un cajón desastre que habla de muchas cosas de trabajo autónomo, del trabajo social... y aprovechan para definir a las EI como empresas de interés económico general. Eso es una cosa que luego en realidad no va aparejada a muchas cosas pero te da la posibilidad de que si lo fuera. Y aprovechando esa declaración, lo que hace es plantear que las instituciones públicas tienen la obligación de hacer reservas de mercado a estas EI. Es decir, que en la contratación pública que tiene un ayuntamiento, una diputación, una empresa pública y etc. siempre debe haber un porcentaje que tienen que marcar (si eso pequeño o si es grande) dirigido a EI, además

sin límite económico. Eso antes se podía hacer con contratos menores o con otros pequeños que se daban que en realidad no le pueden dar a cualquiera. Nosotros decíamos; “que se los den a EI, como una política”. Ahora puede serlo con cualquier cuantía. Eso se ha puesto en marcha ahora mismo y por eso todavía no podemos medir el impacto, pero en un principio, vamos a trabajar para que eso sea un impacto muy grande. Eso puede hacer que incremente mucho el mercado de trabajo para las EI y por lo tanto pueda generar más empleo. Ahora bien lo que hay que ver es hasta qué punto las instituciones van a cumplir con esa ley. En realidad, la mayoría ni la conocen. Por otro lado hay que ver si las EI somos capaces de responder a las posibilidades de nuevas actividades ligadas a ese mercado público.

6. ¿En tu opinión, el modelo actual de las EI funciona para insertar los colectivos que tienen problemas? ¿El modelo es eficiente?

Si nos atenemos a los datos de inserción laboral medida como la única forma que podamos medirla, que es cuando las personas acaban su itinerario en las EI. Vemos cuántas tienen un contrato de trabajo o después, que puede ser en una empresa ordinaria o en la propia EI (que pasan a ocupar el puesto de no inserción) o alguna vez o pocas veces de autoempleo como autónomos. Si vemos los datos, en la historia los niveles de éxito entendido en ese contexto han sido importantes. Ahora mismo estamos en 40% más o menos, se ha llegado incluso hasta 60% o encima de 60-70% y eso es lo importante. Insisto, solo medimos eso, luego no hemos hecho seguimiento, no sabemos si esas personas 6 meses después, un año después o 2 años después siguen o no empleadas. Entonces, si atenemos a eso, sí que es bastante exitoso. Claro en los últimos años, ha descendido ese nivel de empleo. La reflexión que hay que hacer es que la situación de desempleo más generalizada hace que las personas que tienen mayores dificultades al acceso al empleo, todavía lo tengan peor, es decir, el desempleo que existe ahora en la Comunidad Autónoma Vasca afecta a muchas personas. Muchas de esas personas tienen una formación importante, no son personas que vienen de otros procesos de situación de exclusión social. Entonces nosotros tratamos unos problemas de unos contextos que muchas veces no están en nuestras manos. Entonces, ahí sí que surge y hoy hay un debate sobre la viabilidad o no de las estrategias de inserción laboral de estas personas que tienen mayores dificultades en contextos o coyunturas donde el desempleo está tan alto.

Luego, la parte del éxito tendría que ver con que las personas que pasan por las EI en el cual están trabajando con cualquier otros ciudadano y ciudadana. Estas empresas cotizan, pagan sus impuestos, es decir, activan laboralmente también a personas que estaban fuera del circuito del mercado del empleo y de la inclusión social. Entonces, eso en sí mismo nos parece reseñable y un éxito.

7. ¿En tu opinión, había alguna otra opción para que estas empresas tuviesen otro tipo de evolución?

