



Enplegurako zentro bereziak (Gureak / KateaLegaia)

GIZARTEARI EZ EZIK, EKONOMIARI EKARPENA EGITEN DIOTEN ENPRESAK

Gureak edota KateaLegaia (KL) enpresetako langileen mundua ezagutzen al du jendarteak? Euren lana ezagutua al da? Euren lan baldintzak eta ekarpenak? Ia 7.000 langile ari dira Gipuzkoan. Gureak-eko Iñigo Oyarzabal eta KLko Pablo Nuñez zuzendari orokorrekin mintzatu gara, baita bi enpresa hauetako hainbat ordezkari sindikalekin ere.



Mikel Asurmendi

@masurmendi

ARGAZKIAK: DANI BLANCO

GUREAK ENPRESA 1975ean eratu zen Gipuzkoan, desgaitasunak dituzten pertsonentzat lan aukerak sortu aldera, desgaitasun intelektuala dutenei lehenetsua emanez. Iñigo Oyarzabal da Gureakeko zuzendari orokorra: “Lanpostuak sortzeko eta gestionatzeko, dibertsifikazioa eta sostengarritasuna klabeak dira”.

Gureakek etekinak ditu eta guztiak enpresan bertan inbertitzen ditu, ez baita irabazi asmoko enpresa. Horixe da bere bermea lanpostuak iraunkorki mantentzeko: “Guk sostengu gehien behar duten pertsonen alde lan egiten dugu”, gehitu du Oyarzabalek.

Gureaken gune nagusia Donostian dago, instalazioak ikusgarriak dira: zuzendaritza, administrazioa eta marketinga daude. 700 langilerentzako bi tailer ere bertan ditu. 5.500 langile dira guztira Gipuzkoan. Lurraldeko enpresa handienetakoa. Industrian eman zuen lehen urratsa, lantokiak etxetik hurbil ezarriz.



Eskualde guztietan badago tailer industrial bat egun. Gureaken ikonografiak ederki islatzen du bere izana, bere “bolatxoak” berezigarriak dira lurraldean. 1987az geroztik eremu berriak zabaldu zituen, Marketina, Zerbitzuak eta Itinerary deituak.

Lanbideak esparruz esparru

Gureakek tailer propioak sortu ditu eta teknologiak garatu: “Industrian muntaian ari gara, desgaitasun intelektuala dutenak lanean integratuz bestelako desgaitasunak dituzten pertsonekin. Gureakek materiala erosi eta produktu osoaren eraldaketa egiten du: plastikoa, kabletua eta elektronikoarena. Ekoizpenaren kontzeptu integralaren parte saltzen du. Modu honetan, automozioa bezalako puntako sektoreetan lehiatzen gara. Adibidea jartzeagatik, egungo Volkswagen Golf edo Passat-ak Gureaken egindako kabletuta daramate euren faroetan”.

Ostalaritzan, gasolindegian, lorezaintzan, garbitegia industrialean ari dira, baita kafe makinan (Vending) zerbitzuan ere. Gureakek zerbitzuen sektorerara 1990ko hamarkadan jauzi ikusgarria eman zuen: “Langilea gure pareren artetik kalera ateratzea eta jendartea sentsibilizatzea lortu genuen, aldaketa izugarria izan zen. Lana dibertsifikatu ahala lanpostu ezberdinak sortu ditugu, pertsonen gaitasunaren arabera.”

Ezkerreko argazkian, Gureaken lau ezaugarri: industria, zerbitzuak, marketina eta itinary. Erdian, Iñigo Oyarzabal, Gureak-eko zuzendari orokorra. Eskuinean, KLko langileen bost ordezkari sindikalak (ezkerretik eskuinera): M^a Dolores Jimenez Martinez (CCOO), Jesús Galdaera Zubieta (ELA), Diego Bravo Barquilla (CCOO), Edurne Castro Etxaburu (LAB) eta Maite Rodriguez Lekue (ELA).

