

Les repercussions que aquest atur té en les edats adolescents són certament considerables; nosaltres les hem tractat únicament en la correlació entre atur i delinqüència.

2. D'alguns aspectes qualitatius de l'atur juvenil

Quan ens referim concretament al problema laboral, volem indicar també les explotacions a que són sotmesos els joves amb el pretext d'una necessària rendabilitat; aquestes explotacions fan odiable la mateixa activitat laboral.

Adés es tracta d'una explotació centrada en l'escassetat i la ridiculesa del sou amb el pretext que la feina és senzilla i que es troben tantes persones com es volen; adés es tracta d'un abús d'hores de feina, estimulat encara per la necessitat de fer més hores amb l'excusa de que "el treball fa l'home" i s'acaba sobre-carregant la jornada laboral en edats que potser es fa necessari disposar de temps lliure.

Heus aquí una reflexió feta per un vailet de 15 anys que resumeix en certa manera el que acabem de dir:

"Cuando se encuentra trabajo es de reparto o cosas así, con un horario laboral de 16 horas y a unos sueldos semanales de 800,- pesetas...

Yo he buscado trabajo por todas partes i estoy desesperado porque cuando llego ya ha llegado uno antes... Desde el momento que se dice por ahí que hay un trabajo en alguna parte, los jovenes acuden como moscas... Se da una especie de competencia en la búsqueda del trabajo. El problema, en general, es muy grave...

Ahora y en estos momentos aceptaría un trabajo haya la explotación que haya: la cuestión es traer algo a casa. De momento lo importante es ponerse a trabajar; después ya se vería si viene un aumento o si se arreglan las condiciones... Esta cuestión es para mi un problema de dignidad."

3. El paternalisme dels patrons

Quan un patró o petit empresari es decideix a acceptar un menor amb antecedents de conducta delictiva o predelictiva, el resultat sol ésser més aviat negatiu. Es fa difícil d'evitar que el patró, prenent el paper del pare, s'erigeixi en redemptor del vailet.

Aquest paternalisme, mai potser tan ben definit, es mostra extraordinàriament exigent. De totes maneres cau en la contradicció d'aquella explotació que insinuàvem suara i en una actitud, que per altra banda sembla sincera, de creure rodonament en la vàlua i bonhomia del protegit. Diem contradicció perquè es tracta de dues postures completament divergents: explotació-protecció; però quan es presenta un problema de conducta que pot pertorbar la

tranquil·litat personal, es pren alegrement la decisió de que l'ajuda la doni un altre.

Ni cal insistir en que els perills que comporta una tal deserció repercuteixen fatalment en uns riscos importantíssims de reincidència que es podrien evitar amb una presa de consciència molt més acurada de la situació real que, per altra banda, no ignora.

4. Els problemes anímics que produeix l'atur juvenil

L'atur, partint encara de la nostra observació i generalització científica, repercuteix seriosament sobre aspectes tan concrets com:

- preocupació greu per la dificultat de trobar feina.
- sentiment de marginació familiar sorgit del fet que el jove viu d'una família a la qual no pot aportar res, precisament en una edat en la que ja es pot comptar, amb fonament, amb la seva aportació.
- impotència personal per a resoldre la qüestió. L'expressió original següent reflecteix certament amargor: "tan joven y ya estoy como gastado".
- vergonya per la impossibilitat de poder disposar personalment de cap diner propi per a les pròpies despeses.
- avorriment, al no saber què fer. "de hecho hay una contradicción entre el abandono de la escuela a los 14 años y el inicio de la edad laboral a los 16".

Conclusió

¿Qui pot estranyar-se que en aquestes condicions els nois en situació d'atur es dediquin a la delinqüència? ¿Qui pot sorprendre's del fet que aquestes situacions generin la necessitat de robar per a procurar-se uns diners per a les seves conveniències personals?

Definitivament, l'atur juvenil creiem que és una conseqüència lògica de la conjuntura i que produeix, també lògicament, la conducta desviada.

Barcelona, desembre de 1.978



FUNDACIÓ JAUME BOFILL

(organització, entitat o persona privada)

Comunica la participació de les persones següents a les ponències que els corresponen.

PONÈNCIES	PERSONA-ES QUE INTERVENEN A CADA TEMA
1 La situació de l'atur a Catalunya.	
2 Mesures contra l'atur en el pla de la política econòmica.	
3 Mesures de caràcter laboral per a fer front a l'atur.	
4 Incidència de l'atur sobre la situació laboral de les dones. Anàlisi i alternatives.	
5 Incidència de l'atur sobre la situació o expectatives de treball dels joves. Anàlisi i alternatives.	Raimon BONAL - Joan COSTA
6 Els disminuïts físics: situació i expectatives de treball.	
7 Els disminuïts psíquics: situació i alternatives de treball.	
8 Els professionals i l'atur.	
9 L'administració de l'atur a Catalunya. Anàlisi i alternatives.	
10 La formació professional. Anàlisi i alternatives.	

ranquegeu, si us plau, aquesta tarja, un cop complimentada, i envieu-la per correu.

Jornades sobre l'atur

ATUR I DELINQUÈNCIA JUVENIL

Comunicació a la ponència 6 presentada
per Raimon Bonal i Joan Costa de la
Fundació Jaume Bofill de Barcelona.

A T U R I D E L I N Q U È N C I A J U V E N I L

Raimon Bonal i Joan Costa, de la Fundació Jaume Bofill.

Introducció

La nostra petita comunicació fa referència a una conseqüència de l'atur juvenil: la delinqüència. Aquesta reflexió es troba dintre de tres de les conclusions d'un estudi més ampli i complexe que vam portar a terme el juliol de 1978: Mataró 1978: Delinqüència juvenil i treball social. Estudi que consisteix en l'anàlisi de 15 casos de delinqüència o predelinqüència juvenil i intenta emmarcar cada cas en el seu context familiar, escolar i laboral.

Malgrat que, des del punt de vista teòric, nosaltres trobem serioses dificultats per definir la mateixa noció de delinqüència -sobretot quan es tracta dels joves-, volem relacionar el problema de l'atur amb la joventut "desviada" i entenem per joves els que no arriben als 16 anys d'edat. I ho fem així perquè encara existeix una jurisdicció pròpia, anomenada "de menors" que té potestat d'actuació sobre els delictes que interessen els menors de 16 anys.

Presentem aquí una lleugera impressió del que és en realitat la nostra recerca i prescindim completament de la preocupació de definir adequadament cadascun dels conceptes per a exposar, en definitiva, el que permet de fer algunes generalitzacions a partir de l'observació empírica prèvia.

1. L'atur juvenil com a causa

L'atur, certament, és una problemàtica que afecta de manera molt especial als joves. No voldríem caure en el simplisme d'atribuir al fenomen un cert determinisme però, com a fruit de la nostra observació, creiem que es pot dir que l'atur hi juga un paper de primer ordre.

L'atur juvenil és un problema conjuntural que es troba reforçat per criteris dominants a la major part dels empresaris. Aquests criteris són principalment dos:

- a) Hi ha una por no encoberta a les accions de represàlia que es fan més sensiblement perilloses pels empresaris en la mesura que el nou treballador és un jove d'aquestes característiques.
- b) Hi ha una real dificultat d'acceptar gent nova per causa de les càrregues socials suplementàries que comporta. I en la hipòtesi d'haver de buscar un nou treballador, sempre hi haurà una opció preferent per l'experimentat, l'adult i el que pugui presentar sobre el paper unes característiques adaptatives preferents.

Les repercussions que aquest atur té en les edats adolescents són certament considerables; nosaltres les hem tractat únicament en la correlació entre atur i delinqüència.

2. D'alguns aspectes qualitatius de l'atur juvenil

Quan ens referim concretament al problema laboral, volem indicar també les explotacions a que són sotmesos els joves amb el pretext d'una necessària rendabilitat; aquestes explotacions fan odiable la mateixa activitat laboral.

Adés es tracta d'una explotació centrada en l'escassetat i la ridiculesa del sou amb el pretext que la feina és senzilla i que es troben tantes persones com es volen; adés es tracta d'un abús d'hores de feina, estimulat encara per la necessitat de fer més hores amb l'excusa de que "el treball fa l'home" i s'acaba sobre-carregant la jornada laboral en edats que potser es fa necessari disposar de temps lliure.

Heus aquí una reflexió feta per un vailet de 15 anys que resumeix en certa manera el que acabem de dir.

"Cuando se encuentra trabajo es de reparto o cosas así, con un horario laboral de 16 horas y a unos sueldos semanales de 800,- pesetas..."

Yo he buscado trabajo por todas partes i estoy desesperado porque cuando llego ya ha llegado uno antes... Desde el momento que se dice por ahí que hay un trabajo en alguna parte, los jóvenes acuden como moscas... Se da una especie de competencia en la búsqueda del trabajo. El problema, en general, es muy grave..."

Ahora y en estos momentos aceptaría un trabajo haya la explotación que haya: la cuestión es traer algo a casa. De momento lo importante es ponerse a trabajar; después ya se verá si viene un aumento o si se arreglan las condiciones... Esta cuestión es para mí un problema de dignidad."

3. El paternalisme dels patrons

Quan un patró o petit empresari es decideix a acceptar un menor amb antecedents de conducta delictiva o pre-delictiva, el resultat sol ésser més aviat negatiu. Ha la dificultat d'evitar que el patró, prenent el paper del pare, s'erigeixi en redemptor del vailet.

Aquest paternalisme, mai potser tan ben definit, es mostra extraordinàriament exigent. De totes maneres cau en la contradicció d'aquella explotació que insinuàvem suau i en una actitud, que per altra banda sembla sincera, de creure redonament en la valia i bonhomia del protegit. Diem contradicció perquè es tracta de dues postures completament divergents: explotació-protecció; però quan es presenta un problema de conducta que pot pertorbar la

tranquil·litat personal, es pren alegrement la decisió de que l'ajuda la doni un altre.

Ni cal insistir en que els perills que comporta una tal deserció repercuteixen fatalment en uns riscos importantíssims de reincidència que es podrien evitar amb una presa de consciència molt més acurada de la situació real que, per altra banda, no ignora.

4. Els problemes anímics que produeix l'atur juvenil

L'atur, partint encara de la nostra observació i generalització científica, repercuteix seriosament sobre aspectes tan concrets com:

- preocupació greu per la dificultat de trobar feina.
- sentiment de marginació familiar sorgit del fet que el jove viu d'una família a la qual no pot aportar res, precisament en una edat en la que ja es pot comptar, amb fonament, amb la seva aportació.
- impotència personal per a resoldre la qüestió. L'expressió original següent reflecteix certament amargor: "tan joven y ya estoy como gastado".
- vergonya per la impossibilitat de poder disposar personalment de cap diner propi per a les pròpies despeses.
- avorriment, al no saber què fer. "de hecho hay una contradicción entre el abandono de la escuela a los 14 años y el inicio de la edad laboral a los 16".

Conclusió

¿Qui pot estranyar-se que en aquestes condicions els nois en situació d'atur es dediquin a la delinqüència? ¿Qui pot sorprendre's del fet que aquestes situacions generin la necessitat de robar per a procurar-se uns diners per a les seves conveniències personals?

Definitivament, l'atur juvenil creiem que és una conseqüència lògica de la conjuntura i que produeix, també lògicament, la conducta desviada.

Barcelona, desembre de 1.978



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 6

L'ATUR JUVENIL

**PRESENTADA PER: Unión de Sindicatos
de Comisiones Obreras**

EL PARO JUVENIL EN TERRASSA

SECRETARÍA DE JÓVENES
CC.OO.

Terrassa.

Ciudad industrial de 152.000 habitantes, está pasando por una de las situaciones más difíciles de su historia a consecuencia de la crisis económica en la cual estamos inmersos y que es el motivo por el cual muchos trabajadores se están quedando sin trabajo.

Sectores como el *textil*, necesitados de una reconversión industrial a fondo, y no los actuales planes de reestructuración que no reestructuran nada y sí consiguen que cada día vaya aumentando el paro entre la población activa.

No hay que olvidar que Terrassa es una ciudad evidentemente textil, en una zona como el Vallés Occidental en la que se encuentra el 80 por 100 de todo el textil de España. En 1977, de 19.000 trabajadores afectados por expedientes de crisis, más de 13.000 eran del textil. De septiembre a septiembre, fueron afectados por expedientes de crisis 89 empresas del textil, si bien es verdad, que en su mayoría fueron de reducción de horario.

Aunque la crisis no sólo la padece el textil, ya que existen sectores de la producción tales como el Metal y la Construcción, que se están resistiendo seriamente, necesitamos de una mayor racionalización en el trabajo, si bien es cierto que la industria metalúrgica se dedica especialmente, a hacer la maquinaria del textil, y éste ha sido uno de los motivos del cierre de algunas empresas.

El índice de paro en nuestra ciudad supera los 11.000 trabajadores, con la gravedad de que el 35 por 100 son jóvenes, cuyas edades oscilan entre los 16 y 25 años (muchos de ellos jóvenes en busca del primer empleo).

Datos del número de jóvenes parados en Terrassa de 16-25 años.

Varones: 2.600, sin ninguna clase de subsidio.
Hembras: 1.900, sin ninguna clase de subsidio.

Aproximadamente un 23 por 100 de los varones y 17 por 100 de hembras.

Jóvenes con subsidio:

Varones: 1.200.
Hembras: 800.

Aproximadamente un 18 por 100 de varones y un 12 por 100 de hembras.

El paro en el mundo occidental es una de las principales contradicciones internas que tiene el actual sistema capitalista, un sistema económico basado en la explotación del hombre, así como en el sustento de la llamada economía de mercado, hecho éste que ha servido para que proliferasen las multinacionales, pero que en ningún momento ha ido ligado en un **expansionamiento** de la industria en una forma organizada, y a la vez fuera seguido de la creación de nuevos puestos de trabajo.

Por lo tanto se puede observar que somos los trabajadores quienes estamos pagando de una forma muy clara estos errores de planificación por parte de los empresarios.

El paro entre la juventud está siendo la causa de que muchos jóvenes pierdan interés por toda vida social y se vayan automarginando de una manera que en nada beneficia a la convivencia pacífica de todos los españoles.

Hemos de ser conscientes de que la lucha contra el paro juvenil debe ir estrechamente ligada a la lucha contra el paro en general y por una superación progresiva de la actual crisis económica, pues mientras subsista ésta, difícilmente podrán crearse los puestos de trabajo suficientes para absorber el nivel de paro actual y para que cada año a los 70.000 jóvenes, aproximadamente, de 16 años que terminan sus estudios, puedan encontrar un puesto de trabajo.

También hemos de tener muy en cuenta, que estas medidas que nosotros proponemos no pue-

den tender a extirpar de raíz el problema del paro juvenil, sino que tiende a limitarlo en la medida de lo posible, a amortiguar sus efectos. No puede ser de otra forma, pues mientras subsista la actual crisis económica, mientras exista el actual modelo de crecimiento económico capitalista, existirá el problema del paro.

Por lo tanto, estas medidas tenían que tener una vigencia como mínimo de unos tres años, pues es claro que siempre favorecerán, en la medida de lo posible a hacer decrecer el nivel de paro juvenil, fomentando la creación de puestos de trabajo para los jóvenes mediante las subvenciones al empleo juvenil, y amortiguando los efectos individuales y sociales del desempleo juvenil, mediante las prestaciones y los cursos de formación profesional.

La Enseñanza, que hasta ahora hemos «gozado», la gran mayoría de españoles, ha sido una enseñanza ridícula y arcaica, atada al máximo a las creencias franquistas, enseñanza por tanto bastante deficitaria, que en absoluto aseguraba el desarrollo cultural del joven.

Aún hoy padecemos de todos estos grandes males, por lo tanto es necesario que:

- La enseñanza sea libre y gratuita hasta los 18 años.
- Acceso libre a los estudios superiores, así como a las universidades.
- El joven que al igual estudie o trabaje, deberá tener un margen de horas pagadas, para que pueda seguir el curso de sus estudios (estas horas a discutir siempre que no sean inferiores a dos horas diarias).

AUTOMARGINACIÓN, a la Delincuencia, a la Violencia, a la Consumición de Drogas...

Todas estas lacras sociales no han de ser vistas con recelo, sino con la suficiente firmeza para empezar a darles salidas.

La Delincuencia Juvenil es una de las grandes consecuencias del paro, incrementada por la gran ola de violencia que emana del propio sistema y de sus medios propagandísticos. Han sido muchas las críticas que se han vertido, puesto que hoy desde casa o sentados en un sillón, podemos aprender, cómo se entra en una casa sin llamar, o cómo se asalta un Banco, etcétera.

La Droga es uno de los grandes males del siglo XX. La consumición de drogas es para muchos jóvenes el falso intento de dar salida

a sus problemas de no querer saber en el medio ambiente en el que viven.

Si anteriormente hemos remarcado que es Terrassa una de las ciudades más azotadas por la crisis, por lo tanto uno de los lugares donde el paro está aumentando alarmantemente. Una ciudad industrial, con un gran número de jóvenes habitantes a los cuales es incapaz de absorber para el trabajo o los estudios.

Es preocupante la escalada de delincuencia juvenil en nuestra ciudad, así como de la consumición de drogas entre los jóvenes.

Estos dos grandes temas están necesitados de una pronta solución, de lo contrario estaríamos condenados a que se nos escurriese de las manos la posibilidad de una convivencia libre y democrática en la ciudad.

Dotarnos con los centros de información necesarios sobre las drogas y sus efectos, así como de centros de rehabilitación, sería la medida que están esperando muchos jóvenes terrassenses.

Por unos barrios habitables. — El medio ambiente del joven; la vida en unos barrios que a veces son inhabitables, donde convergen (en la mayoría de las casas) la falta de espacios verdes, una infraestructura urbana totalmente decadente, falta de instalaciones deportivas, culturales, etc., así como, de instalaciones sanitarias, guarderías, etc.

Ésta llega a ser la vida cotidiana para la gran mayoría de jóvenes trabajadores en nuestra ciudad.

En la carta de Terrassa se dan medidas urbanísticas muy importantes para solucionar los graves problemas de infraestructura de nuestra ciudad, y a nivel de puestos de trabajo:

- Residencia asistida de Mosén Homs.
- Residencia de la S. S. (Mancomunidad).
- Consultorios Modulares.
- Obras de urbanización.
- Guarderías.
- Instituto de B.U.P. (acogería a 640 alumnos).
- Varios centros dependientes M.E.C.
- Depuradora de aguas residuales.

Al mismo tiempo la secretaría de jóvenes de CC.OO.

Una política clara por parte del gobierno cen-

tral, Generalitat, así como del Ayuntamiento de cara a concienciar a la población de todos los problemas específicos de la juventud, tomando unas medidas eficaces.

Casals de la Juventud, que tendrían que partir de los antiguos centros de la D.N.J., con la ampliación de nuevos centros en los barrios.

Casals que tendrían que estar dirigidos por los jóvenes y hacia los jóvenes, han de ser los centros donde los jóvenes al tiempo que puedan reunirse puedan entrar en contacto con todo lo que le rodea, así como desarrollar todo su potencial en la práctica de algún deporte, música, según gustos particulares.

Medidas contra el paro:

Dada la estructura industrial de la ciudad, a corto plazo no es posible pensar en una salida si no es con la intervención política y económica de la Administración. La propia organización y estructura orgánica del capital no permite por sí sola abordar con eficacia y coherencia esta tarea con la urgencia que la situación requiere. Por ello hemos venido insistiendo en la necesidad de la colaboración de la Administración, pero además ésta es imprescindible porque será necesario abordar una modernización de las dotaciones de infraestructura industrial, especialmente adecuadas a la instalación de la industria de tecnología avanzada, para hacer variable el plan de reconversión industrial.

Será necesario una depuradora de aguas residuales, la creación de zonas industriales adecuadas, la creación de centros de formación y reconversión profesional...

Así pues las soluciones al problema del paro en Terrassa y las medidas pertinentes atomar se han de promover por organismos gestionados por empresarios, sindicatos y la Administración, tanto central como de la Generalitat, y local:

— Evitar los cierres de empresas, que tienen dificultades financieras, pero que no son económicamente inviables.

— Estudiar los expedientes de crisis y gestionar la liquidación de los activos de las empresas que acaben cerrando.

— Elaborar un plan de reconversión profesional para los trabajadores que queden en situación de paro forzoso.

— Analizar la posibilidad de creación de una caja de compensación, a nivel de sector, para

hacer llegar el subsidio de paro al 100 por 100 del salario real.

— Establecer un plan de créditos especiales (a través del Banco de Crédito Industrial, pero con aportación de fondos por parte de la banca privada) a fin de permitir superar las dificultades de financiación a corto término (paga de salarios y materias primas) de empresas con perspectivas positivas.

— Establecer un plan de créditos preferentes para aquellas empresas que puedan mejorar su estructura productiva: mejorar su dimensión, especializarse, exportar...

— Estimular de una manera muy especial la especialización, tendiendo a reducir el muestrario de cada empresa.

— Sin despreciar la exportación al Tercer Mundo, estimular de una manera especial la exportación a países desarrollados.

— Una intervención activa en las negociaciones de comercio internacional, para evitar la invasión indiscriminada de productos procedentes de países que ponen barreras a los nuestros.

— Estudiar posibles mejoras de los niveles de productividad, organización del trabajo, gestión de la empresa, comercialización, estructuras de costos...

— Evitar que las empresas que cesan en su actividad industrial, se conviertan en comercializadoras fomentando en minifundismo económico.

— Potenciar unos organismos a nivel de cada sector, que gestionen de una manera conjunta las compras de materias primas, la comercialización de productos, la exportación, la negociación de créditos, la selección de nuevas inversiones, la fiscalidad, la investigación...

— Potenciar un organismo a nivel local que asegure el trasvase de trabajadores de empresas en crisis, hacia empresas o sectores en expansión de acuerdo con el plan de reconversión profesional.

PROGRAMAS ESPECIALES DE AYUDA A LA CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA JÓVENES

1. CONTRATO DE EMPLEO-FORMACIÓN:

— Duración máxima dos años.

— El joven recibirá el 75 por 100 del salario inicial al nivel que se forme.

— El empresario paga el 50 por 100 y el resto correrá a cargo del Estado.

— Las empresas con más de 50 trabajadores estarán obligadas a tener como mínimo un 2 por 100 de la plantilla de jóvenes en estas condiciones. En todo caso, no podrá superar el 5 por 100.

2. CONTRATOS SIN INCLUSIÓN DE FORMACIÓN:

— Tiempo indefinido.

— Durante un año, el empresario recibirá una subvención mensual en concepto de una parte del salario del joven.

— No podrán acceder a este tipo de subvenciones, las empresas que los seis meses anteriores hayan procedido a la presentación de expedientes de regulación de empleo o de jornada.

3. SUBVENCIONES A PLANES DE EMPLEO EN SERVICIOS TOTALMENTE ÚTILES:

— Se consideran empleos socialmente útiles: censos y empadronamientos, museos, parques y jardines, guardas forestales, turismo, inspección de trabajo, estudios geográficos o geológicos, personal de permiso en casa de ancianos o similares, defensa del suelo y censo de tierra mal o no cultivadas... Otros servicios de relevancia social.

— Podrán presentar estos planes de empleo todos los organismos públicos, o privados de interés público (desde los Ayuntamientos o asociaciones de vecinos, hasta fundaciones, cooperativas o empresas de interés social).

4. CONTROL DE LOS FONDOS:

— Con el objetivo de vigilar por lo aquí dispuesto, y controlar la asignación de los fondos, para financiar estos planes de ayuda a la creación de puestos de trabajo para la juventud se crearán comisiones de control (administración, centrales sindicales y partidos políticos) tanto a nivel estatal como nacional, regional y local.

5. REGISTRO DEL PARO JUVENIL:

— En las Oficinas de Colocación existirán: una sección especial que se encargará del registro del

paro juvenil, y la tramitación de empleo a los jóvenes.

— Periódicamente se publicarán las listas de jóvenes desocupados, constando los siguientes datos: edad, formación recibida, sector en el que desearía trabajar (si se trata de búsqueda de primer empleo o si ya ha trabajado), estado familiar, y fecha de inscripción.

— Las tramitaciones de empleo, tanto ofertas como demandas, deberán ser realizadas por la Oficina de Colocación correspondiente, desapareciendo, por tanto, todas las agencias u oficinas de colocación privadas.