Podía haber pasado efectivamente que se creasen empresas de tipo finalista. Hay muchos debates. Uno de esos debates es el que he comentado antes, cual es el enfoque, si tú consideras insertar a las personas en el mercado como todo el mundo o tienes que crear espacios muy protegidos. Las EI le damos un empleo protegido, pero

es semiprotegido. Primero porque las subvenciones aunque son importantes suponen la parte pequeña de todo el conjunto de la actividad económica. Y segundo es semiprotegido, porque en la medida de lo posible las personas se desprotegen al salir al mercado laboral ordinario. Eso era un debate. El otro debate es sobre el sostenimiento económico que deberían de tener esas empresas si fueran de carácter finalista, es decir, si toda la vida esas empresas necesitasen unas ayudas permanentes y entonces, que si eso es sostenible o no, si eso está dentro de las políticas de empleo o no y si eso nos supondría en general crear empresas como Centros Especiales de Empleo pero para las personas excluidas sociales. Entonces, desde ese punto de vista, yo creo que la respuesta a la evolución ha sido positiva.

Ahora bien, hay otra pregunta que hay que hacer como sector social, como instituciones y como sociedad; es que hacemos con aquellas personas que ni siquiera van a poder entrar en las EI y con un sector de nuestra población que probablemente nunca va a tener empleo. Entonces cabe preguntarse qué se puede hacer con esas personas. Allí cabe pensar en empresas de carácter finalista pero tendrían otra consideración distinta. Cabe pensar cómo no, en otro tipo de medidas públicas, es decir, el empleo es un factor de inclusión social en la medida que te genera sobre todo recursos económicos, aparte de sociabilidad, sobre todo son recursos propios. Todos los debates sobre las rentas tendrían que ver con esto.

8. ¿Qué aspectos positivos y negativos le ves al modelo actual de las EI en España y en la Comunidad Autónoma Vasca?

Los positivos: es una herramienta que sirve porque activa laboralmente, hace un trabajo muy personalizado, es decir, el acompañamiento a las personas. Eso es muy positivo. Incrementan no solo sus posibilidades y capacidades en el ámbito de la inclusión social, sino que también, como demostramos en la memoria social, es una inversión pública. No es un gasto, puesto que el retorno que generan este tipo de empresas relacionadas con las ayudas son muy importantes. Además si estas personas no estuviesen en las EI tendrían unos “costos”. También desde ese punto de vista público es también una inversión. Esos los aspectos más positivos. Pero también hay más positivos: han ido ganando en el caso de Euskadi como sector. Desde que se crea la asociación Gizatea en 2007 hasta la actualidad, se fue generando espacios o herramientas de trabajo compartido, como es esta memoria desde hace 5-6 años. Las herramientas que tenemos de acompañamiento en las EI han sido elaboradas de forma conjunta, formaciones, interlocución pública.

En el ámbito negativo, yo creo que por las dificultades de la crisis, las EI se han ido situando en actividades económicas de poco valor añadido, es decir, limpieza, hostelería, gestión de residuos... espacios de actividad económica que tienen poco valor. En parte, puede ser normal ya que estas personas tienen menor cualificación y tienen mayores dificultades para entrar en otros mercados. Pero por otra parte reduces también las posibilidades de empleo de esas personas. Entonces, quizás en las empresas que antes tenían valor un poco más añadido, la construcción, los auxiliares para la industria y algunas otras cosas, es cierto que la clase que hemos ido creciendo son otros sectores que tienen que ver con las limpiezas, hostelería y demás. Se puede ver de una forma no tan negativa, pero es un hecho que puede ser algo negativo.

Otra parte negativa es la fragilidad que tienen las EI y las entidades sociales para afrontar este tipo de actividades económicas. Hay que tener un poco más de músculo, un poco más de capacidad de recursos y muchas veces no hay. Y luego, lo que habría que hablar un poco es del desempleo ya que es más difícil marcar el territorio propio de las EI. Y entonces hay se entran generando dificultades no solo con Lanbide, y con la derivación de personas sobre qué tipo de personas deben o no deben de estar en este tipo de empresas.

Pero, la ley ya especifica las personas que pueden participar en EI...

Eso fue una discusión muy grande con el Gobierno español. El Gobierno español tardó muchísimo en reconocer estas empresas porque tenía muchas presiones en el ámbito empresarial convencional, donde decían que “estas empresas van a ser empresas protegidas y no hay derecho y tal...”. La parte sindical decía que “eso [EI] podían cubrir problemas con los trabajadores o trabajadoras” y por ello tardó mucho. Cuando se hace la ley, se trata de intentar constreñir mucho lo que tiene que ser la EI. Entonces el Gobierno español decide decir qué colectivos solo deben de estar en las EI.

