

alimara

REVISTA DE TREBALL SOCIAL
NÚMERO 48 / SEGONA ÈPOCA / DESEMBRE 2001



**Consell
de Mallorca**

alimara

Núm. 48

Segona època, desembre 2001

Edita: Consell de Mallorca
Departament de Serveis Socials
General Riera, 67
07010 Palma
Tel: (971) 76 07 62
Fax: (971) 76 19 52

Equip editor: Jaume Mateu Martí
Catalina Garcia Garí

Portada: Sense títol
Miquel Clàr Oliver

Maquetació
i impressió: Esment, centre especial de treball d'Amadip

Dipòsit legal: PM-128-1987

ISSN: 1778-2166

Els articles d'aquesta revista expressen únicament l'opinió dels seus autors.

ELS NOUS REPTES DE LA INSERCIÓ LABORAL

COORDINADORA-Federació Balear
de Persones amb Discapacitat

L'accés al món laboral ha estat, des de la seva constitució a l'any 1978, una de les principals preocupacions —i també reptes— de *Coordinadora-Federació Balear de Persones amb Discapacitat*. Una preocupació justificada pels valors socials i econòmics que té el treball i pels nombrosos problemes que han d'afrontar els ciutadans amb alguna discapacitat per aconseguir un lloc de feina.

Per aquests motius, *Coordinadora* ha reivindicat constantment —davant les administracions públiques i davant la societat— el dret a la feina que, sense excepció, tenim tots els ciutadans. I, alhora, també ha desenvolupat nombrosos programes d'inserció laboral per a persones amb discapacitat física i/o psíquica i per a joves amb necessitats educatives especials que han ajudat a esmenar, notablement, l'alt índex d'atur entre aquest sector de població.

Mirant enrera, una de les experiències més gratificants de la nostra entitat és haver estat pionera en l'ús de la metodologia del *Treball amb suport*. Una metodologia que ha facilitat l'accés al treball —sempre en empresa ordinària— i que ve avalada pel nombre de contractes aconseguits, pel manteniment dels llocs de feina i pel creixent nombre d'empreses participants; però també pel fet que actualment és usada per moltes altres ONG de dins i fora de la nostra Comunitat

En l'àmbit legislatiu, l'aprovació el 1982 de la *Ley de Integración Social del Minusválido*, més coneguda com a LISMI, va suposar un avanç molt important en l'establiment de la normativa necessària per garantir la igualtat de drets entre tots els ciutadans. I hem de recordar que, a nivell laboral, la LISMI ja recollia l'obligatorietat de les empreses de més de 50 treballadors a tenir contractat un 2% de personal amb discapacitat i, en el cas de les administracions públiques, fins a un 3%. Però vint anys després podem constatar l'incompliment generalitzat d'aquesta normativa. Una situació que només es repara, parcialment, gràcies a la posada en marxa de programes i serveis destinats a augmentar la presència dels ciutadans amb alguna discapacitat en el món empresarial de la nostra Comunitat

Coordinadora començà a treballar molt seriosament en aquest sentit el 1991, quan posà en marxa els primers programes basats en la metodologia del *Treball amb suport*. D'aquesta manera s'intentava donar resposta a una de les demandes que més feien els usuaris de la nostra entitat. Cal destacar que des de l'entitat es tenia una gran consciència que, en la majoria dels casos, només a través del treball s'aconsegueix la plena normalització del dia a dia. També cal

tenir en compte que les pensions de l'Estat eren insuficients i no permetien la possibilitat d'aconseguir una vida autònoma i independent.

A partir de la posada en marxa de programes d'inserció laboral ha estat possible la consecució de molts llocs de feina i s'ha aconseguit que moltes persones hagin adquirit les habilitats socials i laborals necessàries per arribar a ser totalment autònomes. També cal destacar tota la tasca d'informació, sensibilització i suport feta amb empresaris i agents socials. Tot això sense oblidar que, al marge d'aspectes purament laborals, des d'aquests programes, amb la col·laboració d'altres serveis, s'ha intentat respondre a una multiplicitat de necessitats d'aquest col·lectiu que sorgeixen o afecten el procés d'inserció sociolaboral.

En el moment que administracions i entitats vam iniciar aquest procés (a principis dels anys 90) les persones amb alguna discapacitat es trobaven en una situació de total desigualtat d'oportunitats quant a la població general, a l'hora d'incorporar-se al món laboral. I això es devia, en bona part, al desconeixement i als prejudicis dels empresaris. Però també influeixen —i segueixen influint— altres aspectes com les mancances formatives del col·lectiu. Per tant, des de la nostra entitat, sobretot entre els usuaris més joves, sempre s'ha intentat motivar-los i orientar-los cap a la formació abans d'iniciar la recerca laboral. També cal destacar que, en aquests deu anys, les possibilitats formatives s'han ampliat amb la posada en marxa, entre d'altres, dels cursos de garantia social.

A més d'una formació específica, molts dels usuaris dels nostres programes necessiten d'un període previ de formació i suport per accedir i mantenir un lloc de treball. En aquests casos hem de dir que aquesta formació es contempla com una acció més dels programes.