— Creación de las Oficinas de Colocación que sean necesarias y asignación a éstas de mayores recursos, tanto materiales como humanos.

PRESTACIONES DE DESEMPLEO:

— Los jóvenes en busca de primer empleo tendrán derecho a la percepción de las mismas, a los seis meses de inscribirse en las Oficinas de Colocación, siempre que éstas no les hayan proporcionado el empleo adecuado.

— Los jóvenes que estén percibiendo estas prestaciones tienen la obligatoriedad de asistir a los cursos de formación profesional, que el Instituto Nacional de empleo programe de cara a los jóvenes desocupados. Estos cursos pueden ser de capacitación, o bien de perfeccionamiento.

— Se considerarán perdidos todos los derechos a cobros de dichas prestaciones, cuando el joven haya rehusado tres ofertas de empleo consecutivas.

Según el artículo 35 de nuestra Constitución: todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

La lucha contra el paro es la lucha contra toda marginación del joven. Para conseguir la plena participación de la juventud en la vida social y política de nuestro país.

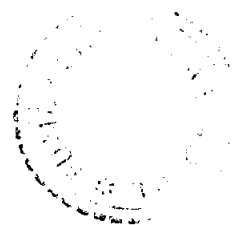
SECRETARÍA DE JÓVENES DE CC.OO.
TERRASSA



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 6

L'ATUR JUVENIL

PRESENTADA PER: Jove Guàrdia Roja de Catalunya

MEDIDAS PARA ALIVIAR EL PARO JUVENIL

Los datos que se tienen en Catalunya sobre el paro juvenil son estimativos, ya que no están elaboradas unas estadísticas serias por edad, sexo, sectores y comarcas:

Diciembre 1976	54.000 jóvenes parados menores de 25 años
Diciembre 1977	62.000 jóvenes parados menores de 25 años
Junio 1978	66.000 jóvenes parados menores de 25 años (sobre una cifra global estimativa de 120.000 parados)

Sin embargo, hay que tener en cuenta que las cifras oficiales de paro están muy por debajo de las reales. Por otra parte, al no poder hasta hace poco inscribirse en las oficinas de empleo las personas que no cobraban el subsidio de desempleo (caso de los que buscaban trabajo por primera vez) se plantea como necesidad prioritaria para conocer las verdaderas dimensiones del paro juvenil la elaboración de un censo de jóvenes en paro, cuya realización estaría a cargo del Institut de l'Ocupació, en colaboración con los ayuntamientos.

Las causas del paro juvenil son las mismas que afectan a todos los trabajadores en general: el modelo del crecimiento económico incapaz de generar el volumen de empleo que absorba las ofertas de trabajo creciente y la crisis actual, con sus escuelas de reducciones de plantillas, cierre de PYMES, expedientes de crisis, etc.

Pero también hay otros factores que determinan que el paro afecte especialmente a los jóvenes como son: la irracional e inadecuada Formación Profesional, la selectividad creciente en algunos sectores de la enseñanza y una legislación laboral que posibilita la contratación clandestina de jóvenes (sin contratos ni Seguridad Social), los contratos temporales, el despido libre y condiciones de sobreexplotación de la mano de obra juvenil (horas extras, trabajos noc-

turnos y peligrosos, inseguridad y falta de higiene, etc.).

Ante esta situación, las medidas adoptadas por el Gobierno a raíz del Pacto de la Moncloa, o bien perjudican claramente a los jóvenes (Decreto del 11 de marzo, que excluye a éstos del empleo comunitario) o bien son totalmente ineficaces y sólo sirven para enfrentar los intereses de los trabajadores institucionalizando el empleo temporal de los jóvenes con la carga de chantaje que ello incluye (Decreto de reducción de cuotas de la Seguridad Social en la contratación de la mano de obra juvenil).

Por todo esto prevemos una serie de medidas más capaces de eliminar por sí solas el paro juvenil, pues éste no es un problema de crear puestos de trabajo específicos para los jóvenes, sino de llevar adelante un programa general de creación de puestos de trabajo. Solamente esto es lo que realmente va a favorecer el empleo juvenil y resolver la difícil situación que comporta la cifra creciente cada día de jóvenes en paro.

Estas medidas son:

1. Que la Generalitat disponga de un estudio pormenorizado con estadísticas actualizadas fiables y detalladas por edad, sexo, sectores y comarcas del paro juvenil.

2. El Consell Nacional de la Joventut (cuya formación se está gestionando) en colaboración con las Conselleries afectadas debería profundizar en el estudio de las causas y consecuencias del paro juvenil en Catalunya y sobre las posibles soluciones.

3. Reestructuración de la Formación Profesional. En primer lugar, estableciendo la coordinación entre los centros de Formación Profesional, las centrales sindicales y las empresas, de cara a una correcta adecuación de la enseñanza y la tecnología impartida que permita la inmediata incorporación a los puestos de trabajo al término de los estudios. En segundo lugar, la creación de nuevos puestos de F.P., atendiendo a las regiones más deprimidas y a los sectores en reconversión.

4. Establecer un *Servei Nacional per a l'Ocupació Juvenil* con un fondo inicial de 4.000 millo-

nes de pesetas. Este Servei contaría con la participación de todas las Conselleries implicadas, así como con el Consell Nacional de la Joventut.

Dicho presupuesto serviría para financiar:

a) La puesta en marcha de cursillos de formación en el seno de las empresas por una duración de seis meses, durante los cuales el 50 % del salario del joven sería abonado por el Servei Nacional per a l'Ocupació Juvenil, con la condición para la empresa de garantizar el puesto de trabajo una vez acabado el cursillo.

b) Subvencionar a los Ayuntamientos para que pongan en marcha programas de empleo juvenil que sean adecuados, ya sea por su carácter temporal (elaboración de encuestas, brigadas ecologistas) o bien por su función de asesoramiento y colaboración en materia asistencial (sanitaria, educativa).

Los jóvenes inscritos en las oficinas de empleo y cobrando subsidio de paro, tendrían obligación de apuntarse a estos programas de interés público, por el cual percibirían un complemento

salarial según la índole y características de cada trabajo en concreto. Este complemento lo pagarían los Ayuntamientos.

5. Establecer un subsidio de paro, de cuantía igual al salario mínimo interprofesional para todos aquellos jóvenes parados, mayores de 16 años, inscritos en las oficinas de empleo.

6. Supresión de todas aquellas medidas (tengan o no carácter legislativo), que tiendan a potenciar objetivamente el paro juvenil.

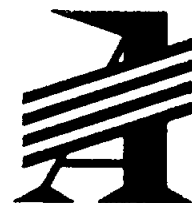
7. Promover medidas destinadas a la conservación al puesto de trabajo, así como a mejorar las condiciones de trabajo de los jóvenes, Seguridad Social, horas extras, nocturnidades, etc.

a) Facilitar a las pequeñas y medianas empresas la legislación de más de 50.000 jóvenes que hoy trabajan clandestinamente.

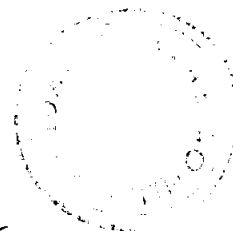
b) Creación de Comités de Control compuestos por los Comités de Empresa, las Centrales Sindicales y la Administración de las empresas, con el objetivo de vigilar las condiciones de contratación y trabajo de los jóvenes.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 6

L'ATUR JUVENIL

PRESENTADA PER: Jove Guàrdia Roja de Catalunya

MEDIDAS PARA ALIVIAR EL PARO JUVENIL

Los datos que se tienen en Catalunya sobre el paro juvenil son estimativos, ya que no están elaboradas unas estadísticas serias por edad, sexo, sectores y comarcas:

Diciembre 1976	54.000 jóvenes parados menores de 25 años
Diciembre 1977	62.000 jóvenes parados menores de 25 años
Junio 1978	66.000 jóvenes parados menores de 25 años (sobre una cifra global estimativa de 120.000 parados)

Sin embargo, hay que tener en cuenta que las cifras oficiales de paro están muy por debajo de las reales. Por otra parte, al no poder hasta hace poco inscribirse en las oficinas de empleo las personas que no cobraban el subsidio de desempleo (caso de los que buscaban trabajo por primera vez) se plantea como necesidad prioritaria para conocer las verdaderas dimensiones del paro juvenil la elaboración de un censo de jóvenes en paro, cuya realización estaría a cargo del Institut de l'Ocupació, en colaboración con los ayuntamientos.

Las causas del paro juvenil son las mismas que afectan a todos los trabajadores en general: el modelo del crecimiento económico incapaz de generar el volumen de empleo que absorba las ofertas de trabajo creciente y la crisis actual, con sus escuelas de reducciones de plantillas, cierre de PYMES, expedientes de crisis, etc.

Pero también hay otros factores que determinan que el paro afecte especialmente a los jóvenes como son: la irracional e inadecuada Formación Profesional, la selectividad creciente en algunos sectores de la enseñanza y una legislación laboral que posibilita la contratación clandestina de jóvenes (sin contratos ni Seguridad Social), los contratos temporales, el despido libre y condiciones de sobreexplotación de la mano de obra juvenil (horas extras, trabajos noc-

turnos y peligrosos, inseguridad y falta de higiene, etc.).

Ante esta situación, las medidas adoptadas por el Gobierno a raíz del Pacto de la Moncloa, o bien perjudican claramente a los jóvenes (Decreto del 11 de marzo, que excluye a éstos del empleo comunitario) o bien son totalmente ineficaces y sólo sirven para enfrentar los intereses de los trabajadores institucionalizando el empleo temporal de los jóvenes con la carga de chantaje que ello incluye (Decreto de reducción de cuotas de la Seguridad Social en la contratación de la mano de obra juvenil).

Por todo esto prevemos una serie de medidas más capaces de eliminar por sí solas el paro juvenil, pues éste no es un problema de crear puestos de trabajo específicos para los jóvenes, sino de llevar adelante un programa general de creación de puestos de trabajo. Solamente esto es lo que realmente va a favorecer el empleo juvenil y resolver la difícil situación que comporta la cifra creciente cada día de jóvenes en paro.

Estas medidas son:

1. Que la Generalitat disponga de un estudio pormenorizado con estadísticas actualizadas fiables y detalladas por edad, sexo, sectores y comarcas del paro juvenil.

2. El Consell Nacional de la Joventut (cuya formación se está gestionando) en colaboración con las Conselleries afectadas debería profundizar en el estudio de las causas y consecuencias del paro juvenil en Catalunya y sobre las posibles soluciones.

3. Reestructuración de la Formación Profesional. En primer lugar, estableciendo la coordinación entre los centros de Formación Profesional, las centrales sindicales y las empresas, de cara a una correcta adecuación de la enseñanza y la tecnología impartida que permita la inmediata incorporación a los puestos de trabajo al término de los estudios. En segundo lugar, la creación de nuevos puestos de F.P., atendiendo a las regiones más deprimidas y a los sectores en reconversión.

4. Establecer un *Servei Nacional per a l'Ocupació Juvenil* con un fondo inicial de 4.000 millo-

nes de pesetas. Este Servei contaría con la participación de todas las Conselleries implicadas, así como con el Consell Nacional de la Joventut.

Dicho presupuesto serviría para financiar:

a) La puesta en marcha de cursillos de formación en el seno de las empresas por una duración de seis meses, durante los cuales el 50 % del salario del joven sería abonado por el Servei Nacional per a l'Ocupació Juvenil, con la condición para la empresa de garantizar el puesto de trabajo una vez acabado el cursillo.

b) Subvencionar a los Ayuntamientos para que pongan en marcha programas de empleo juvenil que sean adecuados, ya sea por su carácter temporal (elaboración de encuestas, brigadas ecologistas) o bien por su función de asesoramiento y colaboración en materia asistencial (sanitaria, educativa).

Los jóvenes inscritos en las oficinas de empleo y cobrando subsidio de paro, tendrían obligación de apuntarse a estos programas de interés público, por el cual percibirían un complemento

salarial según la índole y características de cada trabajo en concreto. Este complemento lo pagarían los Ayuntamientos.

5. Establecer un subsidio de paro, de cuantía igual al salario mínimo interprofesional para todos aquellos jóvenes parados, mayores de 16 años, inscritos en las oficinas de empleo.

6. Supresión de todas aquellas medidas (tengan o no carácter legislativo), que tiendan a potenciar objetivamente el paro juvenil.

7. Promover medidas destinadas a la conservación al puesto de trabajo, así como a mejorar las condiciones de trabajo de los jóvenes, Seguridad Social, horas extras, nocturnidades, etc.

a) Facilitar a las pequeñas y medianas empresas la legislación de más de 50.000 jóvenes que hoy trabajan clandestinamente.

b) Creación de Comités de Control compuestos por los Comités de Empresa, las Centrales Sindicales y la Administración de las empresas, con el objetivo de vigilar las condiciones de contratación y trabajo de los jóvenes.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 6

L'ATUR JUVENIL

PRESENTADA PER:

Joventut Comunista d'Espanya (Bandera Roja)

CAUSAS DEL PARO JUVENIL

La problemática del paro juvenil no puede ser tratada desde una perspectiva economicista, muy al contrario, solo reflexionando esta temática desde una óptica política, sabremos situar con nitidez las causas ni las soluciones a la misma.

Situar una perspectiva política significa para nosotros plantear muy claramente como incide el modo de producción dominante capitalista y en que medida se puede relacionar la situación actual de este modo de producción con el paro juvenil.

En esta línea partimos del análisis de la característica central que define la estructura capitalista: la inversión del capital por parte de unos determinados individuos poseedores de dicho capital (inversión que se traduce en la compra de toda clase de medios de trabajo entre ellos la fuerza de trabajo) para sacar plusvalía, beneficios que permitan aumentar el capital invertido.

Logicamente el capital busca una fuerza de trabajo que reúna unas condiciones lo más idóneas posibles a fin de generar al máximo de plusvalía, lo cual quiere decir que en el mercado de trabajo se tiende a dar preferencia por parte de la demanda empresarial a un adulto experimentado, antes que aún joven que no haya realizado el servicio militar (esto se puede observar en Banca donde hay una tendencia generalizada a no admitir personal que no tenga hecho el servicio militar cumplido).

Esta claro, en otro orden de cosas, que el joven que consigue trabajo antes del servicio militar es en la mayoría de los casos en condiciones verdaderamente degradantes.

A nivel de la situación actual podemos hablar de una crisis estructural del sistema capitalista que viene provocada además de por las causas tradicionales, por una crisis del propio sistema de producción, de la propia forma de acumulación, que obliga a los países hegemónicos (URSS y USA) a la burguesía desenfrenada de mercados para no perder margenes de beneficio con la consiguiente situación de enfrentamiento.

Esta situación de crisis estructural es la que condiciona entre otras la quiebra de muchas pequeñas y medianas empresas con la consiguiente recesión de la demanda de los puestos de trabajo.

En el Estado Español la crisis se agrava en la medida de que mientras las potencias descargan su crisis sobre los países dependientes, el Estado Español en la medida de que ocupa un lugar dependiente en el eslabón de la cadena imperialista, la crisis recae directamente sobre la clase trabajadora. Evidentemente influye el tipo de enseñanza teórico que se da en las escuelas de Formación Profesional, donde se produce un verdadero divorcio entre la escuela y las fábricas.

Otro factor es evidente la mecanización que va acompañada de aumentos de los ritmos de trabajo

que amparandose en la sensación subjetiva de crisis, dificultan al rechazo a estas medidas por parte de los trabajadores.

Finalmente, debemos situar la clara falta de inversiones, porque los capitalistas solo invierten hoy en negocios muy rentables tratando de chantajear con la exigencia de que es necesaria la flexibilidad de plantillas (postura CEOE).

En resumen las causas que situamos como fundamentales son:

- La preferencia generalizada de los empresarios hacia obreros experimentados.
- La situación de crisis económica mundial estructural con secuelas entre ellas, la quiebra de pequeñas y medianas empresas con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo.
- La falta de inversiones.
- Las medidas patronales de reducción de plantillas, los aumentos de ritmos de trabajo.

CONSECUENCIAS EN LOS JOVENES DEL PARO JUVENIL

La crisis económica y, en especial, el paro genera en los jóvenes un proceso de automarginación, de sentirse inútil, unido a la rabia subjetiva contra

la sociedad capitalista; en definitiva se da un senti
miento de decepción. De toda esta situación de decep
ción surgen hoy manifestaciones claras que se carac-
terizan en lo fundamental por ser alineadoras, evasi
vas, por no enfrentarse a la realidad.

En este sentido encontramos en primer lugar
la ideología pasota (movimiento punk) que constitu-
ye una respuesta clara a esta situación, es una ap-
titud que constituye la expresión subjetiva del re-
chazo a todo, porque se basa en la denuncia de que
todo es lo mismo.

Otra manifestación clara de esta situación
es la entrada en grupos activistas ultraizquierdis
tas, es una reacción agresiva contra la situación
actual, es el morir matando de la desesperación.
Caso aparte es el activismo fascista que se da en
jóvenes de la pequeña burguesía que reaccionan con
tra la izquierda parlamentaria a la que acusasn de
no darles un lugar bajo el sol.

La delincuencia también se agudiza en este
marco.

Todas estas manifestaciones juveniles con-
figuran un amplio campo de marginalidad que consti-
tuye una formación reactiva contra la situación de
paro con todo lo que significa de pérdida de expec
tativas, de contradicción frustrante entre la ideo-
logía consumista y una realidad donde el consumo
se ve dificultado por la pérdida de poder adquisi-
tivo que conlleva el paro.

Por otro lado el paro radicaliza la dependencia familiar con las consiguientes contradicciones que llevan a ser para muchos jóvenes abrumadoras.

Lo negativo es que en lugar de darse intentos serios de avanzar en estos sentidos de avanzar en que los jóvenes tomen conciencia de su problemática lo que hace el capital es lanzar una ofensiva ideológica basada en la concesión de libertades toleradas (porro, pornografía, discotecas, permisividad del juego, potenciación de líderes tipo Travolta, etc...) que le permiten además de obtener sendos beneficios a lie-
nar y mantener en la marginación a la juventud.

MEDIDAS NECESARIAS CONTRA EL PARO JUVENIL

Con respecto a las medidas que se exponen en la ponencia diremos:

En referencia a las medidas de la CEE podemos decir sobre la B que se debería dar en cada barrio preferencia a sus parados, con oficinas de colocación en cada barrio bajo control obrero.

Sobre la C que es un parche si no acompañado de una compensación salarial. Con respecto a las medidas aplicadas por la OCDE en el apartado B sería necesario exigir un método teórico-práctico.

Sobre el 2 párrafo en el apartado b debería completarse con un estrecho ligamen escuelas-oficinas de colocación.

Sobre la medida d es inaceptable en la medida de que fomenta la sobreexplotación de los emigrantes

cosa que interesa a la burguesia del pais receptor porque recibe una mayor tasa de plusvalia y del pais de origen del emigrante porque le permite engrosar la reserva de divisas.

En cuanto al apartado e creemos que es confuso, en frente a esto nosotros estamos por la jubilación a los 60 años con el 100 por cien del salario y escala movil de salario lo cual permite crear puestos de trabajo.

Con respecto al apartado j creemos que sería correcto siempre que la enseñanza fuera gratuita y desde los 16 años se percibiera el salario minimo suficiente (que hoy por hoy centramos en las 30.000 ptas. limpias).

En referencia al apartado g es correcto siempre que no se parta del actual contrato de aprendizaje.

Sobre el apartado k plantearíamos la necesidad de una beca salario que significaría el salario minimo suficiente.

Las soluciones L y M de la ponencia serían factibles a nuestro entender situando esta cuestion (S.M.S.).

Por lo que respecta a la medida N se debería concretar en un subsidio de paro con el salario minimo suficiente y que se percibiera desde los 16 años.

En cuanto a las medidas del Pacto de la Moncloa cabe decir que son medidas hartamente insuficientes si se tiene en cuenta la gran cantidad de empresas que en la medida de que no tienen al corriente sus pagos a las S.S. disminuye el atractivo de la reducción por otro lado creemos que la interinidad y la eventualidad es incorrecta y rechazable desde todos los puntos de vista, porque el problema es crear puestos de trabajo estables. Sobre las medidas a nivel de Catalunya diríamos que con respecto a la F.P. sería necesario retomar los centros de formación en las empresas sin el contrato de aprendizaje, combinandolo con la producción práctica y siendo fijo en plantilla.

No estaríamos de acuerdo en que el F.O.S. se empleara para centros de formación de aprendices pues creemos que la subvención de los mismos corresponde al M.E.C. y creemos asimismo que los sindicatos deben participar en la elaboración de los planes de estudios.

Pero junto a todas estas medidas apuntaríamos otras como:

- La reducción de la jornada laboral 40 horas semanales en todos los ramos, que permita crear nuevos puestos de trabajo.
- La supresión de las horas extraordinarias y el pluriempleo con la necesidad de asegurar un salario minimo de 30.000 ptas.

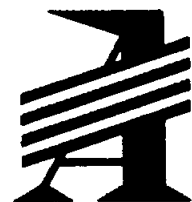
Se trata en definitiva de asegurar junto a las medidas concretas que posibilitan aumentar pue

tos de trabajo medidas como estas últimas que aseguran la creación de los mismos.

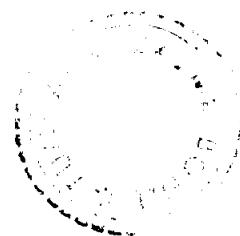
La dificultad de estas medidas esta en que exigen sacrificios al capital pero creemos que si no es así no habrá unas salidas efectivas sino parches que evitarán abordar el problema, pero no solucionarlo.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 6

L'ATUR JUVENIL

**PRESENTADA PER: Centres d'Higiene Mental de
Cornellà, l'Hospitalet - centre,
Gràcia, Les Corts, Pi i Molist,
Sarrià.**

Abans d'introduir l'efecte que l'atur pot produir en l'adolescent i en el jove ens sembla important de fer un breu comentari sobre en quina mida la situació de — no atur — és a dir, de treball, tampoc contribueix de manera eficaç a donar solucions i estímuls a l'època de pas entre la institució escolar perquè aquesta no dóna al nen elements que pugui utilitzar en la seva definició com a adult i com a treballador. Finalment esbossarem quina és la situació psicològica de l'adolescent, quina és la repercussió de l'atur en la solució d'aquesta etapa evolutiva, per acabar explicant el perquè ens adherim a la proposta de la mesa (ponència presentada per Rosa Maria Carrasco) de trobar una sortida al conflicte que contempli el satisfer i aprofitar la riquesa humana del jove, a la vegada que solucionar-li el problema econòmic.

Obviament és l'escola la institució social que ha d'assumir bàsicament la formació humana del nen. També és obvi que no ho fa, que la seva funció és en la majoria dels casos aconseguir que el nen acumuli el màxim de coneixements possibles.

Coneixements que vénen impossats per una ideologia determinada, per conservar el seu poder i que no tenen res a veure amb els interessos dels nens ni com a col·lectivitat ni com a individus. És a dir, ignorant els desitjos, la cultura i les possibilitats del nano.

Coneixements que queden limitats a continguts intel·lectualitzants i d'una cultura determinada. Els nens han d'aprendre noms i números, però no tenen a l'escola cap possibilitat de desenvolupar les seves aptituds de forma que serveixin per anar autodefinint-se en les seves aficions, en les seves habilitats i, per tant, d'anar-se preparant o imaginant un joc professional real i construint-se el seu futur.

Tot aquest culte a l'abstracte, intel·lectualitzant culmina en el moment en què és té que decidir si es continua B.U.P. o es va cap a formació professional. És en aquest moment que es veu obligat a fer una renúncia a pertanya i a depressió en les famílies, i en els mateixos nanos i, a vegades, és compartida pels educadors o mestres.

Aquest fet pot a vegades arribar a semblar natural, però no ho és i les coses podrien ésser diferents si l'escola o si els programes d'ensenyament estiguessin pensats per desenvolupar i acollir totes les formes d'activitats dels nanos, si valoressin la producció global del nen. Si això fos així la formació professional podria ésser un camí més a triar i no el camí obligat per a determinades classes socials, o per els nois i noies que per no haver-se adaptat a un determinat concepte de l'ensenyament arrosseguen durant molt de temps l'etiqueta de FRACASSATS.

Amb això no volem pas dir que l'altra sortida sigui l'òptima, ens referim a l'anada a la Universitat i a la sortida de la mateixa.