Desde nuestro punto de vista estábamos en contra y mayoritariamente las diferentes asociaciones que había de EI en todo el Estado también. Nosotros [Gizatea] todavía no nos habíamos creado, estábamos participando en ello. Desde nuestro punto de vista la exclusión social y las mayores dificultades al acceso al empleo, no vienen dadas por parte de un grupo, es decir, en el ámbito de la discapacidad sí tu eres un discapacitado, lo eres porque estas en ese colectivo. En nuestro caso, decíamos que ser una persona drogodependiente, por ejemplo, podía ser motivo o no motivo de exclusión. Podemos poner el ejemplo de nuestra sociedad: hay personas que toman drogas que están muy incluidas en la sociedad. Pero además, casos como las de la drogodependencia, son temporales, ósea las personas cambian, no lo son para toda la vida. Lo mismo pasa con las personas que están en los centros penitenciarios. No éramos partidarios de mantener eso, pero de parte del Gobierno español quiso por controlar poner eso.

Aquí, en el Gobierno Vasco sí que venía un listado bastante más amplio. Tampoco estábamos a favor del Estado pero bueno, era más amplio y siempre había un último punto que decía que “y cualquier otra persona que entonces derivasen los Servicios Sociales de Base”. Ahora ya no hay eso, en Euskadi depende de Lanbide, no de Servicios Sociales de Base, pero entonces eran Servicios Sociales de Base. Eso era para nosotros el enfoque oportuno, mientras que los Servicios Sociales de Base, financiaran el seguimiento de estas personas y considerasen que la EI podía ser buena para que esa persona tuviese mayores posibilidades para la inserción social y laboral, independientemente, si es joven o no es joven, si es drogodependiente o no. Sino, hay se puede quedar gente.

¿Que hemos hecho para saltar un poco esa dificultad? En la ley estatal, creo que son las últimas 3 letras, deja cierta apertura. Habla de personas que proceden de formaciones homologadas o acreditadas en la comunidad autónoma correspondiente. Dicho así, deja un poco abierto y por ello en nuestro caso se ha utilizado eso por cualquier persona que ha tenido cualquier contacto con los Servicio Públicos de Empleo, formación... podía pasar a una EI.

Pero es cierto que no nos parece bien el encasillamiento en colectivos, sino ver las características de cada persona en el momento en el que tienen. Es muy importante que las situaciones no tengan por qué corresponderse con la exclusión y al revés, que la exclusión, no es de cara permanente sino de temporal, como puedes hablar de personas discapacitadas.

¿Cómo les ha afectado las entidades promotoras a estas empresas, entre otros, el porcentaje de participación?

El porcentaje de participación siempre lo hemos defendido, el máximo posible de entidades no lucrativas. Pueden ser privadas, que son las entidades sociales pero también pueden ser públicas. De hecho hay pocas EI, por ejemplo, en Guipúzcoa hay una, Oarsotek, la agencia de desarrollo social de Oarsoaldea, en Oñati hay una EI en la que participa el ayuntamiento y Caritas de Oñati, y aquí en Vizcaya hay una empresa en el que está el departamento de medioambiente de la Diputación de Vizcaya y los entidades sociales Emaús y Copera. Puede haber, aunque pocas, entidades públicas, pero lo que nos importa es que sea de carácter no lucrativo que tenga la mayor parte de estas empresas. ¿Por qué? Para que no haya reparto de beneficios en la beneficiada empresa, es decir, que no sea una herramienta que algunas empresas privadas puedan utilizar para bajar los costes de producción. Si tú tienes una empresa que te subvenciona una parte importante... siempre fuimos muy partidarios de que sea la entidad una empresa no lucrativa, sea pública o privada. Entonces, la ley marca el 31% para que el boto o la fuerza tenga esa parte.

Eso por un lado, y por otro lado, creemos que las EI no son un fin así mismo, sobre todo en el caso vasco. Aquí, entendemos que las EI son una herramienta al servicio que hacen a favor de la inserción laboral esas entidades. Tienen que ser propietarias de esas empresas, tienen que ser entidades cuyo objetivo sea la inserción laboral de este tipo de personas. Por eso esta también es otra de las razones por la que defendemos el porcentaje importante de las entidades.