80ko hamarkadan tailerrez harago hasi zen lehen aktibitatea marketinekoa izan zen. Garaiko aurrezki kutxen komunikazioan ardura hartu zen orduan: bezeroen kontuen laburpenen inpresioa, gutunak azalean sartzea, datu baseen tratamendua bidalketa... “Orduz geroztik goitik behera eraldatu da merkatu hau eta Gureaken berri eta egokitzeko aukera baliatu dugu marketina online edo contact centerren garapenean ere desgaitasuna duten pertsonekin aktibitate berriak zabalduz”.

“Gure bezeroa zein da? Pertsonak. Eta pertsonok enplegua izateko lan ibilbide bat gauzatzea ezinbestekoa da. Esparru berri horri berezko izena eman diogu: Itinary. Pertsona batek lana eskatzen duenetik gure bide guztiak ditu urratzeko, gure barne bezeroa da: langile eta pertsona”. Beste hiru esparruei balore bera ematen diete, horregatik Itinaryren garrantzia. Orientaziotik, formakun-

tza eta egokitzapenetara Itinary da Gureaken ardatza eta pertsonen ibilbidea bermatzen duena”.

Giza taldearen osaketa eta eredu

Enplegu zentro berezi batean lan egiteko, pertsonari desgaitasunaren %33 onartu behar zaio. Diputazioak egiten du azterketa fisikoa, intelektuala, sententoriala edota ikusmenarena. Gureak-en 1.495 lagunek desgaitasun intelektuala dute. 1.357k desgaitasun fisikoa. 1.026k eritasun mentala. 901k desgaitasun sententoriala. Desgaitasun gabekoak 358 dira. Gureaken lan egiteko hori da ziurtagiria: “Hasieratik euren desgaitasun ziurtagiria gorde eta pertsona bakoitzaren gaitasunak hartzen ditugu aintzat. Sail dibertsifikatuak ditugunez, aukera gehiago dugu pertsona bakoitzak, bere gaitasun eta nahien arabera, lan eremu diferentetan leku har dezan”. Industrietik zerbitzuetara emandako urratsa berebizikoa izan zen, marketin lagundurik. Gureaken ibilbidea ikaspen bidea izan da oroz gain”.

Jendartearen pertzepzioa

2007ko krisiaren ondoren jendartearen pertzepzio okerra zabaldu omen zen enplegu bereziko zentroen inguruan: “Konpetentzia desleialaz hitz egiten hasi zen. Gipuzkoako beste enpresen arazoa ez zen Gureak, ez zutela saltzen baizik.

“ADMINISTRAZIOAK EZ DU LISMI LEGEA BETETZEN”

KLko langileen bost ordezkari sindikalak eta Administrazio Kontseiluko partaideak dira. Diego Bravo Barquilla (CCOO), Edurne Castro Etxaburu (LAB), Maite Rodriguez Lekue (ELA), Jesús Galdaera Zubieta (ELA) eta M^a Dolores Jimenez Martinez (CCOO). Hona beren ikusmolde batzuk.

Langile ezgaituen estigma. Askok ez du esan nahi desgaitua denik. Enpresa arruntetan ariko balira agertzen dute beren burua: “Desgaitasun bat dugulako zertan joan behar dugu enpresa berezi batera?”. Rodriguezek aitortu digu berak ez zuela KL enpresara etorri nahi. Orain hauxe dio: “Mundu oso emankorra da gurea, lanean zein giza harremanetan”.

Langileen indarra: “KLn langileok indar gehiago dugu Gureaken baino” diote bostek. Gure soldatak baxuak direla? Egia da. Baina, guk krisia garaia nahiko ongi gainditu genuen. Enpresa arruntarekin alderatuz, krisia hobeto eraman dugu, gure BPG eta soldata igoz joan dira urtetik urtera”.

Ezgaitasunak landu beharra: “Sindikaliston helburuetako bat langile bakoitzaren ezgaitasunaren araberako lanketa espezifiko hobetzea da: beste enplegu batzuetatik –eritasuna edo istripu bat dela eta– heldu dira hona, beren lanean gaitasuna zuten baina ‘beren ezgaitasun berria dela eta’ egokitu behar dute lan-postura berrietara”. Hainbat lan ongi

aztertu behar izaten da, ezgaitasunak mugatzen baitu errendimendua hobetzea.