És evident que no és la institució escolar l'única on impera aquest sistema de valors. Igualment a través del treball l'home hauria de trobar les possibilitats de desenvolupar i continuar i millorar la seva formació humana, plasmar-hi part del seus objectius, satisfer-hi part de la seva necessitat de relació humana.

El que passa a la realitat és absolutament diferent o contrari. Del treball a la gran majoria de treballadors sols els pertoca executar-lo. Pensar-lo, planificar-lo, crear-lo i disfrutar-lo és per una minoria. Això evidentment ens permet deduir que el treball resulta per la gran majoria d'homes una constant frustració, especialment difícil per l'adolescent, pel jove, i que en lloc d'ajudar-lo a construir la seva identitat li comporta l'aniquilació de qualsevol desig o projecte personal, i el porta a confrondre's ell mateix i respecte als altres, tant en el treball com fora del treball, és a dir, en la seva forma d'estar a la societat.

Entenem per identitat el procés psicològic per el qual cada u de nosaltres es construeix la imatge de si mateix.

L'etapa adolescent es caracteritza per una crisi d'identitat. L'ésser humà deixa l'autodefinició en tant que nen i té que retrobar-la en tant que adult.

No és només l'adolescent qui es troba amb dificultats de redefinir-se. L'adult, la societat en general té la mateixa dificultat. Mentre el nen es pregunta «qui sóc jo?», l'adult pensa el mateix «qui és aquest?».

Tot això comporta dues coses, les dificultats a ajudar-los, i al mateix temps, la necessitat per part dels adults a reafirmar-se que són els adolescents els qui tenen problemes, i això determina que constantment els estiguem donant missatges contradictoris, des de les actituds personals, el mitjans de comunicació, la institució escolar, la família,

La possibilitat de solucionar la manca d'identitat vindran donades en part pel lloc que l'adolescent pugui trobar a la societat, i la situació professional en serà sens dubte l'eix principal.

La situació d'atur o la manca de perspectives de treball no tan sols impedeix d'anar construint la identitat de forma positiva sinó que els fa sentir fracassat abans d'entrar a la vida adulta.

Aquest sentiment de fracàs, d'inutilitat, de manca de projectes i opcions poden conduir principalment a:

- Un patiment intern basat en la pèrdua de l'autoestima, que es pot manifestar en l'aparició de diferents conflictes psíquics.
- En altres casos es busca la identitat a través de grups que mantenen aquesta identitat mitjançant conductes o actes anti-social. El que d'alguna manera els permet de sentir-se menys fracassats, més protagonistes de la pròpia història i sense alternatives gratificants, especialment per a ells.
- A l'altre extrem trobaríem els adolescents, el joves que es mostren apàtics davant de qualsevol cosa, no troben res pel que valgui la pena moure's, fer esforços, són els que anomenen «passotes», ja que l'expressió de la seva rebeldia davant aquesta forma de societat es manifesta passant de tot, encara que en la majoria de casos, com en les altres actituds també comporti un fort patiment intern.

- Trobarem també els adolescents que tanquen la crisi d'identitat amb conductes imitatives i gens crítiques. Són els que han acceptat passivament la transmissió de valors ideològics de la cultura dominant.

Si bé hem remarcat ací les dificultats que l'adolescent i el jove pot trobar, voldríem tornar a parlar de les dificultats que poden trobar els adults davant de la capacitat crítica, creativa, imaginativa dels joves. Moltes vegades la necessitat d'afirmar-se i reassegurar-se front els propis desitjos adolescents i del cost de la pròpia adaptació, la realitat porta a l'adult a negar les capacitats de l'adolescent gairebé abans de conèixer-les. Utilitza per la desvalorització de l'adolescent el conceptuar-los i tractar-los com si no sapiguessin el que es fan, d'irresponsables, de bruts i cabelluts.

Com a conclusió ens adherim a l'alternativa proposada per la ponència d'aprofitar el potencial humà i la illusió del jove donant-los responsabilitats, possibilitat de construir i participar en el procés de canvi de la societat actual.

Ens agradaria, però, matisar alguns aspectes que potser no estan prou explicitats en la ponència. En primer lloc cal tenir preparada la sortida i la duració d'aquestes tasques, donat que una petita part dels joves podrà estar interessada a convertir-la en la seva opció de treball, però per molts altres serà una etapa transitòria. Per tant, en aquest temps els organismes oficials haurien de potenciar que poguessin rebre una formació professional continuada per preparar el seu accés al treball definitiu.

Evidentment no hauríem d'oblidar que els joves són l'objectiu d'aquesta proposta i que, per tant, ells haurien d'ésser part activa en l'elaboració de la mateixa. I que l'eficàcia d'ella depèn del grau de participació que hi tinguin.

Per altra part, pensem que portar a terme aquest projecte trobarà dificultats, per una banda, la pròpia resistència dels joves a confiar-hi, per altra, el pressupost econòmic que suposa i també les dificultats per part dels adults en confiar i acceptar les iniciatives i la tasca realitzada pels joves.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 6

L'ATUR JUVENIL

**TÍTOL DE LA COMUNICACIÓ:
ATUR I DELINQUÈNCIA JUVENIL**

**PRESENTADA PER: Raimon Bonal i Joan Costa,
de la Fundació Jaume Bofill, de
Barcelona**

Introducció

La nostra petita comunicació fa referència a una conseqüència de l'atur juvenil: la delinqüència. Aquesta reflexió es troba dintre de tres de les conclusions d'un estudi més ampli i complexe que vam portar a terme el juliol de 1978: Mataró 1978: Delinqüència juvenil i treball social. Estudi que consisteix en l'anàlisi de 15 casos de delinqüència o predelinqüència juvenil i intenta emmarcar cada cas en el seu context familiar, escolar i laboral.

Malgrat que, des del punt de vista teòric, nosaltres trobem serioses dificultats per definir la mateixa noció de delinqüència -sobretot quan es tracta dels joves-, volem relacionar el problema de l'atur amb la joventut "desviada" i entenem per joves els que no arriben als 16 anys d'edat. I ho fem així perquè encara existeix una jurisdicció pròpia, anomenada "de menors" que té po testat d'actuació sobre els delictes que interessen els menors de 16 anys.

Presentem aquí una lleugera impressió del que és en realitat la nostra recerca i prescindim completament de la preocupació de definir adequadament cadascun dels conceptes per a exposar, en definitiva, el que permet de fer algunes generalitzacions a partir de l'observació empírica prèvia.

1. L'atur juvenil com a causa

L'atur, certament, és una problemàtica que afecta de manera molt especial als joves. No voldriem caure en el simplisme d'atribuir al fenomen un cert determinisme però, com a fruit de la nostra observació, creiem que es pot dir que l'atur hi juga un paper de primer ordre.

L'atur juvenil és un problema conjuntural que es troba reforçat per criteris dominants a la major part dels empresaris. Aquests criteris són principalment dos:

- a) Hi ha una por no encoberta a les accions de represàlia que es fan més sensiblement perilloses pels empresaris en la mesura que el nou treballador és un jove d'aquestes característiques.
- b) Hi ha una real dificultat d'acceptar gent nova per causa de les càrregues socials suplementàries que comporta. I en la hipòtesi d'haver de buscar un nou treballador, sempre hi haurà una opció preferent per l'experimentat, l'adult i el que pugui presentar sobre el paper unes característiques adaptatives preferents.

Les repercussions que aquest atur té en les edats adolescents són certament considerables; nosaltres les hem tractat únicament en la correlació entre atur i delinqüència.

2. D'alguns aspectes qualitatius de l'atur juvenil

Quan ens referim concretament al problema laboral, volem indicar també les explotacions a que són sotmesos els joves amb el pretext d'una necessària rendabilitat; aquestes explotacions fan odiable la mateixa activitat laboral.

Adés es tracta d'una explotació centrada en l'escassetat i la ridícula del sou amb el pretext que la feina és senzilla i que es troben tantes persones com es volen; adés es tracta d'un abús d'hores de feina, estimulat encara per la necessitat de fer més hores amb l'excusa de que "el treball fa l'home" i s'acaba sobrecarregant la jornada laboral en edats que potser es fa necessari disposar de temps lliure.

Heus aquí una reflexió feta per un vailet de 15 anys que resumeix en certa manera el que acabem de dir:

"Cuando se encuentra trabajo es de reparto o cosas así, con un horario laboral de 16 horas y a unos sueldos semanales de 800,- pesetas...

Yo he buscado trabajo por todas partes i estoy desesperado porque cuando llego ya ha llegado uno antes... Desde el momento que se dice por ahí que hay un trabajo en alguna parte, los jóvenes acuden como moscas... Se da una especie de competencia en la búsqueda del trabajo. El problema, en general, es muy grave...

Ahora y en estos momentos aceptaría un trabajo haya la explotación que haya: la cuestión es traer algo a casa. De momento lo importante es ponerse a trabajar; después ya se vería si viene un aumento o si se arreglan las condiciones... Esta cuestión es para mí un problema de dignidad."

3. El paternalisme dels patrons

Quan un patró o petit empresari es decideix a acceptar un menor amb antecedents de conducta delictiva o predelictiva, el resultat sol ésser més aviat negatiu. Es fa difícil d'evitar que el patró, prenent el paper del pare, s'erigeixi en redemptor del vailet.

Aquest paternalisme, mai potser tan ben definit, es mostra extraordinàriament exigent. De totes maneres cau en la contradicció d'aquella explotació que insinuàvem suara i en una actitud, que per altra banda sembla sincera, de creure rodonament en la vàlua i bonhomia del protegit. Diem contradicció perquè es tracta de dues postures completament divergents: explotació-protecció; però quan es presenta un problema de conducta que pot pertorbar la

tranquil·litat personal, es pren alegrement la decisió de que l'ajuda la doni un altre.

Ni cal insistir en que els perills que comporta una tal deserció repercuteixen fatalment en uns riscos importantíssims de reincidència que es podrien evitar amb una presa de consciència molt més acurada de la situació real que, per altra banda, no ignora.

4. Els problemes anímics que produeix l'atur juvenil

L'atur, partint encara de la nostra observació i generalització científica, repercuteix seriosament sobre aspectes tan concrets com:

- preocupació greu per la dificultat de trobar feina.
- sentiment de marginació familiar sorgit del fet que el jove viu d'una família a la qual no pot aportar res, precisament en una edat en la que ja es pot comptar, amb fonament, amb la seva aportació.
- impotència personal per a resoldre la qüestió. L'expressió original següent reflecteix certament amargor: "tan joven y ya estoy como gastado".
- vergonya per la impossibilitat de poder disposar personalment de cap diner propi per a les pròpies despeses.
- avorriment, al no saber què fer. "de hecho hay una contradicción entre el abandono de la escuela a los 14 años y el inicio de la edad laboral a los 16".

Conclusió

¿Qui pot estranyar-se que en aquestes condicions els nois en situació d'atur es dediquin a la delinqüència? ¿Qui pot sorprendre's del fet que aquestes situacions generin la necessitat de robar per a procurar-se uns diners per a les seves conveniències personals?

Definitivament, l'atur juvenil creiem que és una conseqüència lògica de la conjuntura i que produeix, també lògicament, la conducta desviada.

Barcelona, desembre de 1.978



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 6

L'ATUR JUVENIL

**PRESENTADA PER: Joventuts Comunistes Revolu-
cionàries (IV-Internacional)**

0- INTRODUCCION

- 1- situación del paro
- 2- Causas y consecuencias
- 3- Alternativas sin éxito
- 4- Una alternativa de clase
- 5- El papel de los sindicatos de clase

0- INTRODUCCION

El fantasma del paro recorre Europa, este fantasma se agiganta en el estado español y es mucho más grande cuando se refiere a la juventud.

El paro obrero, es ante todo, el problema fundamental para los trabajadores en una sociedad capitalista, los trabajadores sólo poseemos nuestra fuerza de trabajo y esta es vendida al capital, el paro quita a los trabajadores lo único que tienen: el trabajo.

La lucha contra el paro, se sitúa para nosotros a la cabeza de todas las luchas, es una lucha contra el hambre y la miseria, por la supervivencia, para nosotros es ante todo la lucha contra el sistema que lo genera.

1- SITUACION DEL PARO

La fuerte crisis que durante los últimos años existe en Europa y en nuestro país, ha incrementado rápidamente el número de parados según los datos oficiales 16.000.000, y de estos 7.000.000 son jóvenes, un 43% del total de parados.

En el estado español el número de parados se aproxima a los 2.000.000 y cerca de 1.000.000 son también jóvenes.

Si analizamos estos datos veremos que el paro se ha triplicado en los últimos 5 años y se ha multiplicado por seis en la juventud.

De los jóvenes parados, cerca de un 70% son los que no han trabajado nunca.

2- CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL PARO

Ante todo, el paro obrero ha existido, existe y existirá mientras exista el sistema capitalista por su propia lógica interna.

El sistema capitalista necesita el ejército de reserva (parados), que le permite incorporar nuevos trabajadores/as en épocas de expansión, manteniendo gracias a ello equilibrio de los salarios, aumentando de esta forma sus beneficios, al mismo tiempo el paro le sirve de amortiguador ante la conflictividad de los trabajadores fomentando el miedo a perder el puesto de trabajo.

Este ejército de reserva, está integrado en su mayor parte por la juventud y las mujeres, las razones de ello son:

- 1/ Los jóvenes cuando buscan trabajo por primera vez dependen de la demanda de trabajo, en épocas de crisis es mucho más fácil para los capitalistas no admitir a un joven que despedir a un adulto.
- 2/ El paro en la juventud supone menos coste social ya que dentro de la familia es el padre el que garantiza la entrada de dinero puesto que el salario del joven es considerado como una "ayuda", despedir al cabeza de familia crearia un mayor conflicto social.
- 3/ La mujer es destinada al papel de ama de casa, debe ser mantenida por el marido, y en todo caso su salario es considerado como una ayuda más, al mismo tiempo se le limita el campo laboral a trabajos específicamente femeninos.
La familia absorbe mediante el salario del "padre" el paro de la mujer y de la juventud.

Si el ejército de reserva es permanente en la sociedad capitalista en épocas de crisis como la actual, el número de parados se incrementa espectacularmente sobretodo entre la mujer y la juventud.

En el estado español, además de estos datos generales, hemos de tener en cuenta el paro en el campo, que durante la etapa franquista fue cubierto por la emigración y en la etapa actual constituye el sector más agravado por el paro.

Además de las causas generales del paro en la juventud hemos de tener en cuenta las circunstancias que se dan en la actualidad y que agraban mucho más el problema:

a/ El mercado de trabajo actual es incapaz de absorber el número de jóvenes que se incorporan cada año al mundo laboral.

b/ La mecanización de las empresas agudiza el problema del paro, los puestos de trabajo que cubre una máquina no son utilizados para rebajar el número de horas sino que se utilizan para rebajar el número de trabajadores, consecuencia de esto el problema se agudiza en la juventud al no crearse nuevos puestos de trabajo.

c/ Para las empresas es mucho más fácil echar a un joven en la actual crisis que a un adulto, la indemnización de un joven es mucho menor y el conflicto social también.

d/ La mili y la inestabilidad en cuanto a las inquietudes que pueda tener un joven respecto a su futuro, influyen a la hora de ser contratados.

e/ La falta de formación profesional es un factor importante pues el joven necesitará un periodo de aprendizaje que resultará menos rentable al empresario.

f/ A todos estos problemas hemos de sumar la falta de medidas concretas del gobierno en cuanto al paro juvenil, que en otros países aun siendo medidas parche amortiguan de alguna forma el problema.

Las consecuencias que provoca el paro en la juventud, son fundamentalmente:

- a/ Dependencia familiar. El joven necesita de la familia para satisfacer sus necesidades vitales, y en muchos casos tiene que renunciar a aspectos que ayudarían a su realización. Tiene que adecuar su vida a lo que su familia ordene y mande para poder mantenerse.
- b/ Inestabilidad personal. La dependencia familiar, la falta de recursos, provoca en el joven una frustración, al no poder vivir, trabajar o estudiar según sus aspiraciones.
- c/ Trabajo mal remunerado y en malas condiciones. Los jóvenes que consiguen encontrar trabajo, lo harán en la mayoría de los casos con un salario bajo y trabajando en las tareas más despreciadas.
- d/ En el campo la emigración será la única forma de encontrar trabajo abandonando de esta forma todo lo que ha sido el medio ambiente, e incluso en muchos casos abandonando el propio país.
- e/ Delincuencia juvenil. El aumento actual de la delincuencia juvenil sobre todo en los barrios obreros, no es sino un producto del paro, la frustración de la que antes hablabamos lleva a muchos jóvenes al campo de la delincuencia, e incluso como la única forma de satisfacer algunas de sus necesidades.

3- ALTERNATIVA SIN EXITO

En los países del mercado común, se han adoptado un conjunto de medidas que hasta ahora no han paliado el problema del paro entre la juventud. Estas medidas buscaban tres objetivos:

- a/ Dar iniciativas a las empresas. Mediante reducción de impuestos o bien a través de contratos de aprendizaje favorables a los empresarios intentaban que la juventud fuera un sector más atrayente a partir de hacerlo más rentable para el capital.
- b/ Trabajo público a cargo de jóvenes. Los trabajos de tipo eventual públicos (censó, propaganda....) han sido destinados a los jóvenes.
- c/ Fomentar la formación Profesional. A través de la formación Profesional se perseguía dotar a la juventud de un mejor aprendizaje que les hiciera reducir a las empresas este período dentro de la propia empresa, al mismo tiempo el estudio de la F.P. era una forma más de paliar el paro juvenil al estar los jóvenes ocupados estudiando.
- d/ Tanto por ciento de jóvenes en las empresas. En algún país (Austria, Holanda) se ha intentado sin éxito obligar a las empresas a contratar un tanto por ciento de jóvenes.

En el estado español, las únicas medidas que se adoptaron fueron las de reducir el coste de la seguridad social a los empresarios. Por parte de los partidos mayoritarios se está ofreciendo unas medidas contra el paro que no varían en lo fundamental con las alternativas que antes hemos explicado que habían adoptado el Mercado Común, por ejemplo las JCC presentan un proyecto de ley donde los puntos fundamentales son la reducción de impuestos a los empresarios para motivarlos a contratar jóvenes.

Pensamos que este tipo de medidas que plantean los partidos obreros mayoritarios no solo son insuficientes sino que son incorrectas, nuestras razones son:

- 1- En el resto de países donde se han intentado aplicar no han dado resultado, porque ni han motivado a los empresarios como se pretendía ni han sido capaces de absorber la demanda de trabajo de los jóvenes.
- 2- Se costea los puestos de trabajo para los jóvenes a costa de reducir impuestos para los empresarios, aumentando de esa forma sus beneficios y reduciendo el dinero público.
- 3- Los puestos que consigan los jóvenes sino se reduce la jornada de trabajo o la edad de jubilación, serán a costa de trabajadores adultos, de esta forma no se reduce el paro sino que se traslada de edad y se enfrenta a los trabajadores jóvenes con los adultos.
- 4- En general estas medidas no tienen a solucionar el paro pues no atacan sus causas: el sistema capitalista sino todo lo contrario ya que aumentan sus beneficios, enfrenta a los trabajadores disminuyendo e imposibilitando su unidad y lucha, única forma de conquistar verdaderas medidas contra el paro que no perjudiquen a los trabajadores.

4- UNA ALTERNATIVA DE CLASE

La verdadera y única solución definitiva al PARO es el SOCIALISMO y es en este camino donde debe orientarse toda alternativa, a la conquista del poder político y económico por los trabajadores. Sin embargo, debemos de ofrecer ya todo un conjunto de medidas que tiendan a solucionar el paro desde un punto de vista favorable a los trabajadores, es decir que sean los capitalistas como únicos responsables del paro los que paguen con la crisis.

Este conjunto de medidas tiene que tener un objetivo claro: El reparto del trabajo por el número de trabajadores existentes "LA ESCALA MOVIL DE HORAS DE TRABAJO".

Adelantamos ya ese conjunto de medidas que creemos imprescindibles:

- 1- Reducción de la Jornada Laboral a 35 horas semanales, 30 para los sectores en crisis.
- 2- Jubilación a los 60 años y anticipadas a los 60 y anticipada a los 55.
- 3- Programade inversiones públicas, financiado a partir de una reforma fiscal que grave a los capitalistas, y a través de una reducción de presupuestos (Ejercito, policía..) y saneamiento de la Administración.
- 4- Subsidio de paro al 100% y permanente hasta nuevo empleo.
- 5- Control de Oficinas de Colocación por las Centrales sindicales, desapareciendo las agencias privadas así como el contrato privado.
- 6- Nacionalización de las empresas en crisis bajo control obrero.
- 7- Reconversión de sectores en crisis con puesto de trabajo asegurado en la misma zona.
- 8- Reparto de las tierras no trabajadas entre los campesinos.
- 9- Fomento de las Coperativas y ayuda por parte del Estado.
- 10- Plan de industrialización del Campo.
- 11- Reforma agraria
- 12- Planificación económica en base al interés general.

En la juventud, proponemos:

- 1- Obligación a las empresas de contratar como mínimo un 10% de jóvenes
- 2- El trabajo de tipo público (censos,....) a cargo de jóvenes.
- 3- Seguro de paro para todos los jóvenes hayan o no trabajado antes, este salario como mínimo sería el interprofesional.
- 4- Abolición total de las Dotes como incentivo para las mujeres a abandonar el trabajo.
- 5- Mayoría de edad laboral a los 16 años, no al permiso paterno para buscar empleo.
- 6- 100% del salario para los soldados, para los que esten parados el interprofesional.

Reivindicamos también para la Generalitat el traspaso de poderes que en Economía y Hacienda permitan tirar este conjunto de medidas hacia delante. Sin embargo pensamos que no solo son los poderes el hecho que determine que la Generalitat aborde soluciones reales contra el paro, sino que es necesario que exista una Generalitat Obrera porque solo desde el punto de vista de los trabajadores este conjunto de medidas pueden realizarse. A pesar de todo, pensamos que deberían lanzarse ya el máximo de medidas que permitieran iniciar la lucha contra el PARO.

5-EL PAPEL DE LOS SINDICATOS DE CLASE

La consecución de estos depende de la fuerza que los trabajadores realizemos. Los Sindicatos de Clase deben encabezar esta lucha, impulsando para ello la movilización unitaria de todos los trabajadores con o sin trabajo, en la ciudad y en el campo, los adultos y los jóvenes, en una palabra hacer de esta lucha un objetivo común para el conjunto de los trabajadores.

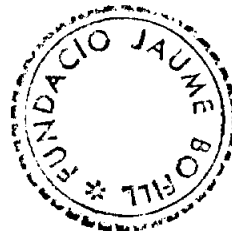
Proponemos:

- a- La elaboración de plataformas por ramos, provincias y a escala de todo el Estado, que permita unificar la lucha en torno a unos objetivos claros.
- b- La creación de Agrupaciones de Parados en todos los Sindicatos, así como en las ramas de producción.
- c- La coordinación de estas agrupaciones, permitiendo la unidad de los parados a la hora de impulsar la movilización.
- d- La creación dentro de estas agrupaciones de vocalías de jóvenes abiertas a todos los interesados.
- e- La defensa intransigente del derecho al trabajo ante la Administración.



GENERALITAT DE CATALUNYA

CONSELLERIA DE TREBALL



JORNADES SOBRE L'ATUR

PROGRAMA

Barcelona, 19 al 24 de febrer de 1979

PALAU DE CONGRESSOS DE MONTJUÏC

DILLUNS, 19 de febrer de 1979

— A les 19,30 hores :

Acte inaugural de les Jornades sobre l'Atur a Catalunya
presidit pel MOLT HONORABLE SENYOR

JOSEP TARRADELLAS

PRESIDENT DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA.

1. Exposició de la Ponència 1

MESURES DE CARACTER LABORAL PER A FER FRONT
A L'ATUR

1.1. Mesures de Política Laboral.

Ponents: Josep M.^a Antras, Advocat; Montserrat Avilés, Advocat; Fermín Morales i Victorià Bescos, Graduats Socials.

1.2. Mesures en relació amb els sectors econòmics en reconversió: El cas del sector tèxtil.

Ponents: Benet ARMENGOL, Advocat; Raimon ESCUDÉ, Assessor empresarial; Emili FERRER, Economista; Antoni LUCCHETTI, Economista.