En el cas dels ciutadans amb mobilitat reduïda també cal tenir en compte un problema afegit: les barreres arquitectòniques en el transport i en les empreses. Un problema que, encara ara, segueix essent un greu fre a la normalització.

Al marge de l'efectivitat de la metodologia del *Treball amb suport*, des de **Coordinadora** consideram que bona part de l'èxit dels programes es deu a la professionalitat dels preparadors laborals. En aquest sentit cal destacar que, amb l'impuls del Consell de Mallorca i de l'Ajuntament de Palma, s'ha aconseguit una coordinació entre entitats públiques i privades que fan inserció laboral que ha resultat molt positiva per a la formació contínua d'aquests professionals. Des del 1991 seria complicat enumerar els cursos, jornades i congressos en els quals han participat els preparadors laborals —tan aquí com a altres comunitats autònomes o fins i tot a l'estranger. Tot i així, no podem deixar d'esmentar l'activa participació en el *I Simposium Internacional de Treball amb Suport* celebrat a Palma el 1992 o l'esforç realitzat el 1997 perquè el professor Ernesto Sánchez ens transmetés els seus coneixements i la seva experiència en uns cursos organitzats a Mallorca i Menorca.

Quant al tipus de feines aconseguits hem de dir que inicialment s'entrà amb força en el camp de l'hosteleria. Així, durant els primers anys, més d'un 70% dels contractes es realitzaven en empreses del sector turístic. En molts casos això suposava feines de gran duresa, amb horaris dispersos i amb contractes temporals derivats de l'estacionalitat del turisme. Malgrat aquestes dificultats, la majoria de les integracions van ser exitoses. I poc a poc, i amb molt d'esforç, s'han anat

millorant les condicions laborals, s'han signat contractes amb més garanties i s'ha anat diversificant el camp laboral. Així, cada vegada és més ampli el ventall de llocs de feina que se'ns ofereixen o trobam i s'amplien horitzons a altres tipus de feines més qualificades.

En la segona meitat de la dècada dels 90, la voluntat del col·lectiu d'incorporar-se al món laboral de forma normalitzada i la conscienciació d'entitats i professionals s'han vists molt potenciades des de l'administració pública. Així, s'ha de reconèixer que, malgrat que incompleixen la quota del 3% de personal amb alguna discapacitat, les administracions públiques (seguint directrius europees) han apostat amb força per a la inclusió laboral dels ciutadans amb alguna discapacitat en l'empresa ordinària. Aquest suport ha permès desenvolupar molts programes que ara donen els seus fruits.

Per nombre de demandes **Coordinadora** va iniciar els programes d'inserció laboral a Palma però sempre que ha estat possible i s'ha disposat de finançament també s'han fet programes a la Part Forana i a la resta de les illes. I hem de dir que aquest és un dels grans temes pendents a la nostra Comunitat Autònoma: fer arribar els recursos a tots els ciutadans i ciutadanes

En relació a la nostra entitat hem de dir també que no només hem fet programes i serveis dirigits a persones que disposen del certificat de minusvalidesa, sinó també a joves amb necessitats educatives especials. En aquests casos, la metodologia del *Treball amb suport* també ha esdevingut una eina molt útil per tal de facilitar el trànsit del món escolar al món laboral d'un col·lectiu amb important risc d'exclusió social i laboral.

Després d'aquests deu anys d'experiència, des de **Coordinadora** podem constatar que la possibilitat de fer un treball remunerat en una empresa ordinària ha estat la clau fonamental per millorar la qualitat de vida de molts ciutadans d'aquesta comunitat. I això és, sens dubte, un motiu de satisfacció que justifica, plenament, la celebració d'aquests deu anys de *Treball amb suport*. Però, com entitat constituïda per millorar la qualitat de vida de tots els ciutadans amb alguna discapacitat, ens hem de fixar, sobretot, amb les necessitats que, encara ara, no estan cobertes. Si analitzam la situació actual de la nostra comunitat (amb les particularitats de cada illa i amb les diferències entre Palma i la Part Forana) ens trobam amb situacions personals que requereixen orientació formativa i professional, amb col·lectius amb manca d'habilitats socials i laborals, amb situacions de baix nivell econòmic... Tot això sense oblidar col·lectius específics que, malgrat l'aparició de programes i serveis, segueixen tenint molts problemes per accedir a un lloc de feina: les persones amb discapacitats més importants i les dones amb alguna discapacitat.

Com hem esmentat abans, l'aprovació de la LISMI el 1982 va suposar un pas molt significatiu per al col·lectiu, tot i que —vint anys després— hem de lamentar el seu incompliment generalitzat. Actualment aquesta Llei es troba en procés de revisió i una de les reformes que s'apunta és la necessitat de cercar fórmules per fer viable la contractació de treballadors amb discapacitats més greus.