Ezgaituaren Gizarte Integrazioarako Legea (LISMI gaztelaniaz): “Administrazioak ez du LISMI delako legea betetzen. Legeak dioenez enpresa arruntetan langileen %2 ezgaituak izan behar du, baina hainbat enpresak nahiago du legea ez bete eta isuna ordaindu. Enpresek ez dute langile desgaitua nahi”. Galdaerak dioenez, “legea beteko balitz, zentro hauek ez lirakeke izango”. Zentro okupazionalak izango lirakeke. Okupazioan langileen %80k desgaitasun mentala dute. Bravok: “Legeak langileentzako trantsitu aldi bat aurreikusten du enpresa arruntetara pasatzeko. Administrazioak enpresek legea betetzeaz gehiago arduratu behar luke. Ez Jaurlaritzak ez Diputazioak ez dute beren eremuan legea betetzen, eta ez dute desgaitasunak dituzten langileen trantsitua garatzen. Enpresa batzuek diote egiten dutela, baina enplegatzen dituztenak azpikontratua daukate, eta ez dute kobratzen besteek bezala”.

KLren ekarpena: “Jendeak gure enpresa ezagutzen du, baina ez barnetik. Areago, hemen hasten diren langileak harritzen dira ekoizten dugun kalitatea ikusita” dio Rodriguezek. Bravok hauxe gehitu du: “Jendarteko sektore batek uste du, desgaituak garenez, ez dugula besteen

modura ekoizten, beraz, enpresa arruntak gurea salbatzen ote duen pentsatzen dute askok. Ez da batere horrela. Galdaera ez dator bat uste horrekin: “Herri guztietan gurekiko ezagutza eta kontzientzia ez dira berak. Ni Aretxabaletako naiz eta bertako langileen familiak guregandik hurbil dira”.

Menpekotasunetik gero eta libreago: Lantegi hauek ez dute ekoizpen propiorik, azpikontratatuak dira. Hala ere, lana gero eta hobeto egiten ari dira eta inoren menpekotasunetik gero eta libreago daude. Lan arduratsua medio, berritzen eta kualifikatzen ari dira. Hartara, enpresa kontratatzaileei gero eta gehiago exijitze diete, horrek lan egoeraren kalitatea ere hobetzea dakar.

Elkartasunean aritzea: “KLn eritasun edo desgaitasun berantiarak izan dituzten langileak ere badira. Horiakin harremanak konfliktatuagoak dira. Enpresa arruntetan aritu diren langile desgaituak gurera etortzen direnean, lan prozesu konplexua izaten da”, diote bostek. Jimenezek dioenez: “Hasiera ez da erraza. Elkarbizitza landu behar da. Osasungintzako profesionalak inguruan izatea ongi da, baina batez ere, laguntza lankideok eman behar diegu. Desgaitasun sakonagoa dutenek beste norbanakoaren konfiantza are handiago behar dute: elkartasuna, maitasuna, animoa begi onez tratatuak izatea”.

Guk geure irizpideak garbiak ditugu. Laguntzak ditugula? Bai. Baina zerga zuzenetan bakarrik diru publikotik jasotzen duguna baino gehiago bueltatzen diogu gizarteari. Are gehiago, honelako zentro bat edonork munta dezake, edozeinek hartzen ahal du diskriminazio positiboaren bidea eta pertsonak desgaituak enplegatu”.

Oyarzabalek horrela jarraitzen du: “Elementu distortsionatzailea beste bat da: pertsona hauek enplegu arruntetan izan behar lukete lanean, enpresa normaletan. Guk hori lantzen dugu, iaz 47 pertsona enplegatu ziren enpresa arruntetan, baina hor desabantailan aritzen gara beti. Guk gure enpresako langileak enplegu arruntera pasatzea nahi dugu, legeak aurreikusitako trantsitua betez. Baina, desgaitasuna duten pertsonak oraindik laguntza behar ohi

» **IÑIGO OYARZABAL (GUREAK):**
“Lanpostuak sortzeko eta gestionatzeko, dibertsifikazioa eta sostengarritasuna klabeak dira, biak dira garapen ebolutiboaren ardatza”

dute. Gureak taldearen xedea enplegagarritasunaren garapena ziurtatzea da: lan okupazionala egitetik enplegura pasatzea, kategoria profesionalean igotzea. Enpresa arruntek behar lukete eman gure enpresak eskaintzen duen laguntza adina”.