2. DEBAT

DIMARTS, 20 de febrer

— A les 19,30 hores :

— Presentació del document :

Mètodes, fonts i dades estadístiques sobre l'atur a Catalunya.

Per l'Institut Central d'Estadística i Documentació de la Generalitat de Catalunya.

1. Exposició de la Ponència 2

MESURES CONTRA L'ATUR EN EL PLA DE LA POLÍTICA ECONÒMICA.

Ponent : Santiago ROLDÁN, Professor d'Estructura Econòmica i Degà de la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales de la Universitat Autònoma de Barcelona.

2. DEBAT

DIMECRES, 21 de febrer

— A les 19,30 hores :

1. Exposició de la Ponència 3

L'ADMINISTRACIÓ DE L'OCUPACIÓ A CATALUNYA.

Ponents: Pere ACEBILLO, Xavier AGULLÓ, Josep M.^a BOU, Asunción ESCANERO, Fernando HERRERO, Josep NÚÑEZ, Maravillas ROJO. Funcionaris del SEAF-PPO.

— **Exposició de la Ponència 1.3.**

ELS EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ.

Ponents: Blas ALASCIO; Pere NAVARRO; Enric RIVERO; Enric SANABRE, Inspector de Treball.

2. DEBAT

DIJOUS, 22 de febrer

— A les 19,30 hores:

1. Exposició de la Ponència 4

LA FORMACIÓ PROFESSIONAL. ANALISI I ALTERNATIVES.

4.1. L'Ensenyament professional Reglat i l'Ocupació.

Ponents: Josep Maria FERRER-ARPI, Director Equip ETP; Jaume FUNES, Psicòleg; Oriol HOMES, Investigador del Departament d'Investigació de l'ICE, de la Universitat Politècnica de Barcelona; Josep MAYORAL; M. Covadonga MONGE; Jordi PLANAS, Professors de Formació Professional; Joan Eugeni SANCHEZ, Cap del Departament d'Investigació de l'ICE de la Universitat Politècnica de Barcelona.

4.2. La formació intensiva professional.

Ponents: Pere ACEBILLO, Xavier AGULLÓ, Josep Maria BOU, Asunción ESCANERO, Fernando HERRERO, Josep NUÑEZ, Maravillas ROJO. Funcionaris del SEAF-PPO.

2. DEBAT

DIVENDRES, 23 de febrer

— A les 19,30 hores:

1. Exposició de la Ponència 9

INCIDÈNCIA DE L'ATUR EN ELS PROFESSIONALS. ANÀLISI I ALTERNATIVES.

9.1. Tècnics i Professionals.

Ponents: Pere ALSINA: Sociòleg, Membre del Gabinet d'Estudis del Col·legi d'Enginyers Industrials; Xavier CRESPIAN: Enginyer Industrial, Col·laborador del Gabinet d'Estudis del Col·legi d'Enginyers Industrials; Joan GAY: Advocat, Director del Gabinet Professional del Col·legi d'Aparelladors; Jesús Marcos: Sociòleg, Membre del Gabinet d'Estudis del Col·legi d'Enginyers Industrials; Tomàs MOLTÓ: Economista, Col·laborador del Gabinet d'Estudis del Col·legi d'Enginyers Industrials.

9.2. Llicenciats Docents i no Docents.

Ponents: Pere CAMPRUBÍ, Vocal no Docent del Col·legi de Llicenciats, Secretari de la Secció Professional de Biòlegs; Miquel SIGUAN, Director de l'Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat de Barcelona; Marina SUBIRATS, Professora del Departament de Sociologia de la Facultat de Ciències Econòmiques de la Universitat Autònoma de Barcelona.

2. DEBAT

DISSABTE, 24 de febrer

— A les 16,30 hores (Sala gran):

1. Exposició de la Ponència 7

L'ATUR I LA MINUSVALIDESA FÍSICA.

Ponents: Joan ARRIETA; Isabel MONTRAVETA; Antoni VILA, Tècnics del SEREM; Mercè CAMPRUBÍ, Assistent Social de l'Institut Guttman; Ricard MORAGAS, Sociòleg.

— **Exposició de la Ponència 8**

INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE ELS TREBALLADORS DEFICIENTS PSÍQUICS.

Ponents: Coordinadora de Tallers per a Deficients Psíquics de Catalunya.

2. DEBAT

— A les 16,30 hores (Sala 5):

1. Exposició de la Ponència 6

L'ATUR JUVENIL.

Ponent: Rosa M.^a CARRASCO, Assessora per a la Joventut de la Conselleria d'Ensenyament i Cultura de la Generalitat de Catalunya.

2. DEBAT

DISSABTE, 24 de febrer

— A les 19,30 hores :

1. Exposició de la Ponència 5

INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIÓ LABORAL
DE LES DONES.

Ponents: M.^a Lluïsa FABRA, Psicòleg, Professora de la Universitat Autònoma de Barcelona; Rosa QUITLLET, Professora de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona.

2. DEBAT

- 3. Cloenda de les Jornades sobre l'Atur a Catalunya per l'honorable senyor Joan Codina, conseller del Treball de la Generalitat de Catalunya.**



SECRETARIA GENERAL TÉCNICA DE LA CONSELLERIA DE TREBALL

2123 Casa Caritat. Imp.-Escola · Dipòsit legal, B. 7071-1979



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball

71.³ 

JORNADES
SOBRE
L'ATUR



DOCUMENT DE SÍNTESI DE LA PONÈNCIA 9:

"INCIDÈNCIA DE L'ATUR EN ELS PROFESSIONALS. ANÀLISI I ALTERNATIVES"

Aquest document, realitzat per tècnics del Departament de Treball, tracta de recollir i ordenar les conclusions més importants a les quals han arribat la ponència i les comunicacions adreçades a ella. El seu objectiu és el de facilitar el debat i les seves conclusions, i en cap cas té el caràcter de document tencat. Només han estat considerades les comunicacions rebudes en el període de presentació establert.



9.1. Tècnics i professionals i 9.2. Llicenciats: Docents i no docents

Les ponències i les comunicacions tracten de les mateixes qüestions pel que es refereix a polítiques contra l'atur dels T i P a curt termini, i en algunes qüestions a mig terme. Es diferencien pel que fa a l'anàlisi de fons de les causes de l'atur i en la valoració i els canvis a fer en el model de creixement en el que Espanya i Catalunya estan inmerses. Això fa que les orientacions proposades pel mig i llarg plaç divergeixin.

1. Causes de l'atur en els professionals: el procés productiu i les seves necessitats.

Ponents i comunicants coincideixen en determinar com a una causa fonamental de l'atur el model de creixement que ha seguit l'economia a Espanya des del Pla d'Estabilització de 1959. La forta expansió dels anys seixanta ha donat lloc a una important recessió a mitjans del setanta i ha provocat un atur en la contractació de mà d'obra altament qualificada.

S'està d'acord en les característiques que descriuen la situació dels T i P actualment i que són:

- Assalarització notable a les diferents especialitats, principalment als tècnics i graduats de Lletres i Ciències.
- Presència de relatives resistències del sector de professionals liberals davant el procés d'assalarització. També apareixen inèrcies administrativo-professionals que fan reclamar un Estatut d'Atribucions Professionals.
- Aparició dels fenòmens de la subocupació i de la desqualificació.
- Prevalència de TiP al sector serveis i una absència notable a l'àrea d'innovació tècnica i investigadora.

Finalment, tothom assenyala que l'actual model de creixement a



Espanya difícilment pot absorbir l'oferta d'alts professionals que el sistema educatiu genera. Hi han divergències en la valoració del model econòmic i en conseqüència en les seves alternatives. Per uns cal una millora del mecanisme econòmic, per altres cal una reforma seriosa i pels darrers és precis un model alternatiu que substitueixi a l'actual. Això motiva divergències en les mesures a llarg termini.

No obstant, en el curt termini es coincideix en la creença de que únicament l'Administració Pública pot realitzar una política de plena ocupació dels T i P. Difícilment el sector privat augmentarà la contractació d'alts tècnics i professionals. Possiblement mantindrà una superior demanda de tècnics de grau mig.

Així, el Sector Públic hauria d'instrumentar d'una banda mesures de política econòmica en ordre a regular el sector privat en el camp de la contractació de T i P, i d'altra banda, una política d'ocupació a desenvolupar per la pròpia Administració.

1. Mesures de política econòmica

- a) Regular que les empreses transnacionals realitzin en el país una part de les seves activitats investigadores.
- b) Regular que els contractes de treball de tècnics estrangers vagin lligats a un percentatge obligatori de contractació de tècnics del país en funcions semblants.
- c) Regular com a exigència adicional per a la concessió de contractes de compra de tecnologia la necessitat de contractar personal tècnic adequat i suficient per garantir l'assimilació de la nova tecnologia.

2.- Mesures de política d'ocupació.

a curt terme:

- a) Que el sector públic tant en la seva vessant d'Administració als diferents nivells territorials com en la vessant de les empreses públiques augmenti la contractació de personal altament qualificat.
- b) Que el sistema d'administració de l'atur s'adeqüi a la problemà-



tica dels T i P, tant els que estan en atur després d'un treball anterior, com en especial als que mai han estat treballant. Cal modernitzar en aquesta àrea les oficines de col·locació.

- c) Que el límit d'edat per les mesures d'incentivació de l'ocupació juvenil sigui de 30 anys pels graduats, per tal de que puguin acabar amb les diferents fases del sistema educatiu.
- d) Que l'Administració descongeli la contractació de professionals. Es proposen modificacions al Reial Decret Llei 22/1977.

a mig terme:

- e) Que la Generalitat dirigeixi la política d'investigació a Catalunya amb els seus propis recursos i que tingui un especial interès en contractar tècnics, professionals i llicenciats tant a nivell de les diferents Conselleries com a nivell de l'Administració Local.
- f) Establir un marc de contractació dels joves titulats, que incentivi al sector privat en la mateixa.
- g) Prohibició de les hores extres no eventuais i de la doble ocupació.
- h) Prohibir la reconversió de tècnics d'altres sectors saturats, a aquells que no ho estinguin.

3. Entre les mesures que es proposa emprendre el sector privat hi destaca el suggeriment de que les petites i mitjanes empreses concertin la creació de serveis d'estudi i investigació i de tècniques comuns.

2. La formació professional i d'investigadors: Reforma del sistema educatiu.

La segona causa fonamental de l'atur es l'excés de titulats que el sistema educatiu ha produït, adequant-se a les necessitats dels seixanta i que a l'actual decenni el mercat de treball no pot absorbir.

Sobre aquest tema hi estan d'acord ponents i comunicants. Les diferències provenen sobre les mesures que es proposen per la reforma i actuació sobre el sistema educatiu d'una banda, i del grau d'autonomia



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

PONENCIA 9



INCIDÈNCIA DE L'ATUR EN ELS PROFESSIONALS: ANÀLISI I ALTERNATIVES

9.1 Tècnics i Professionals

ponents: **PERE ALSINA**
 XAVIER CRESPAN
 JOAN GAY
 JESÚS MARCOS
 TOMÁS MOLTO



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

I N D E X

1 ELS TECNICS I PROFESSIONALS EN L'ACTUAL CRISI

1.1 Antecedents: La mà d'obra altament qualificada en el procés de desenvolupament econòmic.

1.1.1 Factors

1.1.2 Característiques més significatives

1.2 La crisi actual: principals problemes

1.2.1 L'atur

1.2.2 La Subocupació i la desqualificació

1.2.3 Problema de mobilitat professional

2 LA POLÍTICA DE L'OCUPACIÓ PER A TECNICS I PROFESSIONALS

2.1 Política econòmica i política d'ocupació

2.2 Política educativa i política d'ocupació

3 CONCLUSIONS



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



**JORNADES
SOBRE
L'ATUR**

1 ELS TÈCNICS I PROFESSIONALS EN L'ACTUAL CRISI

1.1 Antecedents: La mà d'obra altament qualificada en el procés de desenvolupament econòmic

1.1.1 Factors.

Cal advertir, abans de començar la nostra exposició, que no pretenem abraçar tota la problemàtica que afecta al conjunt de formacions universitàries, pretenem centrar-nos en els problemes lligats de manera més específica a les formacions que, genèricament podrien identificar-se com a tècnico-professionals d'alta qualificació.

Per poder analitzar correctament els problemes actuals de l'ocupació de tècnics i professionals cal fer referència, abans de tot, encara que sigui d'una manera molt breu i general, al conjunt de factors que es troben en el seu origen.

Alguns d'aquests factors són comuns a totes les economies amb un alt nivell d'industrialització; altres reflexen dimensions pròpies del model en què el procés d'industrialització s'ha realitzat en el nostre país.

Entre els primers hem de ressaltar:

a) Les transformacions tècniques i organitzatives de l'empresa industrial: situació complexa dels mitjans i processos tècnics, canvis en estructura dels processos de treball, conversió de l'empresa en una organització burocratitzada, importància creixent de la seva intervenció en els mecanismes de mercat; i això s'ha traduït en l'emergència i creixent importància de noves funcions (funcions tècniques i, sobretot, funcions d'enquadrament de la mà d'obra) que han provocat una forta expansió de la demanda però també una àmplia diversificació de les seves qualificacions i dels seus nivells d'interpretació en l'empresa.

b) Els processos d'accelerada urbanització i de concentració urbana que ha comportat el procés d'industrialització; d'aquí una multiplicitat de noves activitats que es configuren com servei d'estructura productiva i de consum i que també han suposat una important font de demanda de personal tècnic i d'alta qualificació.

c) La neixent intervenció de l'Estat com a suport als processos esmentats en els punts anteriors, cal fer ressaltar per el nostre propòsit, el que aquesta intervenció ha significat d'expansió dels serveis tècnico-administratius i dels serveis educatius constituint-se així en una nova i important font de demanda de mà d'obra d'alta qualificació.

d) La demanda social d'educació, que s'ha anat fent progressivament creixent com a reflexe de la progressiva transformació i modernització de les societats desenvolupades i que ha actuat com a element decisiu en l'expansió del sistema educatiu en tots els seus nivells i com el factor més important en l'extraordinari increment de l'oferta de titulats.

Aquest conjunt de factors no ha actuat d'igual manera i amb la mateixa lògica en totes les economies. L'aspecte a subratllar, pel que es refereix a l'economia espanyola, és el model d'industrialització i de desenvolupament que ha seguit el país després de la dècada dels seixanta. El model basat en la dependència econòmica i tecnològica incapaç per ella mateixa de generar una dinàmica de demanda significativa, en relació tant a les àrees específiques d'investigació i desenvolupament, com, més generalment a tots tipus de tasques i funcions d'alta qualificació tècnico-professional.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



**JORNADES
SOBRE
L'ATUR**

1.1.2 Característiques més significatives

Aquest marc general que acabem d'esbossar ens permet situar ara, les característiques i els problemes més importants de l'ocupació de tècnics i professionals en el nostre país.

Durant aquesta dècada es produeix una forta expansió en la demanda de personal tècnic. Les transformacions que, com a reflex de l'intens procés d'industrialització, es va fent en l'estructura productiva com del conjunt de la societat, van transformant també profundament les característiques i les condicions de l'ocupació de tècnics i professionals, però solament al final de la dècada finalitzarà l'eufòria del desenvolupament i començaran a aparèixer les conseqüències i les contradiccions inscrites en aquest model de creixement.

La principal contradicció és, sense dubte, la seva incapacitat per a generar una demanda de personal tècnic i altament qualificat que pugui mantenir a ritmes satisfactoris, l'absorció de l'oferta d'aquests tipus de personal. Amb la crisi econòmica dels setanta aquesta contradicció va fent-se cada vegada més evident i és aleshores quan es manifesten amb tota la seva gravetat els fenòmens de l'atur i de la subocupació que, d'una o altra manera, havien estat ja presents des dels primers anys del procés de desenvolupament.

Un cert desfasament entre l'increment de l'oferta i l'increment de la demanda de tècnics i professionals en totes les economies desenvolupades, però en la nostra s'han manifestat amb unes característiques particularment acusades degut, principalment, a la dependència econòmica i tecnològica que abans em esmentat. En efecte, si analitza amb un cert detall l'estructura de l'ocupació de tècnics i professional apareix clarament l'absoluta prevalència del sector serveis, de les àrees de funcions comercials, d'administració i d'enquadrament com a fons pràcticament exclusives de la demanda. Les àrees que impliquen innovació tècnico-científica i plena utilització de les qualificacions d'alt nivell professional, és a dir, les àrees en el més alt efecte multiplicador sobre l'ocupació tècnica i sobre l'ocupació en general, no han tingut el més mínim relleu en la dinàmica del model de desenvolupament seguit fins ara. Però no tots els problemes es deriven de les característiques específiques del model d'industrialització i desenvolupament adoptat per l'economia espanyola en la dècada dels setanta. Es necessari tenir en compte també els canvis que s'han anat produint en la mateixa estructura de l'ocupació tècnica com a conseqüència de les transformacions estructurals de l'empresa industrial, i en general de tota l'activitat econòmica.

Pel seu caràcter estrictament estructural, és a dir, no dependent de circumstàncies més o menys conjunturals i passatgeres, aquests canvis tenen una importància particularment significativa en l'elaboració de polítiques d'educació i d'ocupació a mig i a llarg termini. Del nostre propòsit poden ressaltar els aspectes següents:



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

a) Inadecuació entre la Formació acadèmica i les exigències del sistema productiu. Inadecuació deguda, no tant al possible reflex dels problemes de la Universitat en una degradació de la qualitat de l'ensenyament impartit quant, de forma radical, a les transformacions estructurals de l'activitat econòmica. Tradicionalment la formació acadèmica s'orientava a preparar als professionals pel compliment de la missió específica dins el sistema productiu. Tal formació responia a un conjunt ben definit de sabers sobre els que es fonamentava. Tan la garantia d'una ocupació i un estatus social com la seguretat d'una permanent adequació a les exigències de coneixment que implicaven les tasques a realitzar.

Tot això s'ha acabat per la majoria de tècnics i professionals. S'ha produït una ruptura de la relació entre el valor acadèmic dels títols i el seu valor social i de mercat tendent a desaparèixer el significat de "drets" respecte a la societat que tradicionalment venia assignat als títols universitaris.

S'ha produït també un creixent desfasament entre l'estructura de les formacions acadèmiques que proporciona el sistema educatiu i l'estructura de les qualificacions professionals que genera el sistema de la producció. Aquest últim es caracteritza per una àmplia flexibilitat que es tradueix en constants adaptacions i canvis en les seves exigències concretes de qualificació professional, en contraposició a la lentitud de resposta i a la relativa rigidesa que caracteritza necessàriament el sistema acadèmic de formació.

D'aquí que el procés d'especialització professional no pugui ésser assumit per la Universitat i hagi passat a altres tipus d'institucions: sistema de formació continuada, la mateixa empresa, etc.

Entre les conseqüències més significatives d'aquests canvis poden mostrar ara els següents: la importància creixent de l'experiència professional com a requisit de l'ocupació i la cada vegada major substituïbilitat de qualificacions acadèmiques en els llocs concrets de treball, la necessitat d'enfrontar-se constantment al perill d'obsolescència dels coneixements adquirits.

b) Un altre aspecte fonamental a destacar -i que ve a ser una disminució necessària dels canvis assenyalats fins ara- és el caràcter de treball assalariat que assumeix l'ocupació de la immensa majoria de tècnics i professionals. Això vol dir entre altres coses, que per l'obtenció del lloc de treball es veuen sotmesos d'una manera cada vegada més generalitzada i més estricta a mecanismes de mercat front als quals difícilment podem trobar una defensa eficaç dels seus interessos, si no és a través d'institucions que materialitzen una adequada política d'ocupació per aquests treballadors.

c) Tot això comporta un altre fet nou i de gran importància en l'ocupació de tècnics i professionals: La seva major dependència de la conjuntura econòmica. Tradicionalment els posseïdors de títols universitaris a penes eren afectats a les seves ocupacions pels alts i baixos de l'economia. Avui en dia, contràriament, tendeixen a sofrir molt més els seus efectes en forma de graus problemes d'accés als llocs de treball en forma de subocupació o fins i tot en forma d'atur.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Avui en dia, contràriament, tendeixen a sofrir molt més els seus efectes en forma de greus problemes d'accés als llocs de treball en forma de subocupació o fins i tot en forma d'atur.

1.2 La crisi actual principals problemes

La incidència de la crisi econòmica d'aquets darrers anys ha fet sortir al carrer havent agreujat les situacions que restaven latents tal com l'atur, la subocupació, l'estancament de la mobilitat professional, etc., al mateix temps que han empitjorat de forma substancial les condicions generals del mercat de treball en que els tècnics i professionals actuaven.

1.2.1 L'atur

En el conjunt de tècnics i professionals en atur, es troben dos grans grups de situacions. En primer lloc els que no han trobat treball des de que finalitzaren els estudis, aquets grup ha vist incrementada notablement la seva magnitud en els darrers tres anys, època en la qual un augment en el nombre de titulats sortits de les escoles i facultats, s'hi ha afegit un gran enduriment de les condicions en el mercat de treball. Això, ha afectat especialment als joves titulats, tant per la greu contracció de la demanda com per la variació de la composició de la mateixa, al reduir-se encara més el segment de titulats sense experiència.

Pot afirmar-se, doncs, que la gran bossa d'aturats es concentra especialment entre els grups més joves de tècnics i professionals; així, en una enquesta realitzada pel Gavinet d'estudis del Col·legi d'enginyers industrials de Catalunya el 1978, sobre el total d'aturats existents, el 44% d'ells no havien trobat treball des de que acabaren la carrera. Igualment segons dades de la bossa de treball del col·legi d'enginyers industrials el setembre del 1978, del total d'enginyers industrials en atur el 51,2% havien acabat la carrera en els anys 1976, 1977, 1978.

El segon grup de tècnics i professionals en situació d'atur està constituït per tots aquells que han ocupat amb anterioritat un lloc de treball i en conseqüència estan dotats d'un cert nivell d'experiència. En aquests cas, concorren uns factors específics que condicionen les possibilitats de trobar una nova ocupació; es tracta del fenomen de la monilitat i de la capacitat d'adaptació a nous llocs de treball. L'experiència adquirida en el lloc de treball, segons el sector d'activitat, els tipus de funcions acomplides, el nivell jeràrquic ocupat, etc., juguen un paper important en la facilitat o dificultat de trobar un nou lloc de treball. En aquest sentit, pot afirmar-se que l'experiència constitueix sempre un element positiu



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

en la recerca de treball, però, també és cert que, en alguns casos, les característiques concretes de la mateixa poden inclinar-se a limitar l'espai de llocs de treball a ocupar. Així l'experiència en determinats nivells funcionals o jeràrquics oferirà un camp mol més ampli a la recerca de treball que la que pot haver-se adquirit exclusivament en activitats tècniques específiques de determinats sectors en crisi o en recessió.

Pel que respecta a la quantificació de l'atur de tècnics i professionals en Catalunya, no es disposa de xifres de globals, però sí que disposem de dades sobre alguns grups de professionals com es el cas dels enginyers industrials entre els quals l'atur arriba a 5,1% del total del col·lectiu professional, i el cas, dels Aparelladors i Arquitectes Tècnics que registraven un atur del 6,7% en l'àrea de Barcelona i província, en aquest darrer cas, el procentatge d'aturats es presenta com el resultat d'una major afectació per la conjuntura donada la seva exclusiva dedicació al sector de la construcció.

1.2.2 La subocupació i la desqualificació

De més importància relativa que el problema de l'atur, la subocupació constitueix un fenomen d'especial significació entre els tècnics i professionals. En alguns casos es parla de forma abusiva de subocupació al no arribar els titulats a certs nivells jeràrquics o retributius molt elevats sobre els quals s'havien format expectatives, però no són aquests els casos que considerem com de subocupació, sinó aquells en què es produeix un notori desajust entre les característiques del lloc de treball i el nivell de coneixements de l'ocupant o quan es tracti de treballs en absolut relacionats amb l'àrea de coneixements adquirits en la carrera; també pot parlar-se de subocupació en els casos en que la dedicació temporal és considerablement inferior a la normal. Igual que l'atur, la desocupació afecta en major grau als grups més joves de tècnics i professionals.