En cuanto a la evolución, hay una evolución positiva de que la gente proviene más del ámbito social que ha tenido que fajarse en lo que es el ámbito mercado, de la economía, de la empresa, entonces ha tenido que aprender mucho y mejorar en aspectos de gestión económica y demás. Pero ha pasado también, en cuanto a la crisis, que las personas de inserción sean ahora mismo una carga para la entidad social porque aunque aquí vienen datos en positivo, (son medias) hay muchas empresas que han acabado en negativo los ejercicios. Tienen problemas y siempre se hace cargo, obviamente la entidad social. Hace unos años, con entidades sociales fuertes era posible pero ahora es una dificultad añadida, porque las actividades sociales, algunas veces no tienen esa fortaleza. A veces, para unas entidades sociales, está siendo un problema mantener la EI. Las EI siempre se crean con el mínimo capital que te dice la ley, que son 3.000 euros. Eso hace que en la práctica, podemos decir que la mayoría de las EI estarían en quiebra técnica por no tener capital suficiente para hacer frente a las pérdidas que tienen y demás. Es una situación muy frágil que ponen en dificultades las entidades sociales.

La diferencia entre entidad privada y entidad social...

La ley, el decreto marca que las entidades promotoras pueden ser entidades de derecho público (instituciones públicas, una agencia de desarrollo local es una empresa del sector público, la Diputación de Vizcaya, el ayuntamiento de Oñati) o de derecho privado (son las entidades sociales; las asociaciones, fundaciones, cooperativas de iniciativa social, por ejemplo las cooperativas son sociedades mercantiles de carácter no lucrativo y entonces pueden ser también entidades promotoras, Peñascal, Emaús, Sartu). En la práctica no hay casi instituciones públicas que estén detrás de prácticas de inserción aunque podían haber. La mayoría de las entidades promotoras son entidades sociales no lucrativas.

¿Hasta qué punto han participado activamente la Administración y las entidades promotoras en el modelo actual?

Hay diferentes etapas: esto fue iniciativa de entidades sociales. Los que inventaron esto fueron las entidades sociales que además durante muchos años sostuvieron empresas de ningún tipo de ayuda, sin ningún tipo de reconocimiento. Además, esto en el Estado sigue pasando.

Aquí, en el País Vasco si se logró que el Gobierno Vasco metiese dentro de sus estrategias, primero de inclusión social y luego de políticas activas de empleo a las EI. Entonces eso sí que ha sido positivo. Luego la regulación, hay partes que son positivas en cuanto al reconocimiento y hay otras partes que son negativas o que constriñen, como decíamos antes, los grupos que tienen que ser las EI. Ahí hay una negociación entre lo que una institución piensa, las entidades sociales piensan y demás. Aquí, en el País Vasco, en general, a lo largo de la historia ha habido bastante sintonía entre lo que era el sector de las EI, el sector de las entidades sociales que impulsan las EI y las diferentes instituciones o áreas del Gobierno Vasco que han ido pasando por aquí. Quizás en los últimos años, especialmente desde que se pone en marcha Lanbide en el caso del País Vasco, la EI pasa de tener la relación directa con los Servicios Sociales de Base (que son de carácter municipal) a tener con Lanbide. Ahí han empezado y todavía no hemos solucionado un montón de problemas. Los problemas que tiene que ver con la gestión que Lanbide tiene en general de las cosas, pero en particular, con la gestión que hace de este programa. Estamos teniendo mayores dificultades y llevamos para 8 años, estos 4 años de esta legislatura y los anteriores en el que se hizo, en el que se montó Lanbide y se transfirieron las competencias. Entonces hay momentos que pueden haber sintonías y hay momentos en los que se complican. Se puede complicar porque hay diferentes formas de ver las cosas que hasta ahora no había pasado eso. Y también se puede complicar por la dificultad o por la complejidad que tiene el entramado que pasa ahora con Lanbide, quien deriva, como se deriva y demás. También, hemos visto que hay menor conocimiento de las EI, porque es una realidad relativamente pequeña. Aquí decimos que somos muchos en relación con los del Estado pero al final estás hablando sobre 45 empresas y apenas 1000 empleos. Tampoco es una realidad muy importante. Nos hemos dado cuenta que ni los sectores públicos se conocen las EI. Eso suena a una disputa ya de partida. A veces se tienen estereotipos sobre las EI que no son reales. Hacemos un trabajo de funcionarios y funcionarias como pasa con los Centros Especiales de Empleo que es muy diferente,