Enpleguaren kalitatea

Nork erabakitzen du enplegu bat kalitatekoa den? Pertsona bakoitzak erabakitzen du –Gureak-eko zuzendariaren hitzak dira-. Badaude tailerretan ziur eta kontent sentitzen direnak, eta ez dute nahi zerbitzuetara edo enplegu arruntetara joan. Beren tailerrean egon nahi dute, beraz, hori erabaki pertsonala da. Aukera hori behar du pertsona orok, baita desgaitasunen bat duenak ere. Gureak Itineraryren garrantzia berealdikoa da horregatik. Pertsona bat Gureaken sartzen denetik ikastaroak egiten ditu, arlo industrialean ari da, gero nahi badu jardineritzan aritu, bada saiatuko gara hara aldatzen. Ibilbidea lantzea da kontua. Desgaitasunen bat duten pertsonen garapena eta merkatuaren lehiakortasuna aldi berean bermatu daitezkeela erakusten dugu egunerok. ‘Karitatea’ ira-

ganeko kontua da. Bestela ez ginatete Audi kotxeen piezak egiten arituko. Gu ere merkatuan dagoen kalitate zerbitzua eta lehiakortasunaren arabera ari gara, bestela ez dugu iraunen”.

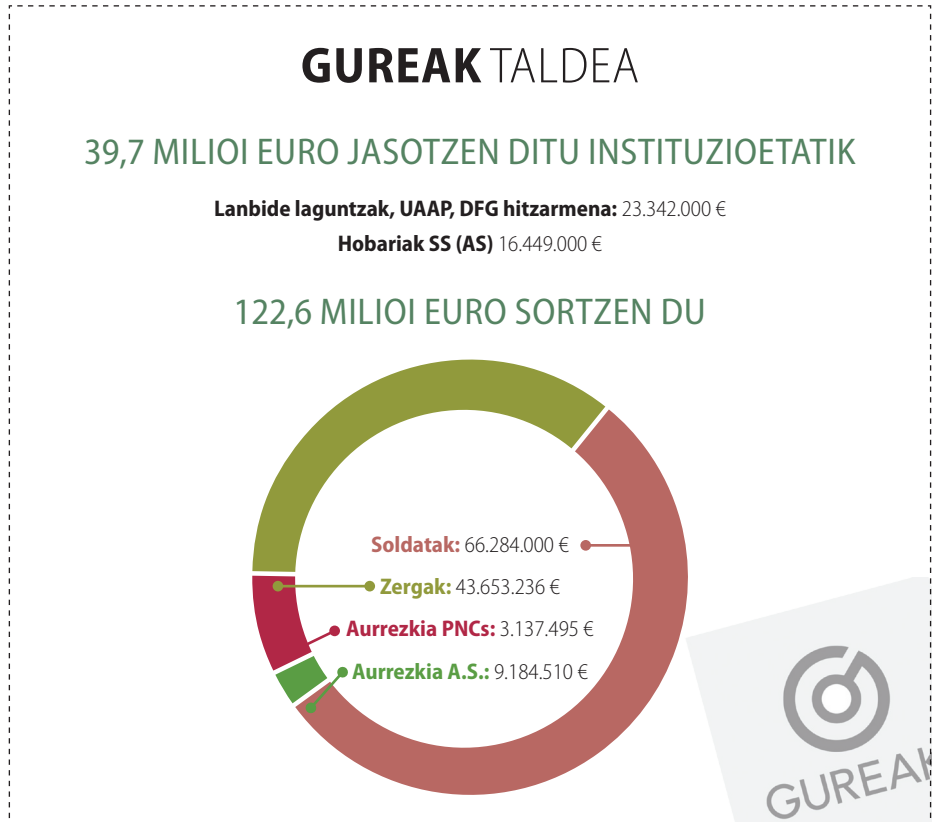
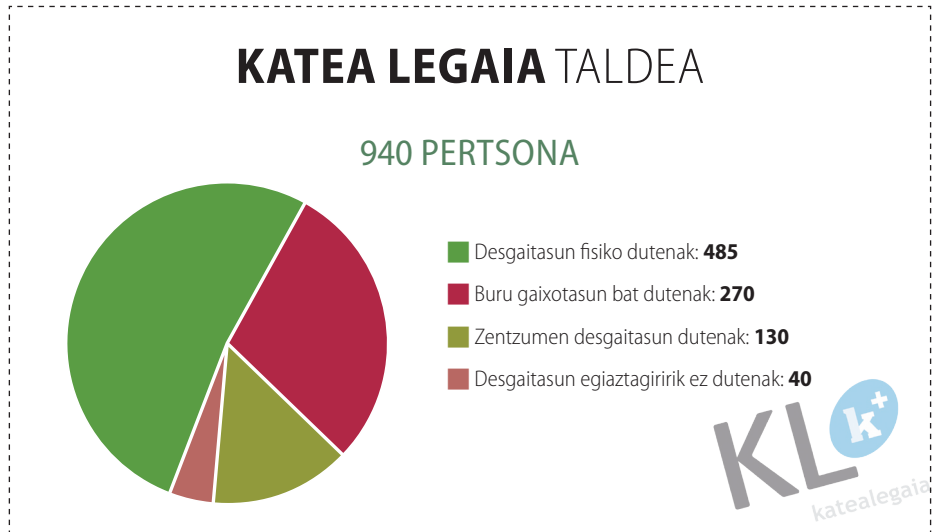
Badakigu zer den Gureak?