La situació de subocupació no afecta exclusivament a l'individu pel que fa al seu salari o a la seva satisfacció en el treball, sinó que a més a més provoca un fenomen de més gran abast, tan pels seus efectes individuals, com per la seva incidència social; es tracta de la desqualificació, aquest fenomen es produeix en la mesura que en el lloc de treball no s'adquireixen nous coneixements com a conseqüència de les característiques del mateix, i per tant, no es dona una acumulació d'experiència. L'efecte de la desqualificació no és únicament la falta de progressió en els coneixements o l'escassetat en l'adquisició d'experiència, sinó a més a més situa desfavorablement l'ocupat del lloc de treball enfront els mecanismes del mercat de treball, dins del qual es troba sotmés a una contínua desvalorització dels seus coneixements i aptituds.

1.2.3 Problema de mobilitat professional

La mobilitat professional planteja una sèrie de problemes importants en el marc del personal tècnic i titulat; actualment no existeixen mecanismes adequats que permetin una mobilitat professional adequada i que possibilitin la reconversió professional quan sigui convenient o inevitable.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Fonamentalment els problemes de la mobilitat professional s'originen en dos camps molt definits, en primer lloc per la falta de mecanismes formatius adequats per l'actualització de coneixements o l'adquisició de nous, el que constitueix un element fonamental per una mobilitat adequada; en segon lloc existeix una escassetat d'aclaració en la informació sobre les possibilitats de mobilitat tant dins l'empresa com en el mercat exterior, el que comporta un fre a la mobilitat.

Dintre dels problemes de mobilitat i reconversió professional s'ha de situar els professionals tradicionals que es veuen sotmesos a un canvi radical en la seva activitat, al ésser obligats a passar de l'exercici liberal a un lloc assalariat dins d'una empresa. Per aquests professionals, el problema de l'ocupació s'eixampla, ja que, a les dificultats generals se li sumen els problemes d'inadaptació a l'empresa, la seva falta d'experiència i la no existència de llocs de treball relacionats amb llurs capacitats tècniques, les quals obeeixen a un sistema de treball paral·lelament situat respecte al procés productiu.

2 LA POLÍTICA DE L'OCUPACIÓ PER A TÈCNICS I PROFESSIONALS

La contradicció entre el creixement de l'ensenyament de nivell superior que ha de veure's com el resultat de la modernització de la societat espanyola, i la capacitat d'absorció de titulats superiors per les activitats econòmiques a Espanya solament pot resoldre's en el marc d'una reorientació de la política educativa i econòmica, és a dir, en relació a una nova opció de creixement econòmic, de forma especial al donar-se els requisits que aquest ha de complir en el nostre país donada la necessitat d'un replantejament global de les condicions en què s'ha produït fins ara.

2.1 Política econòmica i política d'ocupació

La utilització de titulats superiors en funcions que, com hem vist, han estat bàsicament d'enquadrament de la mà d'obra quant, o en els millors dels casos, a la gestió d'alt nivell, si bé pot no representar en molts casos una frustració de les expectatives de mobilitat social dels titulats superiors, en la mesura que aquests llocs de treball comporten, en general nivells de remuneració relativament alts, representa de fet, almenys en les proporcions en que succeeix actualment, un veritable malversament de la inversió educativa, d'un cost molt alt el qual suporta el conjunt de la societat.

Una correcta assignació dels recursos humans d'alt nivell requeriria en el nostre context una reconsideració de les tasques per les quals és específicament necessària la formació d'alt nivell. Sense oblidar que molts llocs de treball de molta responsabilitat no requereixen de forma específica un determinat tipus de coneixements, però exigeixen de totes maneres, unes capacitats associades amb la formació de graus superiors, és evident que la multiplicitat de centres d'estudi i de decisió que comporta l'estructura productiva actual representa la dilució excessiva d'un factor valuós i per tant escàs.

Una racionalització de l'estructura de les empreses, que podria estar associada en molts casos a un increment en la seva dimensió i en altres a la creació de serveis comuns i de centres de coordinació per les petites i mitjanes empreses, l'efecte net de les quals bé podria ser un increment de la demanda de titulats superiors comportant en tot cas una plena utilització de llurs capacitats.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Però, en el nostre context, el problema no és precisament el d'un excés de demanda, i per tant, d'escassetat de personal d'alta qualificació. Solament a la llum d'una nova òptica de creixement pot prendre sentit el plantejament esbossat anteriorment.

I en aquesta nova orientació de la política econòmica global resulta indispensable una plena utilització de les disponibilitats d'una mà d'obra d'alta qualificació.

Les diferències, enormes, entre les proporcions de titulats superiors en l'ocupació industrial que es dona en Espanya i en d'altres països tenen llur origen en l'exigu desenvolupament de les activitats de recerca.

La potenciació d'aquestes activitats per l'Estat, l'orientació de l'empresa pública en aquesta direcció haurà de multiplicar la demanda de titulats per aquestes funcions, posant fi al dubtós miracle d'un desenvolupament sense tècnics. L'exigència que les empreses d'origen estranger que s'assenten al nostre país descentralitzin part de llurs activitats d'alt nivell tècnic, donaria un efecte semblant. No és aquí el lloc per l'examen de la necessitat en termes més generals d'un model de creixement com el que s'esmenta, però existeix un acord bastant ampli en la societat espanyola sobre la seva immediata urgència. Aquesta nova estratègia de creixement, exigeix, per altra part, una certa reorganització de les prioritats en el desenvolupament de la demanda, concedint més pes a la satisfacció de les necessitats col·lectives. En aquest terreny que cobreixen fonamentalment els serveis públics, la utilització d'un nombre més elevat de tècnics, permetria augmentar la quantitat i la qualitat dels serveis realitzats.

La sanitat, la planificació i la gestió urbanística, la preservació del mig ambient, l'ensenyament a tots els nivells, són àrees en les que les comparacions amb els altres països de nivell semblant de desenvolupament econòmic ofereix resultats molt desfavorables pel nostre país. Un replantejament de les condicions de selecció, de contractació i de treball, pels professionals d'aquests sectors, i, en general, de totes les activitats de l'Administració que superen actualment la concepció clàssica del funcionari, permetria eixamplar considerablement i millorar els serveis realitzats i al mateix temps reduir el seu cost unitari.

Es a dir, que, en el conjunt de transformacions inajornables de la dinàmica i formes del creixement econòmic en el nostre país es dibuixa la necessitat d'una ampliació, en termes difícilment quantificables però segurament elevats de la demanda de titulats superiors.

Però, precisament en la mesura que aquesta ampliació de la demanda de titulats superiors es configura en funció de la possessió de coneixements i capacitats específiques, abans que en funció del paper selecte dels estudis de grau superior, planteja a la vegada com a exigència una reorganització global del sistema educatiu, que, en el conjunt, difícilment pot considerar-se capaç en l'actualitat de proporcionar una formació d'alt nivell, tant des del punt de vista quantitatiu com qualitatiu, coherent amb el plantejament anterior.

D'aquí, que un complement indispensable de la transformació de les activitats productives i dels serveis públics sigui una política de nova formació en el sentit més ampli que, com veurem, ha de



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

veure's complementada amb una política específica d'ocupació pels titulats superiors.

2.2 Política educativa i política d'ocupació

Si ho veiem des de la perspectiva estricta de la situació present tal com ha quedat caracteritzada en els apartats anteriors, la creixent afluència d'estudiants als centres d'ensenyament superior, no pot sinó contemplar-se com un accés, com un desajust enfront al qual cal adoptar mesures definitives de selectivitat, ajustant l'oferta de llocs a les reduïdes necessitats que proporciona la societat actual. En aquesta actitud conflueixen, des de la comprensible preocupació de bona part dels ensenyants front a la progressiva disminució dels recursos que distribueix l'Estat als nivells d'ensenyament superior i la següent degradació de les condicions de l'ensenyament fins a la defensa corporativa de les situacions de privilegi.

En un context d'utilització productiva del treball intel·lectual, de difusió massiva de serveis de tota classe, la limitació artificial de l'accés a determinades professions, té efectes semblants a la dels monopolis en les activitats econòmiques, és a dir, la puja dels preus en relació d'una limitació artificial de la demanda. Una més gran dedicació dels recursos a la formació dels professionals i una més gran oferta dels serveis efectuats per aquests, si bé erosionaria determinades posicions de privilegi, desembocaria en una major demanda i en una major satisfacció de les necessitats de la col·lectivitat.

Per això, la demanda social d'ensenyament superior no ha de veure's com un problema que caldrà limitar el seu abast per tots els mitjans disponibles sinó com un repte a la capacitat de modernització de la societat espanyola.

De totes maneres, la condició que aquesta expansió del sistema educatiu compleixi els objectius en funció dels quals està justificada, és una reorganització i racionalització a tot nivell de l'ensenyament superior. No és possible que determinats tipus de formació d'aquest nivell siguin únicament fàbriques de títols. Una més gran dotació de recursos per aquest nivell de l'ensenyament ha d'anar acompanyat d'una exigència d'eficàcia semblant a la que es parla per qualsevol servei públic. Superar la llastimosa situació que anys de desdeny, de sumissió de la política educativa als interessos de l'Estat han abocat a l'ensenyament superior, és una tasca inal·ludible. Però, al mateix temps, s'ha de rebutjar qualsevol plantejament elitista en relació amb l'ensenyament superior; si aquest plantejament no ha pogut ser plenament justificat en cap moment en termes de la societat en tot el seu conjunt, difícilment ho pot ser ara que la societat demana a la Universitat la formació d'un nombre incomparablement més alt de titulats que en qualsevol període anterior. Enfront a un model de formació centrat en el domini d'un conjunt de tècnics específics amb una compartimentació dels coneixements el paradigma dels quals és el professional lliberal, la demanda que planteja la societat actual al sistema educatiu, ha de concedir un pes molt més gran a la formació general i bàsica. En la mesura en que l'eix de l'especialització ha deixat de situar-se en la formació per centrar-se en el propi procés de treball, la capacitat d'adaptació fonamentada en un domini de la formació bàsica ha de constituir la base de l'ensenyament superior.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Si des del punt de vista de l'empresa, una especialització estricta del treballador que incorpora, sembla desitjable, des d'un punt de vista més ampli no pot acceptar-se que aquest sigui l'objecte de l'ensenyament superior. Avui, més que mai l'accent de l'ensenyament en aquest nivell ha de situar-se en l'adquisició de capacitats (en el seu sentit més general) i molt més que en la possessió de coneixements compartimentals.

S'ha d'acceptar, per tant, la inadequació entre la formació universitària i les exigències del sistema productiu, inadequació que la Universitat no pot resoldre sense fer perdre sentit a les seves pròpies característiques, renunciant "de facto" a altres objectius tant o més importants que la formació professional, com la investigació bàsica i la creació i difusió de la cultura als seus més alts nivells.

La forma de superar aquesta disfunció aparent, s'ha de trobar amb una intervenció de l'Estat en el mercat de treball dels titulats superiors. És a dir, en una política específica de l'ocupació per aquest nivell de qualificació.

3 CONCLUSIONS

La plena utilització dels recursos de treball altament qualificats que generen en el nostre país requereix una substancial transformació del model de desenvolupament i un profund canvi del sistema educatiu. En la direcció d'aquests canvis, la política econòmica general hauria d'incidir, des d'ara, positivament en una més gran utilització del treball altament qualificat en el procés productiu.

En la política de suport a la inversió, en la política de suport a l'exportació, etc. seria perfectament possible tenir en compte aquest factor comú dels criteris prioritaris en l'assignació d'ajuda estatal.

Entre les mesures concretes que podrien adoptar-se en aquest ordre de coses, caldria assenyalar les següents: a) mitjançant ajudes econòmiques afavorir l'ocupació en les àrees de recerca i desenvolupament b) obligar a les empreses multinacionals a assentar en el país una part de les seves activitats d'investigació; c) forçar que els contractes de treball de tècnics estrangers comportin un percentatge obligatori de contractació de tècnics del país en funcions semblants; d) que com a exigència addicional pels contractes de compra de tecnologia, es disposi des de l'Administració la necessitat de contractar personal tècnic adequat i suficient per garantir l'assimilació de la nova tecnologia; e) mitjançant mecanismes apropiats i independentment dels sistemes generals d'ajuda, afavorir de forma específica el contingut de treball intel·lectual de les exportacions, en la mesura en que el volum de rentes que generin en el país aquest tipus de producció és molt més gran que les de més petit contingut en treball d'alta qualificació.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



**JORNADES
SOBRE
L'ATUR**

Aquestes mesures de política econòmica general no priven que sigui necessària una política específica d'ocupació per aquestes classes de treballadors donades les característiques que defineixen l'ocupació de tècnics i professionals en les economies modernes.

Instruments fonamentals en l'aplicació d'aquesta política són uns serveis d'ocupació i de formació depenents de l'Administració i amb participació de les Centrals Sindicals. No obstant l'aspecte important es situa en la inserció de les noves promocions en les activitats productives. Resoldre el problema de la inadequació entre la formació acadèmica i les exigències concretes dels llocs de treball implica un conjunt de costos, econòmics i socials, que l'Administració ha d'intentar pal·liar en la mesura de lo possible.

La definició d'un marc adequat per a la solució d'aquest problema demana una incidència específica en les condicions de contractació i en les activitats de formació, possible fins i tot en el marc d'una contractació actual. El reconeixement de la qualificació real, la publicitat de les ofertes de treball, la canalització de totes aquestes ofertes a través del servei de col·locació, són qüestions en les quals una decidida intervenció de l'Administració en les condicions actuals i una potenciació de l'acció sindical podria obtenir bons resultats.

Però el problema té i seguirà tenint un abast molt superior que requereix una formulació d'un nou marc de contractació per a les noves promocions.

En aquest marc serà necessari admetre un cert grau de flexibilitat en la contractació de nous graduats per les empreses, flexibilitat que en tot cas haurà de restar associada amb les característiques del lloc de treball, és a dir, aquelles que permetin l'adquisició de qualificacions concretes.

La primera familiarització dels nous treballadors amb les condicions de treball en el sistema productiu haurà d'anar acompanyada per una acció formativa de l'Administració. És a dir, les mesures de política d'ocupació, no hauran d'incidir exclusivament sobre el lloc de treball, com resulta en les polítiques que es limiten a recompensar la contractació de treballadors acabats de graduar, sinó que deurà actuar sobre el propi treballador, donant així lloc a una verdadera política d'optimització en la utilització de les capacitats.

La formació, en relació amb les activitats del treballador en el seu lloc de treball no deurà estar sotmesa a les exigències d'aquest sinó permetre un desenvolupament més avançat de la qualificació. Les institucions a les que s'encarreguessin aquestes activitats de formació podrien ser la pròpia universitat o qualsevol altre organisme educatiu i fins i tot la mateixa empresa, però sempre sota el control dels serveis d'ocupació de l'Administració.

Encara que l'eix d'aquest procés sigui l'associació del contracte de treball en pràctica i en les activitats d'afirmació, és a dir, el propi treballador, l'Estat podria cobrir parcialment i per un temps limitat els possibles costos per l'empresa de la contractació de titulats sense experiència.

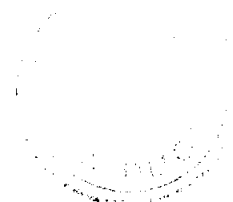


GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

PONENCIA 9



INCIDENCIA DE L'ATUR EN ELS PROFESSIONALS: ANÀLISI I ALTERNATIVES

9.2 LLICENCIATS: DOCENTS I NO DOCENTS

I. Àmbit dels docents

PERE CAMPRUBÍ

II. Àmbit dels no docents

MIQUEL SIGÜÁN

MARINA SUBIRATS



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

I N D E X

I. LLICENCIATS: Ambit dels no docents

- 1 INTRODUCCIÓ
- 2 PROBLEMÀTICA GENERAL
 - 2.1 Formació de Post-graduats
 - 2.2 Estatut d'Atribucions Professional
 - 2.3 Investigació
- 3 SECTOR PÚBLIC
 - 3.1 Problemàtica superestructural
 - 3.2 Investigació
- 4 SECTOR PRIVAT
 - 4.1 Problemàtica superestructural
 - 4.2 Investigació
- 5 POSSIBLES ALTERNATIVES
 - 5.1 Plans d'Estudi
 - 5.2 Formació Postgraduats
 - 5.3 Investigació sector públic
 - 5.4 Investigació sector privat
 - 5.5 Decret d'ocupació juvenil
 - 5.6 Problemàtica d'ocupació específica del sector públic

II. LLICENCIATS: Ambit dels docents

- 1 INTRODUCCIÓ
- 2 L'EVOLUCIÓ DEL MERCAT DE TREBALL PER ALS LLICENCIATS DE CIENCIES I DE LLETRES A CATALUNYA
- 3 LES SITUACIONS D'ATUR I DE SUB-COL.LOCACIÓ
- 4 LA SITUACIÓ EN EL CAMP DE L'ENSENYAMENT
- 5 CONCLUSIONS



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

I. PRIMERA PART:

LLICENCIATS

Ambit dels no docents



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

1) INTRODUCCIÓ

Quan se celebrin aquestes Jornades sobre la problemàtica de l'atur a Catalunya potser encara no haurà aparegut al públic el primer estudi que coneixem sobre la problemàtica d'ocupació dels Llicenciats en Lletres (psicòlegs, pedagogs, historiadors, filòlegs, lingüistes, filòsofs, geògrafs) i en Ciències (matemàtics, físics, químics, biòlegs, geòlegs). Dissortadament hi ha una manca de tradició en l'estudi seriós del flux d'aquests titulats des de la Universitat fins als llocs de treball remunerats, de les vies per les quals aquell flux actualment discorre i per les quals probablement discorrerà. També val a dir que els problemes i responsabilitats de la indústria i de la seva relació amb la mobilitat dels llocs de treball per a Llicenciats als diferents sectors d'aquella no s'han estudiat mai fins ara a casa nostra. Aquestes deficiències dificulten, en gran manera, l'elaboració d'un diagnòstic acurat de la problemàtica actual d'ocupació d'aquells titulats superiors i, per tant, resten precisió a les mesures a curt, a mitjà i a llarg terme que hom pugui proposar.

Aquest document de treball pretén de descriure els problemes d'ocupació dels Llicenciats amb caràcter general (Capítol II), dibuixar breument aquesta problemàtica al sector públic (Capítol III) i privat (Capítol IV) i plantejar algunes possibles solucions (Capítol V) que, d'alguna manera, mitiguin el creixent allau de titulats superiors en atur. Encara que bàsicament el que aquí s'exposa ha estat pensat en el context de titulats superiors en Lletres i en Ciències, moltes de les qüestions i solucions suggerides són vàlides també per a titulats d'altres Llicenciatures (farmacèutics, economistes, advocats, ...) i, fins i tot, per a titulats d'Escoles Tècniques.

2) PROBLEMATICA GENERAL

2.1 Formació de post-graduats

Es clar que el procés formatiu de l'universitari no s'acaba amb l'obtenció de la corresponent titulació acadèmica, pel fet que el medi social en què viu presenta una gran i, alhora, creixent complexitat, que exigeix d'ell una adequació permanent a l'esmentada realitat social canviant.

Es constata que els llicenciats en Ciències i en Lletres quasi no disposen d'Escoles per a post-graduats. A més, quan aquests Llicenciats tenen accés a Escoles per a post-graduats en altres Llicenciatures, el Ministeri d'Educació i Ciència no els reconeix l'especialitat adquirida; pensem que això és degut al que hem assenyalat referent a la manca d'Estatut d'Atribucions Professionals.

NOTA: Els plantejaments, idees i suggeriments continguts en aquest document de treball no necessàriament són els de les entitats a les quals pertany l'autor.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Fins ara, els col·legis professionals han intentat proporcionar als seus associats una formació que els permetés de conjugar llurs responsabilitats científiques i/o tècniques amb les responsabilitats socials derivades de l'exercici professional. L'experiència indica, però, que aquesta tasca formativa no ha estat a l'altura del que hauria d'ésser. Moltes causes hi han jugat: principalment la manca de recursos econòmics i en algun cas el desconeixement de l'existència d'altres professionals interessats en una mateixa problemàtica, l'elitisme, interessos sectorials, etc. I és molt comprensible que hagi estat així. Quan unes institucions porten endavant el pes fonamental de tasques que no els són estrictament pròpies, és lògic que, malgrat llur bona voluntat, els objectius aconseguits no siguin els òptims.

A més, la situació generada pel franquisme només afavoria l'especialització i el reciclatge adequats d'un nombre molt reduït de titulats, els quals estaven al servei directe de l'oligarquia del país.

Les deficiències aquí breument enumerades aconsellen de buscar altres camins per aconseguir una millor formació dels post-graduats.

2.2 Estatut d'Atribucions Professionals

La creixent complexitat dels processos productius donada per l'arribada al nostre país de tecnologies estrangeres va iniciar un procés de demanda de llicenciats en Lletres i en Ciències en camps d'actuació professional diferenciats dels de l'ensenyament. Així, a partir dels anys 60 hom comença a trobar aquests titulats treballant a les indústries farmacèutica i alimentària, a la sanitat, a l'agricultura, en editorials, a l'ordenació del territori, etc.

Aquesta incorporació dels llicenciats en Lletres i en Ciències en el procés de producció ha estat molt més acusada pels segons que no pas pels primers. Tal fet va capgirar en gran mesura els centres d'interès de l'alumnat, el qual passà d'unes tendències més aviat teòrico-científiques a unes posicions més pràctiques i aplicades, sense minva del sentit crític i científic, el qual es va aguditzar.

El procés descrit ha estat més ràpid que el que s'ha donat a la superestructura social, en termes de reconeixement jurídic de la capacitat per exercir certes activitats professionals i, en conseqüència, en termes de creació de llocs de treball per a aquells titulats superiors. Aquest encarcament de la superestructura social en part ha estat degut al monopoli que altres professionals han fet de la biologia, psicologia, geografia, geologia, matemàtica, física ... La referida situació no ha estat un procés conscient i premeditat d'aquestes altres professions, sinó que és l'exponent d'unes situacions històriques que comencen al segle XVIII amb la creació, per Carles III, de la divisió entre estudis professionals (enginyeria, arquitectura) i literaris (matemàtica, filosofia, ciències naturals). Per tant, i a excepció dels químics, quan els Llicenciats en Ciències i en Lletres començaren a introduir-se en el procés productiu com a assalariats, es trobaren davant d'una situació jurídic-professional que era, i encara ho és, francament desfavorable.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

En altres paraules, excloent els químics, els Llicenciats en Ciències i en Lletres tenen una dificultat adicional per trobar col·locació en camps diferents dels de l'ensenyament: la manca d'un Estatut d'Atribucions Professionals. Aquest mancament en la nostra legislació hi incideix, tant pel que fa als sector públic com al privat.

2.3 Investigació

El pobríssim estat en què es troba la recerca a l'Estat i molt concretament a Catalunya incideix negativament sobre la problemàtica d'ocupació dels titulats universitaris, en especial dels qui ho són en Lletres o en Ciències.

Ja l'Ambit de Recerca del Congrés de Cultura Catalana va estudiar detingudament aquest sector de l'activitat professional dels titulats de grau mitjà i superior i les alternatives per sortir de la caòtica i desastrosa situació allí evidenciada. Nosaltres aquí només volem recordar algunes consideracions que es feren al Congrés de Cultura Catalana, les quals tenen relació directa amb l'objecte d'aquest document de treball: mentre els països desenvolupats inverteixen al voltant del 3% de llur Producte Nacional Brut, la inversió pública a l'Estat Espanyol és del 0,35%, del qual el 3% pertoca a Catalunya (o sigui, el 0,01 % del PNB de l'Estat). Cal remarcar que Catalunya, amb el 16% de la població espanyola, contribueix am més del 20% del PNB de l'Estat.

3) SECTOR PÚBLIC

3.1 Problemàtica superestructural

Des de l'aparició de la tecnocràcia dins del règim franquista fins ara, l'Administració Central contractava personal de col·laboració temporal en règim administratiu. Aquests contractes, encara que no podien ser mai superiors a l'any, eran renovables i de fet renovats. Però aquesta mena de contratació implica una inestabilitat laboral molt acusada que ha generat conflictes arreu de l'Estat. Durant els darrers anys, l'Administració no ha pogut assumir les justes reivindicacions laborals d'aquesta mena de personal contractat (conflictes de Correus, PNN, MIR, Ministeris, CSIC, INIA, etc.).

L'adequació de l'Administració Central de l'Estat a les exigències de la predemocràcia espanyola ha implicat excepcionals i fortes mesures a nivells superestructurals i administratiu.