que es aparte para colectivos de poblaciones diferentes, pero centros para discapacitados la actividad económica es muy diferente. Aquí (que esto es una de la característica importante), las EI no tienen un convenio propio, las EI tienen el convenio laboral del sector de la actividad en el que está y cobran de acuerdo a su convenio. En Centros Especiales de Empleo no, con un salario relativamente pequeño y demás. Ese desconocimiento por la Administración o por la gente que trabaja en la Administración y la a complejidad de los mecanismos, como los que tiene ahora Lanbide, pues a veces dificulta mucho el trabajo.

En los últimos años, un porcentaje alto de las EI son sociedades limitas...

La mayoría es SLU, Sociedades Limitadas Unipersonales, es decir, el %100 es de la entidad social. El modelo de EI, por un lado, desde el punto de vista de la propiedad, tiene que tener la entidad promotora. Por otro lado, los trabajadores y las trabajadoras van a ser de transición, van a estar un mínimo de 6 meses y un máximo de 3 años y por ello es difícil que puedas tener modelos empresariales que sean cooperativos o laborales, donde las personas tienen que ser socias. Si es cierto que la ley lo que hace es adaptarse y bueno, dice “que en el caso de las cooperativas el porcentaje sea del 51 y no del 31, y la otra parte de los trabajadores”. Pero luego, al final, esas son algunas, de tipo cooperativo, que son muy pocas, y a las personas que tienen de inserción, normalmente no las tienen como socios trabajadores, porque lo más normal es que se vallan o los tienen como socios temporales, que es una figura por así decirlo un poco cogida del cooperativismo. Entonces, el modelo de EI, tal y como está montada, no propicia que la forma de organización sea cooperativa.

Eso no es malo, poniendo en el ámbito del trabajador. La forma jurídica que tomen las empresas sea de tipo cooperativo, que no es mas en la propiedad colectiva y en las decisiones toman también colectivas en el ámbito empresarial. Todas las EI son herramientas para la inserción socio-laboral que tienen para las personas limitadas, etc. pero eso es otra cosa.

9. ¿En cuanto al funcionamiento, son parecidas las EI en la Comunidad Autónoma Vasca?

Hay bastante diversidad. Casi todas las EI son pequeñas, pero hay algunas muy pequeñas. La diferencia suele estar en la entidad promotora que tienes detrás. Es decir, si tienes una entidad promotora fuerte como es Peñasal, de incentiva social muy grande, y que además tiene gente joven, gente en procesos de formación ocupacional... Lo que tiene Peñasal es varias EI y trabaja como un grupo empresarial. Eso es muy diferente a una Fundación que hay en mi barrio, en San Francisco de Bilbao, que proviene de un movimiento vecinal de la zona y tiene una EI que es una lavandería. Es una cosa pequeñita y el apoyo que se hace de la fundación es muy limitado, frente a un grupo potente que tiene 6 empresas y un montón de gente. Ten en cuenta, que en las labores de gestión, nosotros diferenciamos quién lleva la gerencia, quién lleva labores de acompañamiento de inserción (las personas son más educadoras en el proceso de acompañamiento de esa persona) y luego al que llamamos técnico de producción, que es el encargado. Hay empresas que estas tres figuras son una, es decir, es la misma persona. Hay empresas que detrás tienen un

grupo muy potente y ese trabajo de acompañamiento realiza un equipo potente pero en otras empresas no. En ese sentido las diferencias si son importantes.

¿La normativa actual da margen para desarrollar diferentes modelos?