“Jendea heldu da egoitza nagusi honetara, eta harrিতuta esaten du, ‘Hara, hone-lakorik ez nuen imajinatzen ere’”. Haa-tik, gipuzkoar gizarteari proiektua ondo transmititzeko lana egiten dutela diote. Estigma handia da oraindik ere. Orain 40 urte etxean ezkutuan zeuden Down sindromedunek, egun tokiko ekonomian berebiziko lekua hartu dute. Jauzi kualitatibo izugarria eman da, pertsona horientzat beraientzat hasteko, eta oro har, gizartearentzako. Hau irudikatu aldera: Gipuzkoako biztanle aktiboaren %1a goizeko jaikitzen da Gureakeko aktibitate batera lanera joateko: “Aldaketa hau lekuko administrazioarekin batera enpresa arlotik egin dugun lanaren ondorioa da. Hau guztia euskal inklusio eredu propioa bilakatu da. Europan erreferente den eredu bat eta Euskal Autonomi Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen langabezi tasa Estatukoaren erdia izatea arrazoitzen duena (EAEkoa %15,9ko tasa da, Estatuko %31ren aldean”.

KATEALEGAIA (KL) ENPRESA: 940 LANGILE

KL enpresak Hernanin dauka lantegi nagusia, eta 12 tailer lurraldeko eskualdeetan. Orain 30 urte luze sortu zen: tokian tokiko ekimenak ziren, independenteak, ekimen pertsonalei lotuak, udalei eta parrokiei, eta bereziki desgaitasun fisikoari. Pablo Nuñez da KLko zuzendari orokorra: “Katea eta Legaia bi talde ziren hasieran. Horrek adierazten du herriz herri eta herritik sortuz joan direla. Denbora joan ahala, fusionatzen joan dira. Helburua lan mundutik at geratzen diren pertsonen inklusioa da, gehien behar dutenenak. Izan ere, arriskuan dagoen pertsona hauei enplegua aukerak bilatzea, lan kalitatezkoa eskaintzea ez da lantegi samurra”. Hala ere, hauek dira beren puntu indartsuak: “Irabazi asmorik gabeko erakundea gara, dena inbertitzen dugu geroari begira, eta jabegoa langileena da. Horixe da gure berezitasuna eta enpresaren sostengarritasunaren berme nagusia”.