Els funcionaris de carrera de la Secretaria General del Movimiento quedaren integrats a l'Administració Central de l'Estat (Decret-Llei 23/1977 d'1 d'abril); més endavant, pel Reial Decret 1281/1977 de 2 de juny, aquells funcionaris quedaren en situació de "Cos a estingir". Aquest Reial Decret va ser desplegat per vuit Ordres, totes de 21 de juny de 1977, a les quals es dóna la relació circumstanciada dels funcionaris pertanyents a cadascun dels vuit Cossos. En cap d'ells no es troben Llicenciats en Lletres o en Ciències treballant com a tals.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Pel que fa als funcionaris de carrera del desaparegut Ministeri de Relaciones Sindicales, no sabem si la Comissió de Transferències del personal als diversos Ministeris Civils ha acabat els seus treballs. Als diversos Cossos que hi havia al "sindicat" vertical, pensem que s'hi poden trobar advocats, periodistes, economistes, però difícilment hi trobaríem Llicenciats en Lletres o en Ciències.

Paralelament, per acabar amb la situació anòmala dels contractants en règim administratiu, i, segons la nostra opinió, per col·locar els funcionaris dels oficialment desapareguts ministeris franquistes que van quedar sense feina, l'Administració Central va promulgar el Reial Decret-Llei 22/1977 de 30 de març (BOE 7/IV/77) pel qual es legisla que no serà possible de nomenar nous funcionaris interins ni autoritzar la contractació, en règim administratiu i caràcter prorrogable i renovable, de nou personal.

D'un primer cop d'ull, hom podria felicitar-se que per fi l'Administració Central posés els mitjans per resoldre la greu problemàtica dels seus treballadors contractats en règim administratiu, dins del marc d'austeritat que requereix la situació econòmica de l'Estat espanyol: durant els anys vinents, el creixement de l'Administració Central absorbiria els funcionaris dels ministeris franquistes jurídicament desapareguts i els contractats actuals assolirien l'estabilitat laboral després de ser sotmesos als oportuns procediments administratius.

Nogensmenys, a la llum de la realitat que es constata dia a dia a l'Administració Central cal fer les següents puntualitzacions:

a) si bé per a algunes professions (advocats, administratius, economistes, etc.) és més o menys discutible que el nombre de professionals provinents dels desapareguts ministeris franquistes sigui absorbit per les noves necessitats de l'Administració Central, és clar que per a d'altres professions (biòlegs, enginyers, farmacèutics, lingüistes, etc.) això no és així, ja que aquells ministeris no tenien plantilles que enquadressin aquests professionals.

b) l'esmentat Reial Decret-Llei assenyala que podrà reservar-se un percentatge determinat de les vacants per a llur provisió entre funcionaris interins i personal contractat en col·laboració temporal (disposició addicional cinquena, número dos). L'Administració Central, per evitar les pressions a què la sotmetien els col·lectius afectats, ha pactat amb ells que aquell percentatge sigui molt alt, per la qual cosa hi haurà poques places per procediment selectiu obert a tothom.

c) si no era prou degradat l'estatus de "contractat en règim administratiu", el Reial Decret-Llei 22/1977 ha generat, a nivell de titulat de grau mitjà o superior, la figura del "becari". A causa de la impossibilitat de contractar nou personal investigador, les necessitats es cobreixen amb becaris, els quals tenen un major grau d'indefensió, inseguretat i degradació de les condicions de treball que els contractats en règim administratiu.

En la dinàmica atur-ocupació dels Llicenciats al sector públic, també incideixen desfavorablement la manca d'un Estatut d'Atribucions Professionals (paràgrafs 8,9,10,11) i la deficient formació dels postgraduats (paràgrafs 3,4,5,6 i 7).



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

3.2 Investigació

Se'ns fa incomprensible la notícia recollida per la premsa, per la qual es comentava que el Ministeri d'Hisenda actual preten retallar del Projecte de Pressupost de l'Estat per a 1979, les despeses destinades a investigació planificada des del Ministeri d'Educació i Ciència. Ja al paràgraf 13 hem exposat la situació de la investigació espanyola i catalana; també hem vist les greus repercussions que té la manca d'una política científica eficaç (si els objectius són mantenir la nostra dependència de les multinacionals, aleshores la política científica actual sí que és eficaç) en els problemes d'ocupació dels titulats universitaris. No cal recordar la total i absoluta responsabilitat que tenen les persones que, des de l'Administració, han de procurar l'òptima eficàcia i rendibilitat de la investigació espanyola i catalana en particular.

4) SECTOR PRIVAT

4.1 Problemàtica superestructural

El sector privat no dóna ocupació als Llicenciats; això és especialment cert en el cas dels titulats en Lletres i en Ciències. Potser les causes fonamentals siguin dues: la crisi econòmico-política que travessa Espanya i el fet que la formació d'aquells titulats és inadequada per a les necessitats reals de l'agricultura, indústria i serveis. Aquí només fixarem una mica la nostra atenció en aquest segon punt, malgrat l'enorme pes específic que hi té el primer.

Es ben sabut que la indústria té més necessitat de persones preparades en els diversos camps de la tecnologia que no pas de força de treball amb formació estrictament científica. La indústria necessita força de treball altament qualificada que conegui tècniques o posseeixi certes habilitats que no és possible d'aprendre directament a la Universitat.

Però això no es té en compte a les nostres Universitats no tecnològiques, especialment a les Facultats de Lletres i de Ciències. La dicotomia creada per Carles III (vegeu paràgraf 10) gravita sobre aquestes institucions. O els serveix d'excusa. Perquè ¿pensen de veritat les persones teòricament responsables de la planificació econòmica i educativa del país que els milers d'alumnes que cada any comencen qualsevol Llicenciatura en Lletres o en Ciències només han de trobar feina en els diversos nivells de l'ensenyament i de la recerca bàsica?. Els fets demostren que sí. Una part d'aquests fets són els dos milers de Llicenciats que cada any passen a formar part del nostre exercit de reserva de luxe. Tant els plans d'Estudi com les Tesines i les Tesis Doctorals estan molt lluny de les necessitats econòmiques del país. I una altra part d'aquests fets és que, el 1970, la relació entre les despeses dedicades a la recerca bàsica, a la recerca aplicada i al desenvolupament tecnològic a l'Estat Espanyol era 1:2:2 mentre que, per tal que les inversions en recerca resultessin realment rendibles, els organismes internacionals recomanaven una relació de 1:3:5 a 10 (Àmbit Recerca del Congrés de Cultura Catalana).



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Pel que fa als problemes generats per la manca d'un Estatut d'Atribucions Professionals (paràgrafs 8,9,10 i 11) i per les deficiències en la formació dels post-graduats (paràgrafs 3,4,5,6 i 7), només volem fer notar que també influeixen en el desinterès de les empreses privades en la contractació de Llicenciats en Lletres i en Ciències.

4.2 Investigació

Llevat dels sectors de l'electrònica, productes farmacèutics i de maquinaria tèxtil, la investigació privada a Catalunya ha estat més aviat inexistent.

Precisament quan la crisi econòmica ha estat més dura és quan l'Estat ha estimulat més fortament la recerca al sector privat. Mitjançant el Decret de 7 de febrer de 1958 es creà la "Comisión Asesora de Investigación Científica y Técnica de la Presidencia del Gobierno". Aquesta Comissió és l'encarregada de gestionar i executar les decisions del "Fondo Nacional para el Desarrollo de la Investigación Científica" (Decret 3199/1964 de 16 d'octubre) relatives als ajuts econòmics facilitats al sector públic o al sector privat, ja sigui a les Associacions d'Investigació sense fins lucratiu, ja sigui a empreses privades (Decret 1410/1968 de 6 de juny).

Des de l'any 1966 fins a l'any 1975, aquesta Comissió Assessora ha distribuït 1450 milions de pessetes al sector privat, els quals han estat destinats a entitats amb seu social a la ciutat de Madrid (56%), província de Barcelona (26%), País Basc (16%) i resta de l'Estat (2%). (Dades obtingudes del llibre "El fondo Nacional para el desarrollo de la Investigación Científica" editat per la mateixa Comissió Assessora a Madrid, 1976; els possibles errors poden explicar-se, en part, perquè el volum consultat presenta en blanc les pàgines 260,261,264,265, 268 i 269). No es tracta de plantejar una antinòmia a Madrid-resta de l'Estat, sinó de fer veure que una distribució com la descrita només afavoreix les diferències entre una Espanya industrialitzada i una Espanya, en general, molt més pobre.

No tenim dades de com aquests préstecs han pogut pal·liar l'atur dels titulats universitaris. Creiem que ha estat una gota a l'oceà. Altres mesures de caràcter fiscal, financer, relatives al crèdit, etc. han tendit a augmentar la nostra dependència del capital forà i, per tant, a incrementar el desinterès del sector en la investigació.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



**JORNADES
SOBRE
L'ATUR**

5) POSSIBLES ALTERNATIVES

A les primeres ratlles d'aquest document es constata la manca d'una sèrie en el temps d'estudis sobre els trets principals del flux de Llicenciats des de l'última etapa de llur formació acadèmica fins als llocs d'ocupació. Creiem que l'exposició que s'ha fet dels problemes d'atur dels Llicenciats justifica la necessitat de fer-ne el seguiment, ja sigui des de l'Administració catalana, ja sigui des del Parlament de Catalunya.

5.1 Plans d'Estudis

Vist que els problemes plantejats avui a la nostra societat són, per dir-ho d'alguna manera, interdisciplinaris, cal que llurs solucions també ho siguin; això només es pot aconseguir des d'una formació interdisciplinària i, per tant, més global de la que el titulat superior i de grau mitjà assoleix fins ara. És clar que les Facultats i Escoles actuals estan planificades des d'una perspectiva social menys complexa i que, per tant, difícilment podran donar als seus alumnes la referida visió global que exigeixen les classes populars a Catalunya.

En diversos punts d'aquest document de treball hem assenyalat que els Plans d'Estudi actuals de les Facultats de Lletres i de Ciències no eren els adequats per una més intensa inserció dels seus Llicenciats en el procés productiu.

Paral·lelament a les reformes que es puguin fer als actuals Plans d'Estudis d'aquelles Facultats, creiem que s'han d'introduir assignatures de caire aplicat; pensem que també s'ha de facilitar als alumnes la possibilitat, formal i real, d'estudiar determinades matèries a les Facultats o fins en Universitats diverses de la seva pròpia, i que això es reflecteixi a efectes de titulació acadèmica, i, per tant, de posterior activitat professional.

Considerem, però, que aquests nous camins introduïts en els actuals Plans d'Estudis i en l'activitat docent de les nostres Universitats s'han de fer coneixent prèviament les necessitats de l'agricultura, de la indústria i dels serveis a Catalunya davant els 10-15 anys vinents.

5.2 Formació de post-graduats

A més d'una revisió dels actuals Plans d'Estudis, cal que la formació dels post-graduats contempli una visió objectiva, científica i, per tant, interdisciplinària de les professions, alhora que permeti l'accés indiscriminat de tots els titulats interessats.

Creiem que la Universitat s'ha de plantejar seriosament què pot fer per assumir les tasques de reciclatge i d'especialització dels titulats per a les diverses àrees d'activitat professional des d'un punt de vista absolutament interdisciplinari.

Sense oblidar el que fa referència a l'ensenyament i a la cultura, pensem, però, que les prioritats cal orientar-les cap a les àrees de més incidència del poble català: medi ambient i sanitat. Llur complexitat i l'alt nombre de professionals que, en cada cas, tenen molt o quelcom a dir, pot fer pensar que la nostra proposta és maximalista i, per tant, destinada al fracàs per excessivament ambiciosa. Nogensmenys, la problemàtica generada a l'entorn de l'ordenació del territori, de la contaminació d'origen físic i/o químic del medi ambient i l'acció dels contaminants sobre els éssers vius, de la política energètica, de la seguretat en el treball, de la recerca bàsica i aplicada en cadascuna de les àrees d'activitat esmentada fa que, en general, els professionals que actualment hi treballen tinguin visions parcials, i, per tant, que han de ser reciclades.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Aquestes visions són parcials perquè els actuals Plans d'Estudi dels professionals implicats en els tractaments del medi ambient i de la sanitat no possibiliten altra cosa.

Conscients que som en una hora de reconstrucció del país, que quasi tot està per fer, que hi ha moltes i greus deficiències a tots nivells, malgrat això, pensem que és el moment oportú perquè les Universitats Catalanes escoltin el nostre suggeriment. És ja inajornable que a les Escoles per a post-graduats actualment existents hi tinguin accés tots els titulats interessats, sense exclusions irracionals fomentades en vells drets poc defensables des d'una perspectiva interdisciplinària i interprofessional, amb el reconeixement oficial de l'especialitat obtinguda. Però també és inajornable la creació de noves Escoles per a post-graduats, per exemple, en medi ambient i en sanitat. Aquestes noves estructures no poden crear-se del no-res, per via digital, per "decret". Cal conèixer quins són els problemes reals que hauran d'intentar resoldre els futurs alumnes d'aquestes Escoles; cal formar el professorat adient, amb una visió cada cop més interdisciplinària dels camps d'actuació professional. Tot això sorgirà necessàriament del contacte dels diferents titulats a través de cursos experimentals organitzats, ja des d'ara, per les tres Universitats Catalanes.

Estem segurs que aquesta estratègia millorarà a terme mitjà el nivell professional dels titulats de grau mitjà i superior, i per tant llurs expectatives d'ocupació, sobretot pel que fa al sector privat.

5.3 Investigació del sector públic

Al paràgraf 13 hem vist els greus desajustaments existents entre les inversions en recerca per part de l'Estat a Catalunya i les que correspondrien a un país industrialitzat. I Catalunya ho és. Cal, doncs, que l'Administració catalana planifiqui com arribar a dotar la recerca de la xifra mínima en un terme no superior a deu anys. El pla suggerit, necessàriament hauria d'estar inscrit dins de la política econòmica (pressupostària i fiscal) de la Generalitat.

Però, ièmentrestant, què? Mentrestant cal construir quelcom que possibiliti de reivindicar els mínims necessaris no sols amb la fredor d'unes xifres estadístiques procedents del sector públic com del sector privat.

En un terme no superior a dos anys serà difícil obtenir avenços pressupostaris quantitativament importants per a la investigació. Nogensmenys, cal aprofitar el clima de volutant rectora del país que es respira arreu. Al marge dels recursos propis, les Conselleries amb activitat investigadora haurien d'estudiar la viabilitat de les nostres propostes. Considerem que aquestes Conselleries s'han de plantejar una estratègia a llarg terme que possibiliti l'obtenció d'uns fons d'origen municipal, comarcal (sobretot per a qüestions agràries), cooperatiu i, fins i tot sindical per altra via que la recaptació fiscal. En una primera fase, cal promoure la participació d'aquestes entitats en l'establiment de les prioritats d'investigació del sector que els interessa. En una segona fase, l'estratègia suggerida ha de passar per la intercomunicació, d'alguna manera institucionalitzada, de la Conselleria i les entitats indicades sobre la marxa dels programes dependents de l'Administració Catalana, en la programació inicial dels quals han intervingut aquests elements; cal tenir en compte que aquesta intercomunicació representa un fort estímul per al sector públic, el qual tractaria d'optimitzar al màxim la seva tasca investigadora en front d'una eventual crítica provinent d'elements estranys al mateix sector.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Si aquesta segona fase s'atén al màxim i les conclusions dels projectes de recerca representen avanços que repercuteixin en aspectes econòmics de la temàtica estudiada, les entitats implicades en aquesta estratègia es veuran "moralment" obligades a contribuir, no tan sols aportant la seva experiència, sinó també aportant fons propis d'ajuda a la investigació pública. (Pensem que no és oportú assenyalar en aquest document de treball els punts clau que haurien de regular les al·ludides contribucions econòmiques, per la qual cosa no en donem el detall).

Pensem que aquesta estratègia és correcta dins el context econòmic en el qual ens movem. Tal cosa milloraria la qualitat de vida del nostre poble, i, a curt terme, crearia llocs de treball, no sols per a titulats universitaris sinó també per assalariats d'altres menes.

5.4 Investigació al sector privat

La revitalització de la investigació pròpia del sector privat està inserida dins de les mesures de sanejament i dinamització necessàries per a la nostra economia. Per aquest motiu, pensem que aquella problemàtica ultrapassa el marc d'aquesta ponència i només endonarem una petita referència pel que fa a l'ajut que l'Estat dona a la recerca del sector privat.

No sabem si els 2.495 milions de pessetes que l'Estat, a través de la "Comisión Asesora de la Investigación Científica y Técnica", està prestant al sector privat des de l'any 1976 a l'any 1980 han estat distribuïts territorialment de la forma descrita al paràgraf 29. Pel que fa a Catalunya, els responsables de la nostra política econòmica haurien de procurar canviar les tendències que s'hi descriuen si de veritat estan interessats en revitalitzar l'activitat econòmica de totes les comarques de Catalunya. Suggerim a l'Administració Catalana que esmercei els esforços necessaris per una redistribució més justa i equitativa dels ajuts econòmics a la investigació pròpia de les empreses privades, la qual cosa, entre altres efectes més importants, mitigaria lleugerament l'atur dels titulats de grau mitjà i superior a tot Catalunya.

Als paràgrafs 8, 9, 10 i 11 s'ha assenyalat que la manca d'un Estatut d'Atribucions Professionals és una dificultat suplementària que, a excepció dels químics, tenen els Llicenciats en Lletres i en Ciències. Cal tenir en compte que l'adopció de postures elitistes i de defensa d'interessos sectorials és un frè per a la inajornable correcció d'aquest buit a la nostra legislació. Pensem que l'Administració Catalana és qui ha de donar suport necessària als col·lectius de professionals que, a nivell d'Estat, intentin de resoldre el problema plantejat, el qual només pot tenir una solució correcta i definitiva des d'un prisma interdisciplinari de les activitats professionals de tots els titulats que, d'una o altra manera, s'hi vegin implicats.

5.5 Decret d'ocupació juvenil

Considerem parcialment positiu el Reial Decret 883/1978 de 2 de maig de 1978 (BOE 3/V/78) de Presidència del Govern a causa de les greus limitacions que conté, relatives al caràcter temporal de la contractació "primada". Considerem també que els Llicenciats queden inclosos a l'article quart de l'esmentat Reial Decret. Però cal pensar que, per als Llicenciats, els estudis s'acaben a 23 anys, que la Tesina es realitza en 1 o 2 anys més i que el Doctorat es llegeix més enllà de 27 o 28 anys. A més, en un bon percentatge de casos, el servei militar allarga uns mesos aquest temps. En realitat els Llicenciats no poden acollir-se al Decret de referència, ja que el límit d'edat màxima per fer-ho està fixat en 26 anys (art. quart). Pensem que l'Administració Catalana hauria de fer les gestions convenients per què, en el cas que ens ocupa, aquell límit d'edat quedés establert, com a mínim, en 30 anys.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

5.6 Problemàtica d'ocupació específica del sector públic

Pel que fa als condicionaments superestructurals específics de l'Administració Central de l'Estat (paràgrafs 14,15,16,17,18,19, i 20) és evident que les possibles alternatives que hom plantegi han de ser discutides per totes les parts interessades (Administració Central, Administració Catalana, funcionaris interins, contractats de col.laboració temporal en règim administratiu, centrals sindicals, col.legis professionals). Per la nostra part, considerem necessari:

- a) Que es modifiqui la disposició adicional primera número u del Reial Decret Llei 22/1977 en funció de l'absorció real de personal a que es refereix el paràgraf 20 i dels professionals que no hi estan implicats. Això permetria que treballadors i professionals en atur accedissin a nous llocs de treball de l'Administració Central i Organismes Autònoms d'aquella, en tant es convoquen i celebren els adequats procediments selectius.
- b) Que es modifiqui la disposició adicional cinquena número dos del Reial Decret Llei 22/1977 en el sentit que, respectant els interessos dels actuals funcionaris interins i contractats de col.laboració temporal en règim administratiu, els treballadors i professionals en atur tinguin possibilitat real d'accés a la totalitat de les vacants de l'Administració Central i Organismes Autònoms que s'hagin de proveir des d'ara.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

II. SEGONA PART:

LLICENCIATS

Ambit dels docents



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

1) INTRODUCCIÓ

El tema de l'atur entre els llicenciats universitaris dedicats a la docència exigeix algunes consideracions prèvies sobre la situació general del mercat de treball per als llicenciats. Ens referirem, en aquest informe, a les sortides professionals dels de Ciències i Lletres, que són els que prioritàriament es dediquen a la docència.

2) L'EVOLUCIÓ DEL MERCAT DE TREBALL PER ALS LLICENCIATS DE CIÈNCIES I LLETRES A CATALUNYA

Cal distingir, en primer lloc, entre dues formes d'arribada a l'ensenyament: la dels mestres i la dels llicenciats universitaris. Els mestres tenen un títol i una preparació que els capacita d'una manera específica per exercir la docència. Els llicenciats, en canvi, reben un títol i una preparació que no impliquen cap dedicació específica a l'ensenyament. Segons les carreres i les èpoques poden dirigir-se a sortides professionals molt diverses. En aquest sentit, la creació de nous llocs de treball o l'estancament de l'ensenyament no determinen de manera exclusiva la situació del mercat de treball per als llicenciats.

El quadre 1 permet de veure quina ha estat l'evolució dels sectors de treball per als llicenciats en ciències i en lletres.

Quadre 1

Percentatges de llicenciats en ciències i en lletres treballant a cada sector, segons l'època d'acabament dels estudis.

Període d'acabada dels estudis	Ciències			Lletres		
	Ensenyament	Indúst.	Serv.	Ensenyament	Indúst.	Serv.
1939-60	32,0%	60%	8,0%	88,2%	5,9%	5,9%
1961-70	47,0%	44,1%	8,8%	82,8%	3,4%	13,8%
1971-75	66,7%	25,7%	7,6%	75,3%	4,4%	20,3%

D'aquest quadre en podem deduir una sèrie de fets.

- La proporció de Llicenciats que van a l'ensenyament varia enormement en el temps, especialment per als de ciències.
- Fins a l'any 1960, la sortida professional majoritària per als llicenciats de ciències va ser la indústria, i només un terç dels llicenciats anaren a l'ensenyament. A partir de l'any 1960, la creació de nous llocs de treball a la indústria té un ritme inferior al de l'increment del nombre de Llicenciats en ciències. Com a conseqüència, s'incrementa la proporció de llicenciats de ciències que van a l'ensenyament. Una primera conclusió que podem treure d'aquestes dades -i d'altres de complementàries que no podem exposar aquí- és que per als llicenciats de ciències la docència ha estat una activitat de replegament, que els ha permès de fer front a la manca de nous llocs en la indústria.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

- c) Per als llicenciats de Lletres, en canvi, baixa la proporció d'ensenyants a mesura que ens acostem a períodes recents, mentre puja la proporció dels que troben feina en altres serveis. Analitzant, però quines són aquestes feines veiem que, en la seva majoria, es tracta de llocs de treball d'escassa qualificació: auxiliars administratius, secretàries, etc. Es a dir, mentre per als llicenciats en ciències la docència ha estat un segon camp d'activitat -més mal pagat que la indústria- que ha crescut a mesura que minvaven les possibilitats de treball industrial, per als llicenciats en lletres l'ensenyament ha estat sempre el camp predominant d'ocupació, del qual van quedant desplaçats en produir-se una saturació de professionals en altres sectors i en haver-hi una major oferta de mà d'obra per a l'ensenyament.

Aquesta situació els ha portat a haver d'acceptar, més sovint que en el passat, feines que impliquen una sub-col·locació, i, per tant, una mena d'atur encobert.

Així doncs, no té massa sentit intentar fixar el nombre d'aturats de l'ensenyament, ja que no podem considerar que tots els llicenciats hi estiguin potencialment vinculats.