La normativa es relativamente sencilla, marca lo que es una EI. Es cierto que la estatal es un poco confusa porque no deja claro cuáles son los papeles que tienen las EI, los Servicios Sociales de Base, los Servicios Públicos de Empleo. En el caso de Euskadi, lo intentamos centrar un poquito más pero tenemos un decreto actual que en la realidad no sirve porque se hizo antes de que las EI entrasen en Lanbide y todavía no lo hemos hecho. 7 años con ese cambio [a Lanbide] y no se ha actualizado el decreto. En el decreto habla sobre Servicios Sociales de Base. Servicios Sociales de Base no tiene nada que ver con Servicios Sociales Empleo que es Lanbide. Ese tipo de cosas si son confusas, no están claras pero en cuanto lo que es una EI, la definición, las características... lo deja muy cerrado y entonces no da posibilidad para otros desarrollos.

Pero puede haber otros desarrollos, siempre manteniéndose en esos porcentajes de propiedad, porcentajes de personas en inserción, en el hecho de la transitoriedad, etc.

10. ¿Puedes decir que actualmente las EI forman parte de la Economía Social?

Sí. En la ley estatal de 2009 de la Economía Social se les reconoce a las EI parte de la economía social. Bueno, esa es una ley que no vale para gran cosa sino que vale para decir que “la economía social está bien, la reconocemos y forman parte de la economía social”. Dice las siguientes entidades: habla sobre cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, Centros Especiales de Empleo, EI... y deja un punto más abierto que dice “asociaciones o fundaciones que hagan actividad económica”. Entonces, en ese sentido formalmente son economía social y forman parte de la economía social. Por eso también las organizaciones de las EI están generalmente en las plataformas de la economía social, a nivel estatal, Faedei (Federación Española de Empresas de Inserción), en el que está Gizatea, que forma parte de Cepes (Confederación Empresarial de la Economía Social).

Aquí en Euskadi, llevamos muchos años con relaciones y creamos en año pasado Eges (Red Vasca de Economía Social. También hay Konfekoop (Confederación de Cooperativas de Euskadi), Asle (Sociedades Laborales de Euskadi), Gizatea (Empresas de Inserción en la Comunidad Autónoma Vasca), Reas (Red de la Economía Alternativa y Solidaria), etc. Entonces, obviamente, son economía social porque están reconocidas en la ley.

11. ¿Prevés algún/os cambio/s a corto plazo, a medio plazo y/o a largo plazo en este sector? ¿Hacia dónde?

Desde Gizatea estamos en una reflexión estratégica. Hay una parte que tiene que ver con Lanbide y tiene que ver con la adecuación de las EI a Lanbide, a la nueva realidad de desempleo y demás. Pero al margen de eso, hay otra parte que tiene que ver con una reflexión que estamos haciendo dentro de las EI en el sentido de decir que

esta herramienta [EI]. Desde los años 90 hasta 2016 ha cambiado mucho el contexto, ha cambiado la coyuntura, el ámbito del empleo, de desempleo y estamos haciendo una reflexión estratégica por dónde debería de caminar. Entonces, yo creo que si en algún momento las EI evolucionen o vayan cambiando, por ejemplo, surjan también diferentes estrategias. Igual las EI tienen que seguir existiendo tal y como existe, pero también tienen que surgir herramientas para otros tipos de personas que nunca van a encontrar empleo. O sino las EI actuales tienen que darle más importancia algunos aspectos de la actividad económica que no se había dado tanta importancia como es la innovación, el trabajo de cooperación, es decir, ¿Podemos mantener EI tan pequeñas? ¿No sería mejor juntar las EI? Es lo que te decía antes, de que la situación de que las entidades promotoras son muy frágiles. ¿No serían mejor crear entre varias entidades promotoras una fundación o un espacio que sea quien promueva las EI? Ósea, te estoy diciendo si pasaran pero están en el debate... la situación actual y como responder. Hay sí que surgirán nuevas cosas, cambiaremos...

12. ¿Qué factores políticos, económicos, sociales pueden afectar a la hora de haber cambios hacia un lado o hacia otro?