940 langileetatik 605 bazkide edo akzionistak dira. Kapitala berreskuraga-



ria dute. KL aktibitate industrialean nabarmena da. Indarra gero eta handiagoa lortzen ari da. Bere bezeroak goi-mailako enpresak dira. Zerbitzu integrala eskaintzen dute Gipuzkoa osoan: “Enplegatuta dauden 940 pertsonen beste, gure formazioa, orientazioa eta destinoa lantzen dugu, insertzio itinerarioan. Bai gurean edo enplegu arruntean enplegatzeko. Uneon 50 laguni ari gatzatzen segimendua egiten, ez dira gure enpre-

sakoak, baina formazio horren barruan laguntza jasotzen dute integratzeko”, dio Pablo Nuñezek.

Desgaitasuna duten pertsonak 900 dira. Haien artean, desgaitasun larrikoak 334, eritasun mentala dutenak bereziki. Desgaitasun egiaztagiririk gabekoak 40 lagun baino ez dira, %96k dauka ziurtagiria. Ez da ohikoa, hain handia den enpresa batean, portzenta-jea hain altua izatea.

ENEKO LEUNDA ETA XABIER IZAGIRRE: “SOLDATA OSO BAXUAK DIRA”

Eneko Leunda (ELA) eta Xabier Izagirre (LAB) langileen ordezkariak dira, Tolosako eta Donostiako tailerretako arduradunak: “Desgaitasun intelektuala duten langileekin lan egitea ez da erraza”, diosku Leundak. Izagirrek, berriz, “azken hamabost urteetan gaixotasun mentala duten kopurua handitu da. Adibidez, goi-mailako ikasketak izanik ere, drogan erori direnek depresioa dute”.

“Guk langile guztiok ditugun eskubide berberak defendatzen ditugu, baina, langile hauetako bakoitzak berezitasun bat dauka, pertsona bakoitzaren arazoak entzun behar ditugu, orduan, ez dira arazo laboralak soilik, kanpoan dituzten arazoak ere entzun behar ditugu. Hau da, ‘psikologo’ lana egin behar dugu”, diote biek.

“Gureak enplegu zentroa okupazionala zen hasieran, berezia, tailer babestuak ziren. Baina oraindik ere 5.500 langileetatik 1.000k ez daukate kontraturik. Hazkunde izugarria izan da. Eredu berri bat gestionatu beharko litzateke, egoera hobetzeko. Kabinete medikua ez litzateke gaizki langileen produktibatea hobetzeko, pertsonen laguntzailea badago, baina hobetu beharra dago”, gehitzen du Izagirrek.

Enpresek eta administrazioak Desgaituaren Gizarte Integrazioako Legea betetzen ez omen dutenez (LISMI gaztelaniaz), desgaitasuna duten langileek zentro berezietara jotzen dute: “Zentro hauek gero eta handiagoak dira, igarotzea edo transistua ez da behar bezainbeste egiten. Enpresa arruntek ez dute kontratatzen pertsona ezindu hauek, azpikontrata baten bidez enplegatzen dituzte. Eta zein preziotan egiten dugun lan?, bada, beraiek jartzen duten horretan, ahalik eta baxuen. Hori da benetakoa arazoa. EAEko enpresek legea beteko balute, Gureak izango litzateke hasierakoa: zentro okupazionala eta hauekiko heziketa, agian, bestera garatua”, diote biek ala biek.

ELA eta LABeko ordezkari hauen esanetan “enpresek legea bete beharko lukete, baina horretarako LISMI delakoa gaurkotu beharko litzateke. Gureak errekurtsoak ditu eta lan oso ona egiten du, oso lan kualifikatua, gero eta gehiago, eta betiko aitzakia entzuten da: ‘Merkatua oso gaizki dago’. Gureak enpresa potenteentzat ari da, automozioan, prozesu gero eta sofistikatuenak lantzen dituzte, baina etekinak beste enprezentzat geratzen omen dira. “Langile hauek pozik daude lanarekin, baina denek nahi

dute gehiago irabazi. Hori guri adierazten digute. Badakite inguruan irabazten dena, eta kontratua dutenek badakite ‘besteetan zenbat irabazten duten’. Euren aspirazioa normala da, guk halaxe dugu eta”.