Resumint les tendències que es manifesten en el mercat de treball dels llicenciats de ciències i lletres podem dir:

- a) Des de mitjans dels anys seixanta, la indústria ha tingut un ritme de creació de llocs de treball altament qualificats molt inferior al flux de creixement del nombre de llicenciats.
- b) Les dificultats de col·locació que aquest fet ha implicat han estat pal·liades pel creixement del sector educatiu i -en una part molt reduïda- dels serveis culturals, creixement que ha permès d'absorbir una gran majoria dels nous llicenciats.
- c) De mitjans dels anys setanta ençà hi ha una pèrdua de ritme en el creixement dels nous llocs de treball a l'ensenyament, i, com a conseqüència, augmenten les dificultats de col·locació per als llicenciats. A menys que es produeixin canvis importants en els fluxos d'oferta o de demanda de treball, es pot preveure que tals dificultats tendiran a augmentar encara en un futur pròxim.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

3) LES SITUACIONS D'ATUR I DE SUB-COL.LOCACIÓ

¿Quines són, actualment, aquestes dificultats, i en què es manifesten? Farem esment de dos aspectes bàsics: l'atur i la sub-col.locació.

a) L'Atur.

Si definim l'atur com a manca de qualsevol feina, cal dir que, actualment el nombre de llicenciats de ciències i de lletres totalment aturats és relativament baix. En la investigació sobre el tema que vam realitzar l'any 1976, en què van ser estudiades les promocions de llicenciats entre 1939 i 1975, es van obtenir les dades següents:

Quadre 2

Situació dels llicenciats de ciències i de lletres

	Treballen	Estudien	Aturats	Mestresses de casa
Ciències	93,7%	1,8%	-	4,5%
Lletres	90,9%	1,2%	1,8%	6,1%

Veiem, doncs, que dels llicenciats de ciències, ningú no estava aturat -en termes de manca total de feina-. Dels de lletres, ho estaven un 1,8%, percentatge que, en xifres absolutes equival a unes 170 persones.

Es cert, però, que l'atur professional era ja llavors molt més elevat. Algunes mestresses de casa no treballen perquè no han trobat la feina adequada, i molts dels llicenciats que treballen ho fan en feines sense relació amb els estudis realitzats.

Posteriorment, a començaments de 1978, l'assemblea de llicenciats sub-col.locats, i en atur, va realitzar una enquesta entre els seus membres. L'assemblea comprenia 246 membres. D'ells un 60% no tenien cap feina, és a dir, unes 150 persones. La majoria d'aquests llicenciats pertanyen a les promocions de 1977, (un 47%), 1976, 1975. Així doncs, veiem que, en tres promocions, el fenomen de l'atur s'accelera. Cal considerar, però, que entre el moment d'obtenció del títol i el de trobar feina s'escola sempre un període de temps que pot arribar a ser d'un any, i això fins i tot en èpoques en què el mercat de treball no presenta especials dificultats. Aquesta circumstància pot haver fet augmentar de manera una mica artificial les xifres obtingudes per l'assemblea.

b) La sub-col.locació.

Més greu és, en canvi, el fenomen de la subcol.locació, que tendeix a accentuar-se entre els llicenciats en ciències i en lletres.

La sub-col.locació dels llicenciats té ja una traducció evident en termes econòmics: la degradació dels sous obtinguts. El quadre 3 ens mostra la magnitud d'aquesta degradació, considerant el primer treball obtingut al terme dels estudis universitaris.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Quadre 3

Hores treballades i salaris anuals, en mitjana, per períodes d'acabament dels estudis (pessetes constants).

	Hores anuals treballades	Salari anual	Salari horari	Índex	
1939-60	1.742	321.000	184,3	100	
1961-70	1.836	354.000	193,0	105	100
1971-75	1.872	273.000	145,8	79	75,5

Els llicenciats que entren en el mercat de treball en el període 1971-75 obtenen en la seva primera feina, un sou inferior al que obtingueren els llicenciats dels períodes anteriors. La disminució de les remuneracions és encara més evident pel fet que ha augmentat el nombre d'hores treballades. La força de treball dels llicenciats de ciències i de lletres de les últimes promocions ha estat devaluada en un 25%, en relació amb els seus predecessors, dels anys seixanta.

La disminució dels sous s'explica per l'evolució del tipus de feines realitzades: el creixent percentatge de llicenciats de ciències a l'ensenyament i no a la indústria, el pas d'alguns llicenciats de lletres a serveis poc qualificats, etc. Així doncs, podem concloure que, més que l'atur absolut -que afecta un nombre relativament petit de llicenciats- el problema que es planteja en aquest sector és el de la degradació de llocs de treball i la sub-col·locació.

4) LA SITUACIÓ EN EL CAMP DE L'ENSENYAMENT

En el camp de l'ensenyament la situació dels llicenciats de ciències i de lletres experimenta també una degradació dels llocs de treball, i, en conseqüència, dels sous obtinguts. Veiem, en el quadre 4 les categories d'entrada, per períodes d'acabament dels estudis.

Quadre 4

Percentatges de llicenciats segons categoria d'entrada a l'ensenyament, per períodes d'acabament dels estudis.

	PNN contr. i interins	Mestres (estat. i privada)	Llicenciats (ens. mitjà privada)	Altres situacions ensenyament
1939-60	36,6%	4,1%	50,6%	8,2%
1961-70	26,8%	4,8%	58,5%	9,6%
1971-75	25,7%	27,8%	38,1%	8,2%

Així doncs, dels llicenciats entre 1971 i 1975 que han entrat a la docència, més d'un quart ho han fet com a mestre, mentre que anteriorment aquest grup no arribava al 5%. Aquest canvi es deu, en part, a la reorganització de l'ensenyament mitjà que va seguir a l'establiment de l'E.G.B. Ara bé, segons la jerarquia social i econòmica vigent, aquest canvi ha significat una degradació de les posicions laborals dels llicenciats. Alhora, han disminuït les seves possibilitats de trobar feina a l'ensenyament mitjà, tant als instituts com a la privada.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Cal remarcar, d'altra banda, que el fenomen de la sub-col·locació dels llicenciats no solament té unes conseqüències econòmiques per a ells, sinó que també afecta grups amb títols acadèmics inferiors. Entre els llicenciats hi ha poc atur, perquè ocupen llocs de treball anteriorment ocupats per mestres o per administratius. Aquestes categories són les que sofriran un atur superior, ja que de cop, es troben en una situació de competència amb una força de treball més preparada.

5) CONCLUSIONS

Resumim les consideracions anteriors.

El problema més greu que es manifesta actualment en el mercat de treball per a llicenciats de ciències i lletres no és un atur massiu, sinó la sub-col·locació i la degradació dels salaris, que probablement tendiran a accentuar-se. Alhora aquests fenòmens tenen conseqüències per a altres grups de treballadors menys qualificats, per als quals signifiquen també sub-col·locació, degradació salarial i unes taxes d'atur superior a les dels llicenciats. Totes aquestes tendències poden agreujar-se en el futur si no hi ha una represa en la creació de nous llocs de treball.

¿Quines són les solucions a aquesta situació? Atesa l'amplitud del problema de la sub-col·locació de llicenciats, no creiem que les solucions de caràcter corporatiu -reservar determinats camps de treball a grups concrets de titulats, delimitar més les competències professionals, lluitar contra l'intrusisme, etc.- constitueixen solucions reals per al conjunt de llicenciats, encara que puguin, a curt terme, millorar les posicions relatives d'alguns grups específics.

La única solució real és generar més llocs de treball. Concretament, en el cas de Catalunya, caldria fomentar els serveis culturals i la recerca científica, camps avui extraordinàriament febles i poc organitzats. No creiem, en canvi, que s'hagi d'augmentar enormement el nombre de persones dedicades a l'ensenyament, sector que més que no pas un gran augment de personal necessita una reestructuració que faci més eficaç la feina dels ensenyants. Un altre àmbit a considerar és el de les empreses, i la seva baixa capacitat investigadora. En conjunt, la millora de condicions del mercat de treball per als llicenciats sembla no dependre tant de petites mesures que actuin com a pedaços, sinó de l'existència d'un projecte econòmic i cultural més ampli, que permeti d'aprofitar al màxim les capacitats de la força de treball altament qualificada.

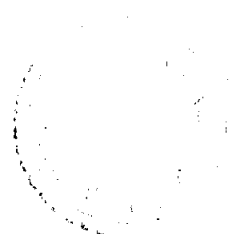
NOTA: Les dades que figuren en aquest informe han estat obtingudes en el curs d'una investigació sobre "la situació del mercat de treball per als llicenciats de ciències i lletres" finançat per l'ICE de la Universitat de Barcelona, i realitzat per R. Amargós, E. Posa i M. Subirats.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 9

Llicenciats: Docents i no docents

PRESENTADA PER: Lluís Compte i Valls
Enginyer Químic I. Q. S.

COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 9.2. DE LES JORNADES SOBRE L'ATUR

Davant el problema de l'atur que afecta a molts Llicenciats, entre ells un bon nombre de Químics i el país en general, cal fer aquestes consideracions:

— L'empresa privada té por de noves inversions. La rendibilitat d'una empresa depèn en gran part del capital invertit, si se'l sap treballar, com més guanys tinguin les empreses millors seran les condicions de treball del personal i, per altra banda, almenys en teoria, n'augmentarà la demanda. Aquests dos o tres anys passats s'han caracteritzat per la disminució del ritme d'inversions degut a l'empitjorament de la situació político-econòmica-social del país i, en conseqüència, per la manca d'inversions de capital. Cal, doncs, trobar una solució immediata per tal d'evitar l'enfonsament de moltes empreses. Estabilitzar l'*status* econòmic és tan important com assolir una política estable. Si l'empresari no pot invertir o hi té por, es produeix el tancament d'empreses i en resulta un creixement nul de llocs de treball.

— Les indústries químiques del país despenen molt poc en una investigació seriosa i a llarg termini. Cal que el Govern vegi clar que se'n van molts milions de pessetes a l'estranger per l'ad-

quisició de patents, processos de fabricació i pagament de «royalties»; aquests diners s'estalviarien si les empreses comptessin amb veritables ajuts a la investigació i, a més, obriria nous llocs de treball. Això no és nou d'ara, sempre s'hi ha lluitat, però en la situació actual es fa més evident la necessitat d'una possibilitat real d'investigació per tal de disminuir el nombre de gent sense feina i, també, perquè les nostres empreses puguin competir amb les estrangeres davant d'una futura entrada de l'Estat espanyol a la Comunitat Econòmica Europea.

— L'augment d'indústries multinacionals i d'empreses d'enginyeria ha provocat una disminució de feina per a molts químics que treballen pel seu compte com a assessors d'indústries o laboratoris, fins al punt que alguns han hagut de plegar. D'altres han hagut d'anar a viure lluny de la seva residència habitual, obligats per la ubicació dels nous complexos industrials.

— La falta d'una política sobre la contaminació de l'aire i de l'aigua és un altre factor. Obligar les indústries (amb els suports financers o fiscals que calguin) a evitar la contaminació i facilitar-ne la investigació, obriria nous llocs de treballs, a més de millorar la imatge popular de molts sectors industrials i químics concretament. Fan falta, doncs, unes disposicions lògiques i actuals, però a la vegada sancionables.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ SOBRE LA PONÈNCIA 9

LLICENCIATS: DOCENTS I NO DOCENTS

**PRESENTADA PER: Ricard Blanqué i Antoni Portela
de l'Il·lustre Col·legi Oficial de
Químics de Barcelona**

Es diu a la Ponència 9 d'aquestes "Jornades sobre l'atur", concretament en els paràgrafs 10 i 11 que la posició dels químics, comparada amb la resta de Llicenciats amb Ciències i en Lletres, es avantatjosa a l'hora de introduir-se en el procés productiu com a assalariats, i fa referència a la manca d'un Estatut d'Atribucions Professionals.

Diferim en algun aspecte sobre això i creiem que és interessant aclarir una mica la problemàtica del químic en front al greu problema de l'atur.

Sens dubte l'atur afecta també al químic, prova d'això és que a la "Convención de Colegios de Químicos de España" d'aquest any, es va dedicar tota una sessió, a on es varen presentar quatre Ponències, dedicades a l'atur del químic. Algunes xifres tretes d'aquestes quatre Ponències ens ajudaran a conèixer una mica, en quina mida ens afecta aquest atur. La xifra en Llicenciats en Ciències Químiques en l'atur de febrer de 1.978 era de: 2.476 a tota Espanya, i pel que fa a Catalunya era de 418; hem de tenir en compte que cada any estan sortint uns 1.500 químics a tota Espanya, i per sobre dels 300 a Catalunya.

També es prou il·lustratiu el quadre següent a on es veu la competència amb altres Llicenciats i Titolats.

Les dades són tretes d'una enquesta feta per el SEAF-PPO a 1.374 indústries de diferents rams, referent al personal titolat que hi tenien.

QUADRE I i QUADRE III "Informe sobre el personal titulatado en la Industria Química".

Analitzant-lo es veu que la posició del Llicenciat en Ciències Químiques no és ni molt menys de privilegi, més tenim en compte el número de persones que tenen els diferents títols esmentats en el Quadre.

Respecte a l'Estatut d'Atribucions Professionals, no estem massa d'acord; creiem que la lliure competència ha de fer bé al país, estem en contra de reglamentacions discriminatories i favoritismes, i propugnem la interprofessionalitat. Si bé tenim un Decret de Professionalitat és molt genèric (Quadre 2) (Anuari 1.969, Iltre. Col·legi Oficial de Químics de Barcelona), no dona cap privilegi al químic; si aquest ha tingut una acceptació més gran a l'indústria que la resta de Llicenciats en Ciències, i sobretot dels Llicenciats en Lletres, es degut a que el seu camp d'acció és més ampli, però no hem d'oblidar tampoc que el nombre més important de Llicenciats en Ciències és en la Secció de Químiques.

PROFESIONALIDAD

Decreto de 2 de septiembre de 1.955 por el que se regula la situación profesional de los Licenciados en Ciencias Químicas.

El rápido desarrollo económico de España, que es una de las brillantes realizaciones del nuevo Estado, especialmente en su aspecto industrial, ha abierto nuevas posibilidades y suscitado nuevos problemas, en cuya solución han intervenido todos los técnicos nacionales, dando lugar a una estrecha colaboración de los Ingenieros y Peritos formados para la inmediata aplicación de la técnica y de los Universitarios o Investigadores que, a partir de su preparación científica, han contribuido a trazar nuevos cauces a las empresas nacionales, en las que han tenido en los últimos tiempos un quehacer digno de elogio, recogido en las atribuciones señaladas en el artículo octavo del Decreto de siete de julio de mil novecientos cuarenta y cuatro. Precisa, pues, aclarar y desarrollar los principios en que éste se inspira para su conveniente repercusión en el orden jurídico profesional.

DISPONGO:

ARTICULO PRIMERO. Los Licenciados en Ciencias, Sección de Químicas, están facultados para ejercer ac-

tividades profesionales de carácter científico y técnico en la órbita de su especialidad. Estas actividades profesionales comprenden la actuación en tareas directivas, ejecutivas o de asesoramiento en entidades que requieren asistencia y colaboración de carácter científico en la especialidad química, sean sus fines de índole comercial o de otra naturaleza; y el libre ejercicio de la profesión de Químico definida por la realización de investigaciones, estudios, montajes, análisis, ensayos, tasaciones y actividades similares y por la emisión de dictámenes, certificaciones o documentos análogos en asuntos de carácter químico.

ARTICULO SEGUNDO. Serán admitidos a trámite por las Administraciones del Estado y de las corporaciones públicas o de cualquier otro organismo oficial o privado los dictámenes, estudios, análisis, ensayos, tasaciones y demás documentos que vayan firmados por un Químico Colegiado, siempre que se refieran a industrias, procedimientos o actividades de carácter químico y las aplicaciones técnicas correspondientes.

ARTICULO TERCERO. Los Doctores en Química Industrial gozarán de los derechos señalados en los artículos precedentes y además podrán firmar proyectos de realización de instalaciones y actividades industriales de carácter químico, que serán igualmente admitidos a trámite ante las Corporaciones públicas.

ARTICULO CUARTO. El título de Licenciado en Ciencias, Sección de Químicas, habilita a su poseedor

para ocupar en las Administraciones estatal, provincial o municipal, plazas de funcionarios técnicos cuyas misiones sean equivalentes en categoría y responsabilidad a las señaladas en el artículo primero.

ARTICULO QUINTO. Por los Ministerios de Hacienda, Educación Nacional, Obras Públicas, Industria, Agricultura y Trabajo se dictarán las disposiciones oportunas para el más exacto cumplimiento del presente Decreto en la órbita de sus respectivas competencias.

ARTICULO SEXTO. Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en el presente Decreto.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en La Coruña a dos de septiembre de mil novecientos cuarenta y cinco.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro Subsecretario de la Presidencia del Gobierno, LUIS CARRERO BLANCO.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONENCIA 9

**INCIDÈNCIA DE L'ATUR EN ELS PROFESSIO-
NALS. ANÀLISI I ALTERNATIVES**

PRESENTADA PER: Front Nacional de Catalunya

ELS PROFESSIONALS I L'ATUR

PROJECTE D'ESMENES A LA PONENCIA N.º 9

Realitzada per: ESTEVE DIAZ, ISIDRE LLUCIÀ,
FRANCESC MARTÍ, MARTÍ VILALTA.

Presentem una esmena a la totalitat perquè creiem que:

1. La ponència no cerca el fons de la qüestió.
2. Hi ha una manca de solucions.
3. Hi manca una visió catalana de l'afer.

Per tant, doncs, exposem així el nostre punt de vista.

Actualment, donat el gran índex d'atur que hi ha a tot Catalunya, i sobretot a les zones industrialitzades, creiem que la manera més adient de combatre'l no és pas la d'anar posant pedaços, sinó la de cercar solucions a llarg termini per tal que l'actual crisi no torni a produir-se.

Tenint en compte aquests dos punts de vista, hem dividit l'esmena en dos apartats:

A) Solucions immediates per fer possible la disminució de l'actual atur.

B) Solucions de cara al futur.

Si bé la primera és, potser, la més urgent, tenint en compte l'actual crisi, la segona és la més important per al futur, tanmateix procurem que la primera solució no sigui un pedaç, sinó una base sòlida per a la segona.

Actualment a Catalunya hom està pendent dels traspassos de serveis Estat-Generalitat i Diputacions-Generalitat. Vol dir que la Generalitat, i per tant Catalunya, rebrà una sèrie de serveis que portaran un seguit d'obres i empreses que ara no té.

Per un altre cantó, a causa de la manca de planificació, a la deixadesa i menyspreu d'uns Governos que només s'han preocupat dels guanys personals de llurs integrants i els seus amos, han deixat tots els pobles de l'Estat Espanyol en un trist estat de manca de serveis.

Ultra tot això, ens trobem que a causa dels tres anys de provisionalitat total dels actuals estaments (Ajuntaments, Diputacions, Generalitat), el país es troba en una total desfeta infraestructural produïda, entre altres coses, per l'abandó sistemàtic de totes les obres de manteniment i millora, abandó provocat per:

a) Els ajuntaments, com que s'han de dissoldre després de les municipals, diuen que ho facin els que han de venir.

b) Les Diputacions, com que ho han de traspasar tot a la Generalitat, diuen que ho faci ella.

c) I la pobra Generalitat, com que fins ara no ha tingut res, no ha pogut fer res.

Tot això referent a després del 15-J, car abans que el dictador va morir, fins el 15-J, ningú no va tocar res, esperant les eleccions.

Però un cop acabat aquest període de transició, i normalitzades totes les coses, seran necessaris a Catalunya molts tècnics i no tècnics per poder dur a terme totes les obres i millores adients. Això donarà pas, ensems, a una de les bases futures, que són:

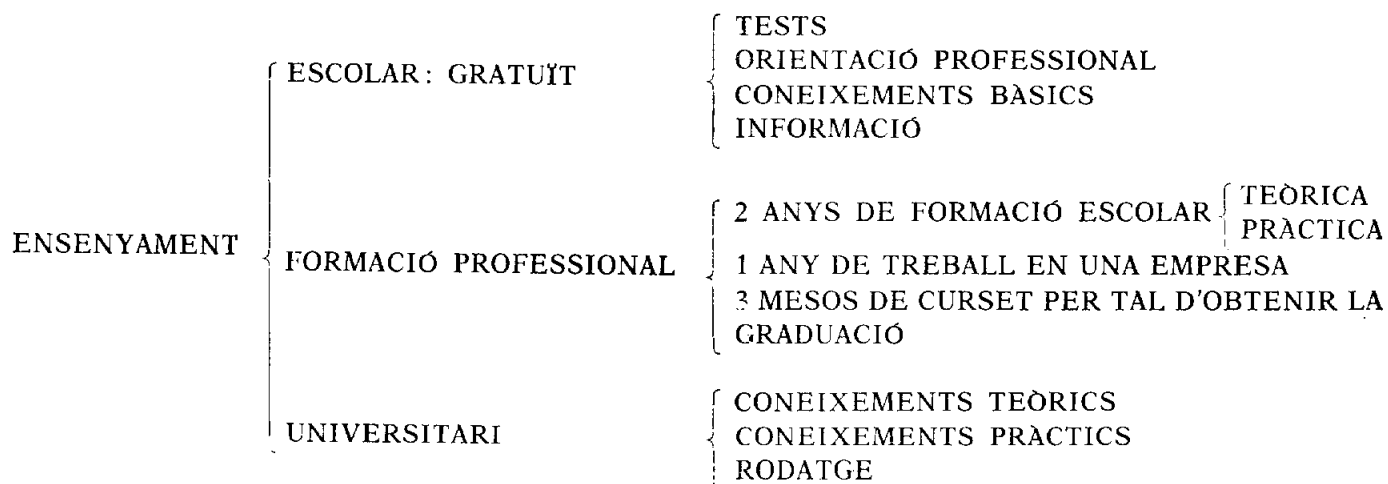
a) Empreses de serveis dependents de la Generalitat, car creiem que no poden estar en mans privades.

b) La necessària planificació per poder dur a terme tot això, la qual cosa es d'una vital importància.

Un altre dels passos immediats per tal de paliar l'actual atur de tècnics (solució de conseqüències futures) és la d'obligar a totes les corporacions comarcals i municipals a disposar dels tècnics necessaris per a llurs necessitats, i ensems prohibir l'acaparació de despatxos i diferents estaments per part d'un sol tècnic, cosa que actualment esdevé encara.

Tot això, en tant que disminuiria considerablement l'atur de tècnics, assentaria les bases d'una futura reestructuració que podria ésser la següent:

PLANIFICACIÓ



RECONeixEMENT DELS PROFESSIONALS QUE, MALGRAT NO TENIR TÍTOL, TENEN EL MATEIX O SEMBLANT GRAU DE CONEIXEMENTS

- ABOLICIÓ DE LA GRAN EMPRESA
- LEGISLACIÓ LABORAL

PLANIFICACIÓ

Només una planificació amb visió de futur, seny i mentalitat catalana (ens referim a la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya, per tant s'ha d'enfocar des de la perspectiva catalana), amb una estabilització entre l'oferta i la demanda, amb una producció equilibrada i ajustada a les necessitats actuals, i futures, faran possible la total erradicació de l'atur. Sense tot això és illús, inútil i absurd parlar de combatre l'atur.

La planificació és l'eina indispensable per a prendre decisions, i llur utilització ha d'ésser mesurant, si el que es preté dur a terme distorsiona quantitativament, o qualitativament, el pla.

Correspon al govern de la Generalitat dibuixar les línies mestres de l'esborrany de la seva estratègia socio-econòmica, al més llarg termini possible, i pertocarà als corresponents equips tècnics especialitzats d'establir detalladament els camins i vehicles mes adequats, els quals seran criticats i millorats pels representans de:

- col·legis professionals;
- universitat;
- centrals sindicals;
- patronals;
- etcètera.

Sense oblidar que cal endegar una comissió de seguiment d'aquests treballs integrada per intel·lectuals i professionals, dels anomenats independents dels quals Catalunya en pot disposar dins i fora de les seves fronteres, tenint en

compte que aquests darrers representen una font de consulta inestimable.

És així com el parlament de Catalunya podrà sancionar un pla que ens doni solucions a mitjà i llarg termini, rebutjant tota política de pedaços que només serveix per a retardar el pla, malgrat que això comporti els sacrificis que un poble i un govern conscients poden afrontar, si de veritat saben on van.

Evidentment no podem explicar aquí com ha d'ésser una planificació, entre d'altres coses perquè un estudi d'aquest tipus significa una gran dedicació, ensems que està a l'abast d'una gran quantitat de dades, però sí que volem fer palesa la necessitat de la seva existència; és a partir d'aquest moment que podrem exigir la solució (i de fet estem segurs que es produirà) dels problemes socio-econòmics, entre els quals hi ha el de l'atur.