Los que te he dicho tiene que ver con la coyuntura económica/social, el cambio que se está viendo en el sistema productivo por la crisis, el descoloque que ahí en general en el ámbito de la economía, el hecho que haya un desempleo alto (yo no soy muy optimista que vaya a bajar mucho en un futuro...). Todo esto obliga a repensar y a cambiar las cosas. Luego hay otros cambios que afectan que no he comentado antes. Hace 3-4 años desaparecieron las ayudas a la inversión. Hay buenas ayudas pero un capítulo entero (casi un millón de euros) desapareció, que eran las ayudas para las inversiones, que suelen ser bastante importantes si quieres crecer como empresa o innovar y tal... Luego está por ver en el futuro (forma parte de la situación que te he comentado), si los Servicios Públicos de Empleo en general y en particular en el País Vasco, como van a responder. Lanbide está en tela de juicio en muchos sentidos, desde el punto de vista de la gestión de la RGI, desde el punto de vista de la significación de inserción laboral... Iba a ver una ley vasca de empleo y no ha habido al final en esta legislatura. Todavía está por ver que redefinición va a hacer el Gobierno Vasco, sobre su política de empleo y en ese sentido también no sabemos ni que Gobierno va a ver en un futuro, los cambios políticos que se ven que se están habiendo... También en este sentido cual será la relación entre los sindicatos, la patronal y el Gobierno Vasco.

En fin, estamos en un momento muy revuelto y muy complejo para poder pensar si a corto plazo qué va a pasar con estas cosas.

13. ¿Por qué en las EI ha ganado el modelo centrado en la persona?

Ha ganado el modelo más centrado en la persona y de modelo transitorio y por un tipo contralada con entidades no lucrativas porque yo creo que es el mejor modelo para lo que entendemos que es una EI, que tiene que ser de carácter no lucrativo y cuyo objetivo sea la inserción socio-laboral. Por eso es muy importante que la propiedad y el control sean de entidades no lucrativas y que lo hagan con un instrumento de inserción socio-laboral, no con otros objetivos. En el segundo lugar, es

positivo por la metodología de la personalización. Esto significa que hay un proceso de acompañamiento y eso está claramente demostrado que es el más efectivo, porque todas las personas no son los mismos, no hacen lo mismo de inserción socio-laboral. Por eso es positivo. Además todas las personas no tienen el mismo nivel de capacidad, sean técnicas o sociales y por eso trabajar personalizadamente es positivo. El elemento de la transitoriedad también creo que es positivo desde el punto de vista de que la inserción de las personas debe ser a la sociedad que tenemos. Otra cosa es que no nos guste la sociedad que tenemos pero no podemos hacer que a las personas que tienen mayores dificultades para entrar en nuestra sociedad que algunos estamos integrados, no dejarles entrar aunque no nos guste. Ese es el mejor modelo.

Ha ganado este modelo porque también las entidades sociales han trabajado mucho y porque también era el modelo que al máximo podían dejar las instituciones. No quiere decir que no hay que generar otro tipo de empresas y otros tipos de herramientas a las que ahora no llegan las instituciones públicas para responder a las situaciones del desempleo o de exclusión social de muchas personas que no van a encontrar empleo, ni siquiera les sirve estas EI, etc. pero son dos debates.

14. ¿En cuanto al modelo, de cara a futuro que evolución piensas que pueden tener las EI?

La evolución va ir por el lado de la intercooperación, van a ser de empresas más pequeñas a empresas más grandes en la medida que intercooperamos entre diferentes empresas, intercooperación entre entidades promotoras que se generen nuevos espacios que impulsen las empresas. Intercooperación económica, para hacer frente a contratos y demás. Eso va a ser evidente. Otra parte tiene que ver con la innovación. En las EI, nuestro valor añadido es que son para insertar a las personas pero al mercado muchas veces le da igual. Nosotros si trabajamos para que haya gente que contrate las EI porque son eso, las EI, dentro del consumo responsable. Luego, es cierto que las empresas están en el mercado y te subcontratan y les da igual. Tú tienes que ser buena empresa, ser competitiva, etc. Ahí, yo creo que vamos a evolucionar a formas más innovadoras, hacer más cosas y demás.