Per altra banda, recentment s'ha constituït, dins **Coordinadora**, una Comissió de la Dona. I un dels principals problemes que s'han detectat és que l'atur entre les dones amb alguna discapacitat és molt elevat. A nivell estatal es

parla que el 80% de les dones amb discapacitat no treballen i que el 66 % presenta un nivell cultural molt baix. Una de les possibles raons són els obstacles familiars (al voltant de les dones amb alguna discapacitat es tendeix a crear un ambient molt protector), però tampoc podem obviar la tradició empresarial que segueix priorititzant el treball masculí. Aquesta situació es tradueix, lògicament, en problemes de baixa autoestima i de dependència econòmica dels familiars. Si ens centram en els programes i serveis que desenvolupam des de la nostra entitat podem constatar clarament aquest fet. El nombre d'homes que demanden entrar en aquests programes i que accedeixen a un lloc de feina sempre és superior al de les dones. Per tant, de cara al futur, seria important que els serveis d'orientació professional i d'inserció laboral tinguessin present l'especial situació de la dona amb alguna discapacitat.

Davant el conjunt de mancances que encara ara presenta el mercat laboral, des de **Coordinadora** ens sentim en l'obligació de seguir desenvolupant programes d'inserció laboral i de reivindicar, davant l'administració pública, la necessitat de contemplar una sèrie de demandes fonamentals que constitueixen els nostres reptes de futur:

1. **Consolidar els programes d'inserció laboral en empreses ordinàries per a tot el col·lectiu de persones amb alguna discapacitat.**

Per això caldria fixar (via concert, conveni...) les partides pressupostàries corresponents als programes i serveis per tal d'evitar la precarietat actual i permetent desenvolupar, amb total garantia, els compromisos establerts amb els usuaris, les famílies i els empresaris. També seria molt important fomentar programes dirigits a persones amb plurideficiències o amb discapacitats greus, a dones amb discapacitat i a persones amb problemes de salut mental. Tot això sense obviar la necessitat de fer extensibles tots aquests programes a la Part Forana de Mallorca i a la resta de les Illes.

2. **Compatibilitzar pensions i graduació de salaris.**

És molt important desenvolupar mesures de compatibilitat entre pensió i salari ja que, actualment, les persones que, per motius de la seva discapacitat, no poden treballar a jornada completa es veuen obligades a renunciar a una pensió per un sou igual o inferior.

3. **Millorar els incentius a les empreses.**

La contractació de persones amb alguna discapacitat requereix d'uns incentius específics que impulsin i motivin l'empresari a donar l'oportunitat d'una primera experiència laboral que habitualment sol ser temporal. També consideram que cal establir uns incentius que afavoreixin la continuïtat de la relació laboral per tal de donar estabilitat a la contractació. Així mateix, caldria establir modalitats contractuals i nous incentius per a les empreses que contractin dones amb discapacitat i persones amb discapacitats més greus.

Per altra banda, seria molt important l'actualització de la normativa que regula la sol·licitud i concessió d'ajudes per a l'eliminació de barreres arquitectòniques i per a l'accessibilitat, a totes aquelles empreses que realitzin contractes indefinits a temps complert o a temps parcial.

4. Millorar l'accés al treball públic.

Des de fa alguns anys el Govern Balear desenvolupa el FIOP (*Programa de Formació, Integració i Ocupació de persones amb discapacitat dins l'administració pública*), una iniciativa que ha resultat molt positiva per a la formació de les persones que hi han accedit. Tot i així, caldria fer efectives les mesures oportunes per possibilitar que aquestes persones s'incorporin laboralment a l'administració pública

5. Millorar l'accés a la formació ocupacional.

És evident que la feina està directament relacionada amb la formació i aquesta és una de les principals mancances del col·lectiu. Per tal de garantir l'accés de les persones amb alguna discapacitat a l'oferta formativa ocupacional seria oportú que es contemplés la reserva d'un mínim de places en tots els cursos de formació ocupacional. I, també, que s'exigixi l'accessibilitat en tots aquests centres.

Que l'administració pública assumís aquestes demandes suposaria, lògicament, un gran avenç en la lluita perquè el mercat laboral reflecteixi la pluralitat de la societat. Però tampoc podem oblidar altres factors importants com la responsabilitat social de les empreses.

El març del 2000, el Consell Europeu reunit a Lisboa va començar a basar els pilars d'una política que apel·la al món empresarial a assumir la seva responsabilitat en matèria de formació contínua dels professionals, organització del treball, igualtat d'oportunitats, inclusió social i desenvolupament sostenible. Més enllà de les obligacions reglamentàries i convencionals, es demana a les empreses públiques i privades que utilitzin el seu potencial per elevar els nivells de desenvolupament social, per protegir el medi ambient i per respectar els drets de tots els ciutadans. Segons Europa això és possible adoptant un model de direcció obert que reconcilia interessos de diversos agents i que té un enfocament global de qualitat i de viabilitat.

Per tant, malgrat que el contacte diari amb els usuaris (persones amb noms i llinatges) ens permeti expressar la nostra satisfacció pel treball iniciat ara fa deu anys, des de **Coordinadora** no podem deixar d'exigir el compromís de l'administració i la complicitat de la societat per assumir aquests nous reptes.