“Gureak den bezala administrazioarentzat pagotxa da. Izan ere, bere garaian Atzegi Gureak sortu izan ez balu, administrazioak sortu beharko zukeen, eta horrela izan ezean, seguru kostua askoz handiago izango zen: gu biok funtzionario ginateke, lan publikoko soldatapekoak”.

Gipuzkoan bide onuragarria egin omen da, baina biek uste dute “ondo ezarritako sistema publiko batek enpresa hauen egoera hobetu beharko lukeela, instituzioek beren gain hartu balute, jende honen egoera bestelakoa litzateke”.

“Guk kritika Gureaki baino Eusko Jaurlaritzari egiten diogu, bera da baldintzak eta eskubideak bermatu behar dituen. Jaurlaritzak legea betetzen ez duen enpresari isuna jarri beharko lioke. Traba hor dago. Egiari zor, soldata aparte utzita, gainerako baldintzak onak dira: oporrak eta tratua, kasu. Baina hauek guk bezala, nahi dute gehiago irabazi, bikotearekin bizi pisu basteen, eta ezin dute”.

KLko diru sarreren %80 bezeroei egindako lanetatik dator. Laguntza %20 da. “Laguntza horiengatik itzultzen dena ongi neurtzen dugu. 2010ean, KLk jaso zuen euro bakoitzeko 3,33 euro itzuli zizkion gizarteari ekonomikoki, zergen bitartez eta pentsioen bidez”. KL punta-koa enpresa da. Lurraldearen sostengarritasunean ehun industrialak laguntzen du eta bere balore sozialak eta kohesio sendoa ezagunak dira.

Gureak eta KL: bat egiten ikasi dute

Gureak eta KL jendartearen bilakabidean bereiz osatuz joan diren enpresak dira. Atzegi –Gureaken aitzindaria– desgaitasun intelektuala lantzen hasi zen tokian toki: “Bi enpresek misio bera dugu. Bereiz aritu arren jakin dugu bat egiten, herri mailan, erabaki global eta orokorretan gure ikuspegiak eta erabakiak bat datoz, harreman ona dugu helburuak erdiesteko”.

» PABLO NUÑEZ (KL):

“Enpresa hauen arrakasta kolaborazio publiko eta pribatuaren ondorioa izan da, EAEko administrazioa, instituzio eta enpresaren artekoa”

2007ko krisiak mina egin zion KLri. 2008an, artean, inork ez zuen krisia aipatzen, baina gure fakturazioak %30 behera egin zuen. “KL denona izateak lagundu zuen egoera gainditzeko. Neurriak hartu genituen, murrizketa drastikoak egin gabe, ERE (Enplegua Erregulatze-ko Espedienteak) bat tarteko, denontzat. Hondoratu gabe, sufrituz, egoera iragan

genuen duintasunez eta elkartasunez, ez genuen salbuespenezko ‘laguntzarik’ jaso. Erabaki konplikatuak hartu genituen, konprometituak. Hori da bestetik ezberdintzen gaituena. Irizpideak partekatu eta erabakiak elkarrekin hartzen ditugu, irabazi bai baina onurei etekin eta probetxu atereaz, horrek adierazten du garena, hori da gure indarra eta garai latzetan, gakoa”.

Pablo Nuñezen hitzetan, enpresa hauen arrakasta kolaborazio publiko eta pribatuaren ondorioa izan da, EAEko administrazioa, instituzio eta enpresaren artekoa: “Tailer bakanak zirenak kontzentratzen joan gara, indarra hartzen. Industria-sareaz ikasten, kontzientzia hartu dugu, baina enpresa arruntak ere jakin izan du gure funtzioa ulertzen. Horrek ekarri gaitu –inklusiorako euskal ereduari esker– Europa mailako ratioen puntara, enplegu tasa eta kohesio soziala lortu daitezkeela erakutsi dugu”. ■