Planificar ara Catalunya vol dir tenir present la fotografia de Catalunya d'aquí a uns quants anys, per tal que cada conselleria pugui dictar les mesures necessàries de cara al futur. S'han d'acabar, de totes i per sempre, els continuats canvis d'adaptació dels plans d'estudi que fins ara patim, amb els tristos resultats que comporten. Hem de saber quants metges mancaran i quants advocats sobran o si tenim prou veterinaris, per tal de poder orientar els joves, i que no es trobin amb els problemes d'atur i subcol·locació que estem estudiant. Necessitem saber amb prou temps l'edat de jubilació per oferir activitats adequades a la tercera edat, així com per evitar desequilibris als llocs de treball. Necessitem saber si el Principat ha d'exportar

fruita al Mercat Comú o oli allà on sigui, per tal de preparar les terres i adequar els tècnics agrícoles, dividits en les diferents branques de vendes, investigació i producció, i si convé reconver- tir mà d'obra d'algún altre sector que hagi ar- ribat a la saturació; necessitem saber com ha d'ésser cada àrea de producció i de consum, per poder potenciar les concentracions industrials i cooperatives o artesanat, segons les necessitats i d'acord amb la planificació demogràfica.

Només així solucionarem nosaltres sols el pro- blema, car no creiem en miracles, ni que ens ho vinguin a solucionar des de fora. Per tant, con- ciuïm que cal renunciar a tot tipus de millora momentània que representi un pedaç i no repre- senti una sòlida base de cara al futur, aquests pedaços solen ser solucions fàcils concedides per governs dèbils, per tal de mantenir-se en el poder, hipotencant el progrès.

ENSENYAMENT

Malgrat que l'ensenyament correspon a la Con- selleria de Cultura, en aquest cas concret, creiem que l'ensenyament va lligat amb el treball. Com hem indicat abans, amb la planificació hom pot orientar els joves al moment d'escollir la carre- ra per tal que després no es trobin amb els problemes de saturació del mercat. Per tant diem que: obligació d'estudiar fins als setze anys, però distribuïts de la següent manera:

- fins als catorze anys, escola gratuïta per a tothom.
- a partir dels catorze, ensenyament subven- cionat per l'Estat amb petita contribució dels pares.

Posem la fita dels catorze anys, car és en aquest punt on l'infant pot escollir entre forma- ció professional o formació universitària.

1 **ESCOLAR.** Ja des de l'escola el nen ha d'ex- terioritzar, i de fet ho fa, les seves prefe- rències.

1.1 **Tests.** Mitjançant tests especialitzats, el mestre i tècnics en la matèria poden treure conclusions relatives a saber quina es l'o- rientació universitària que se li pot donar al jove.

1.2 **Coneixements bàsics.** En el període de for- mació escolar, el jove ha de rebre, encara que molt superficialment, uns petits cone- xements bàsics de les branques més impor- tants de les matèries que quan serà gran pot trobar-se.

1.3 **Orientació professional.** Realitzades les dues operacions anteriors, hom està en condicions de saber quina és l'orientació professional que el nen és apte per seguir.

1.4 **Informació.** Finalment, i molt important, és necessària una informació real i objecti- va a l'alumne, per tal que aquest pugui fer una elecció adient al moment, de la carrera que es troba dins de les seves preferències.

2 **FORMACIÓ PROFESSIONAL.** Pel que res- pecta a la part econòmica, creiem que subs- tancialment no cal que variï, és a dir, sub- vencionada per la Generalitat, amb una aportació simbòlica per part dels pares, però pel que fa al sistema educatiu que ha de canviar. Primer, i molt important, en la creació de nous centres, car actualment n'hi ha una total manca. Segon, en allò que res- pecta al mateix sistema.

En quant l'ensenyament professional, és ne- cessària una total i continuada renovació de les tècniques educatives i industrials, car aquestes canvien continuament, i moltes ve- gades l'alumne, quan acaba els estudis, es troba desplaçat a causa de l'ensenyament que ha rebut, que no es troba a l'alçada de la realitat industrial del moment.

Des del nostre punt de vista creiem que s'hauria d'enfocar de la següent manera:

1. Dos anys d'ensenyament de l'especialitat que l'alumne ha escollit.
2. Un any de treball en una empresa, en la qual l'alumne ha de posar en pràctica tots els coneixements teòrics i pràctics que ha rebut durant els dos anys anteriors.
3. Tres mesos de curset en el qual pugui rebre una mena de reajustament de tots els coneixements i pràctiques que ha anat re- bent durant els darrers tres anys, i a la ve- gada les pugui transmetre fent de mestre de pràctiques a la mateixa escola i aconse- guir al final de tot aquest cicle un títol ofi- cial que serà reconegut per tothom i a tot arreu. A més amb aquest sistema evitem, per un cantó, els més que coneguts aug- ments de categoria actuals, que en uns llocs fan riure i en altres fan plorar. I per altre, el lamentable fet que el treballador de l'em- presa Plim, en la qual fa d'oficial de primera, en l'empresa Plom hagi de fer d'oficial de segona.

Després de tot aquest període, el recent sor- tit de l'escola està en condicions de tre- ballar en qualsevol empresa (dins de llur especialitat evidentment) amb l'obligació per

part d'aquesta de reconèixer-li la categoria obtinguda a l'escola.

3 UNIVERSITARI. A l'universitari, hom abusa massa dels coneixements teòrics, i, en-
sems, es palès una manca de pràctica. Po-
dem dir que falla l'estructura, a la que mas-
sa cops s'hi afeigeix l'incapacitat humana.
Des del nostre punt de vista, l'ensenyament
universitari no ha d'ésser per cursos, sinó
per blocs de matèries, de tal manera que els
estudiants puguin combinar-s'ho com vul-
guin. La manca de coneixements pràctics fa
que cap universitari, en acabar la carrera,
està en condicions de desenvolupar una tas-
ca de pes. Això naturalment condiciona la
vida del nou titolat, puix que sistemàtica-
ment se li demana una experiència que no
té, naturalment. És per això que diem que
un jove en període universitari ha de rebre:

3.1 Coneixements teòrics. Els coneixements teò-
rics són, naturalment, part importantíssima
en el futur del nou titolat; ara bé, han d'ésser
molt més dinàmics i reals que no pas
ara, puix que actualment són semi-immuta-
bles. És important que obtingui informació
sobre tècniques variables. No cal dir que les
tècniques educatives han d'ésser enfocades
vers la mentalització de les noves tècniques
en la pràctica de la professió.

3.2 Coneixements pràctics. Quant parlem dels
coneixements pràctics no ho fem pensant en
els actuals, els quals deixen molt que desit-
jar. Pensem en unes pràctiques d'acord amb
la realitat de la vida quotidiana en què des-
prés s'han de desenvolupar, pràctiques que
fins i tot hom les podria fer en empreses del
ram.

3.3 Rodatge. Un cop acabat el període univer-
sitari, és necessari que aquest passi un pe-
ríode de rodatge obligatori en qualsevol cen-
tre de treball depenent de la Generalitat,
privat, etc., període, que podria ésser per-
fectament el del servei militar. Creiem que
aquest període ha d'ésser d'un any, el qual
un cop acabat, i superades totes les proves,
serà graduat en llur especialitat.

Evidentment aquest període universitari ha
d'ésser subvencionat per la Generalitat amb
una mínima aportació de l'alumne, i natu-
ralment, l'any de pràctiques retribuït.

L'accés a la universitat, pot ésser pel cantó
de formació professional o bé per l'ensnya-
ment superior.

Cal, per a dur a terme tot això, un perfecte

sincronisme entre tots tres graus d'ensnya-
ment, i ensems amb la Conselleria de Tre-
ball i guiats tots ells per una perfecta pla-
nificació, la qual s'haurà fet anteriorment.

RECONeixEMENT DELS PROFESSIONALS QUE, MALGRAT NO TENIR TÍTOL, TENEN IGUAL O SEMBLANT GRAU DE CONEIXE- MENTS

Quan hom planteja el problema de l'atur dels
tècnics, ho fa des de l'òptica dels titulats, obli-
dant-se dels professionals que per uns motius o
altres, tenen un grau similar de coneixements,
gent que moltes vegades està en situació de tenir
damunt d'ell tanta responsabilitat com un titolat.
Per tant creiem que no es una solució col·locar
irracionalment a tots els llocs de responsabilitat
de les empreses a persones simplement titola-
des, car en molts casos aquests llocs són actual-
ment ocupats per persones solvents i preparades
pel seu treball continuat dins de les pròpies em-
preses. Gent que per la seva constant voluntat
de superació professional, preparant-se o bé per-
sonalment o bé mitjançant curssets, ha arribat a
gaudir d'un grau de coneixements molt consi-
derable.

Les empreses de col·locació haurien de tenir
en compte el teorema de Peter, i donar menys
importància als títols.

Com hem indicat ja abans en l'apartat de l'en-
senyament, la universitat, fins ara, ha donat molts
homes amb títol, i pocs homes amb uns coneix-
ements racionals, reals i adaptats a les necessi-
tats de les empreses i de la societat en general.
Però, ultra tot això, les especialitats que s'hi
estudiaven no són totes les que la indústria i la
societat en general demanen, sinó que moltes
d'elles hom les ha d'aprendre per iniciativa prò-
pia, o bé per necessitats de les empreses. Empre-
ses que s'han vist forçades a la creació de tèc-
nics dins del seu propi ordenament per tal de
tenir ateses les funcions tècniques.

En no ser atesa la demanda de tècnics pels
centres oficials, d'ensenyament i formació, i àdhuc
existint aquests centres, els quals no han estat ca-
paços de donar tants tècnics com eren necessa-
ris per a fer la feina, s'ha originat el sorgiment
de tota una classe de tècnics altament especia-
litzats, els quals han estat molt rentables al país,
car no els han costat un duro, i n'han tret molt
profit. Tanmateix, no se'ls reconeix oficialment,
provocant una incongruència, car en el moment
que els creïn els estudis d'aquestes especialitats
(actualment ja existeixen escoles de Topografia,
Informàtica, A.T.S., etc.) s'esdevindrà que uns jo-
ves sense cap experiència, però amb un títol uni-

versitari, passaran per davant d'uns senyors que ja fa molts anys que estan desenvolupant aquella tasca trovant-se, de cop i volta, barrats en llurs aspiracions de poder millorar de categoria. Hem de tenir en compte també que aquest senyor està lligat a l'empresa que li reconeix el seu ofici, però difícilment podrà aquest reconeixement. Creiem que tant el PPO com els col·legis professionals i empreses han de fer un reciclatge.

Denunciem per tant, la creació d'una élite per part dels col·legis professionals i centres docents. Élite, l'única tasca de la qual és de signar els treballs desenvolupats per la gent que sense tenir títol són molt més capaços de fer-los, produint-se així una explotació protegida. És molt important que desapareguin aquestes butlles de privilegi que gaudeix tot titulat. L'empresa, mitjançant cursets amb control oficial, i per tant amb llur reconeixement, ha d'estar capacitada per poder decidir sobre qui pot ocupar el lloc de treball, ja que només l'empresa, si aquesta es com cal, i d'això ja en parlarem en el següent apartat, sap qui realment li pot fer més servei. Creiem que els títols són necessaris, no el títol sinó la carrera, la cultura en si que dona qualsevol especialitat universitària, i volem que tothom pugui arribar a gaudir dels coneixements d'una determinada especialitat. Ara bé, és la vida mateixa que ha de fer la selectivitat de la categoria professional, però també, i avui per avui és així, hi ha una sèrie de persones que tenen una capacitat real de coneixements, malgrat no tenir títol. I aquesta gent ha d'ésser reconeguda immediatament.

ABOLICIÓ DE LA GRAN EMPRESA

Fins al moment present, hom pot dir que a Catalunya la gran empresa ha fracassat en quasi tots els camps. Si ho analitzem d'una manera realista, sospesem tots els resultats i els comparem equitativament, fent una anàlisi objectiva, amb la tradicional empresa familiar catalana, hom veu ràpidament un seguit de coses:

1. Una producció gens equiparada amb la demanda actual del poble català, cosa que no succeïa abans. Amb això no volem pas dir que no estem d'acord amb un augment de la producció per tal de poder-la exportar. Amb el que no estem d'acord és que per a poder exportar, no es produeixin productes que abans si que es feien, provocant un innecessari desequilibri; poden dir tanmateix, que tot això provoca un increment artificial de la població, la qual cosa és

conseqüència de l'atur quan s'esdevé la més petita crisi econòmica.

2. A la gran empresa, el treballador (tècnic o no) hi collabora amb una desgana total, degut a què no és més que un número sense cap personalitat, sense cap possibilitat de superació. Sap que arribarà a la jubilació amb el mateix càrrec, car els càrrecs superiors ja són plens de gent que com a mínim té un títol de més categoria que el d'ell. Gent que tampoc no pujarà, perquè també per damunt d'ells n'hi ha d'altres de més titulació, fins que arriba un moment en què els mateixos títols s'han de rendir a les classes. Aquesta gent no pren mai decisions ja que:

a) Si les prenen i la cosa surt bé, els seus superiors es faran seu l'èxit aconseguit, de la qual cosa ell no en treurà cap profit.

b) Tanmateix, si la decisió presa és equivocada l'home es juga el lloc de treball.

Vistes així les coses, es lògic que els tècnics (i no tècnics) s'ho prenguin amb un alt grau de tantsementisme, cosa molt perjudicial, per a l'empresa ja que està pagant a una sèrie de gent que no fa altra cosa que esperar el fi de mes per cobrar, producte lògic d'un sistema establert. El resultat és un ressentiment en la producció.

3. Un alt grau d'inoperància i ganduleria, que entre tanta gent per a no fer res, s'hi amagui un seguit de gent inoperant i gandula que mai no seran descoberts, per la senzilla raó que no tenen cap responsabilitat a les seves mans. Tot això a la petita empresa no esdevé, ja que tot funciona coordinadament, i si un element no funciona tot seguit es veu.

4. L'ensorrament de la petita i mitjana empresa, fent servir el típic sistema de restricció de crèdits per mitjà de la banca, autèntic dofi de la gran empresa i destruint així tot tipus de competència, obligant a que tothom depengui d'un producte o d'una determinada empresa. És a dir la dependència d'un monopoli.

5. La massificació de l'obrer, despersonalitzant-lo i reduint-lo a una màquina al servei de l'empresa.

És ben palès que tots aquests punts no es produeixen a la petita empresa. La gran empresa, per a poder subsistir, depèn d'un volum de treball molt gran, que en el moment que per qualsevol cosa falla, fa que tota ella trontolli. Si la crisi és greu, l'empresa no dubta en tancar portes i deixar al carrer una quantitat de gent, que difícilment podrà trobar feina de llur especialitat, car l'empresa on treballaven ja s'ha cuidat d'ensorrar les petites empreses que li feien ombra. Llavors esdevé que al tancar la gran em-

presa ningú no gosa d'obrir-ne d'altres per por a la crisi, i així ens trobem en sectors que cada dia van perdent producció.

Altrament, amb la desaparició de la gran empresa i la consegüent potenciació de la petita per part de la Generalitat, hi hauria un ressorgiment d'aquesta. Ressorgiment que, ben segur, seria el punt de partida d'una economia nacional pròpia apta per a la mentalitat i manera de ser dels catalans. Llavors ens adonaríem d'una sèrie de coses:

a) L'obrer en general es trobarà com peça important de l'engranatge, sap que tots són iguals, per la qual cosa hi posarà tot el seu entusiasme. Cal que l'obrer comenci a prendre consciència que ell és empresa tot participant-hi.

b) Per a desenvolupar, no ja la mateixa tasca, sinó una de més qualitativa, necessitarà menys quantitat de temps. Així mateix sap que si la seva tasca és eficient, li serà reconeguda.

c) Els inoperants i ganduls passaran a «millor vida», puix que seran detectats immediatament, com a peça de falla dins de l'engranatge.

De tot això, qui realment en sortirà beneficiat serà l'economia de Catalunya, car la qualitat del producte augmentarà sensiblement, la producció serà més equitativa, els costos es reduiran, si més no, per la reducció a la mínima i necessària expressió de la immensa burocràcia de la gran empresa.

Els resultats de cara a l'atur de tècnics (obriers al cap i a la fi) és que pujarà molt la demanda de gent qualificada, no ja a nivell superior, sinó també de base. A més a més, afavorirà el control industrial per part de la Generalitat, per tal que no hi hagi una saturació d'algun producte en el mercat, i la manca d'altres.

LEGISLACIÓ LABORAL

Malgrat tot, els tècnics són obrers, i per tant s'han de regir pels mateixos ordenaments que tots els altres, sense cap mena de privilegi, però també sense traves.

Moltes vegades darrera d'un gran sou, hi ha una persona que no té seguretat social, ni té cap tipus de recolzament; l'empresari el fa fora amb una bona indemnització, ni se li tenen en compte les despeses de representació. Aquestes persones acostumen a tenir damunt d'elles una responsabilitat que no li pertoca.

Per aquest motiu és molt important que això s'acabi, el tècnic ha d'ésser un obrer més.

Per finir aquest treball, donarem el nostre parer respecte a dos punts que creiem de molta importància de cara a solucionar l'atur, no sols

dels tècnics, sinó també dels que no ho són; aquests punts són:

- a) La prohibició de les hores extres no eventuais i de la doble ocupació.
- b) La reconversió de tècnics d'altres sectors ja saturats a aquells que no ho estiguin.

a) La prohibició de les hores extres, i del pluri-treball, ha de significar pels treballadors la recepció d'un sou digne per a poder viure dignament i suficientment: És vergonyós que per a mantenir-se hom hagi de fer hores de més o bé treballar en un altre lloc, sense poder tenir un temps d'esplai i de promoció humana d'altra banda tan necessari per a tothom.

El fet de mantenir les hores extres, o la pluriocupació, només beneficia en principi l'empresari i les estructures capitalistes, però a la llarga el mateix sistema se'n resent, car la majoria de les vegades les hores extres no estan en funció de la tasca realitzada, ensems que, malgrat tot, l'obrer pateix un cansament que també repercuteix en els resultats globals del sistema.

Tanmateix, d'entrada, l'empresari s'estalvia un seguit de càrregues fiscals; ensems que els pagaments de la Seguretat Social, amb la qual cosa perjudica la Hisenda Pública, i de retruc a tothom. Reconeixem que, donat el volum de treball, hi ha moments que és necessari fer més hores, però quan això esdevé un costum es necessita exigir de l'empresari l'ampliació de plantilla. Donem per descomptat la total prohibició de gent eventual en les empreses, puix que la reiteració d'aquest fet és en gran mesura la que provoca un determinat tipus d'atur.

Hi ha un fet que és inqualificable, i del qual exigim una total prohibició: Mentre homes honrats les passen negres per a poder trobar treball, i així poder mantenir llur família, no hi ha dret que uns senyors que han estat alts càrrecs: policies o guàrdies civils, que cobren sous de jubilació molt alts, al mateix temps que tenen tota una sèrie d'avantatges socials i descomptes inversemblants, treguin llocs de treball, precisament a aquells que, amb els impostos que paguen, els mantenen.

b) Diem això, puix creiem que amb la deguda planificació, que d'un moment a l'altre hom ha de dur a terme, es fa fàcil que si està realitzada amb el cap, en més d'algun sector, en el qual actualment es produeix fins a la saturació, hi hagi una superconcentració de gent, i per això proposem que mitjançant curssets de reconversió patrocinats per la Generalitat, hom pugui arribar a adquirir els coneixements necessaris per a orientar-se vers un altre sector de la seva preferència

i en el qual no hi hagi una manca de personal.

Front Nacional de Catalunya, en presentar aquest treball, no renuncia als principis autogestionaris i socialistes, ans al contrari. Creiem que aquest treball, sense representar un trencament amb el sistema actual, significa posar les bases del futur treball a Catalunya. Un trencament actual de tot el sistema fóra un autèntic daltabaix;

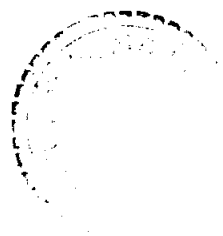
però si no hi ha una ferma voluntat de canviar les coses i adaptar-les a les circumstàncies actuals, al món d'avui, sense oblidar, però, la mentalitat catalana, i mirant sempre el futur, el trencament serà inevitable, i no vindrà ni de dalt ni del mig, sinó de la base, d'aquesta base que som tots nosaltres, que tan oblidada s'ha tingut fins ara.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ AL DOCUMENT

**MÈTODES, FONTS I DADES ESTADÍSTIQUES
SOBRE L'ATUR A CATALUNYA**

PRESENTADA PER: Movimiento Unitario de Parados

La importancia de conocer la situación del mercado de trabajo de un país y, dentro de él, del nivel de desempleo es indispensable para trazar una política de empleo que vaya encaminada a garantizar un puesto de trabajo a todos los ciudadanos del país, hombres o mujeres que estén en edad de trabajar.

Sin embargo, la situación real del paro en España ha sido escamoteada una y otra vez. En esta breve comunicación no pretendemos desvelar todos y cada uno de los entresijos que llevan al cálculo de la cifra oficial de paro, pero sí vamos, no obstante, a señalar algunas de las características que tienen las fuentes estadísticas del paro. Adelantaremos también una cifra de paro más aproximada a la realidad y que parece querer ocultarse.

FUENTES ESTADÍSTICAS

Las fuentes estadísticas utilizadas para medir el nivel de paro en España son dos, y descartamos, sin comentarios, las estimaciones elaboradas por el Ministerio de Trabajo que han sido, hasta hace poco, las consideradas como paro oficial.

Desde octubre de 1976 el SEAF-PPO comienza a elaborar las estadísticas de paro que hasta entonces estaban a cargo de la Organización Sindical. Las cifras obtenidas de desempleo y denominadas «paro registrado» comprenden a aquellas personas que están inscritas en las oficinas de colocación.

La calidad de la cifra obtenida es dudosa y en ningún momento puede considerarse como paro real, ya que las personas sin empleo no siempre acuden a las oficinas de colocación, unas veces por desconocer su existencia, otras por preferir los cauces tradicionales: anuncios de prensa, contactos directos con las empresas...; y, en general, por una desconfianza en la eficacia de dichas oficinas. Podemos decir que el «paro registrado» es sólo aquel que se registra en las oficinas de colocación y esto es sólo obligatorio para los beneficiarios del subsidio de desempleo.

La otra fuente estadística es la Encuesta de Población Activa, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y que a partir de 1972 em-

pieza a entrar en competencia con la del «paro registrado» hasta imponerse en la actualidad.

La E.P.A. es una encuesta no diseñada para estudiar específicamente el fenómeno del desempleo; sin embargo, la información que sobre éste facilita es indudable que se acerca más a la realidad que cualquier otra elaborada por organismos oficiales.

La E.P.A. parte de la definición de parado establecida por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en su Octava Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (Ginebra, 1954) y que impone en esencia los siguientes requisitos, aceptados por España, para ser considerado parado:

1. Estar sin empleo en el momento de realización de la encuesta.
2. Estar disponible para trabajar de inmediato (en la semana de realización de la encuesta), y
3. Estar buscando activamente un trabajo remunerado.

La persona encuestada debe reunir todas y cada una de estas características, por lo que son muchos los trabajadores que estando de hecho en situación de paro no son, a efectos oficiales, parados.

En esta situación están los siguientes grupos de trabajadores que son recogidos por la E.P.A. en epígrafes distintos al número de parados.

Activos marginales. — Son aquellas personas que han realizado algún trabajo remunerado durante la semana de realización de la encuesta, no habiendo trabajado más que un tercio de la jornada normal de trabajo en los últimos tres meses. Esta categoría de trabajadores está formada fundamentalmente ($\frac{2}{3}$ partes) por mujeres que, esporádicamente, cuando encuentran una ocupación trabajan fuera de casa, «estudiantes forzosas», etc.

Hasta ahora estas personas eran consideradas como inactivas y a partir del tercer trimestre de 1976 son consideradas como activas marginales.

Está claro que la E.P.A. debiera haberlas clasificado como parados, dado que demuestran interés por trabajar y se encuentran con la im-

posibilidad de hacerlo con normalidad, pero la sujeción de la E.P.A. a la definición de la O.I.T. les impide clasificarlas como paradas al no reunir la característica uno del concepto de parado, aunque sí reúnan la dos y la tres.

En el segundo trimestre de 1978 estos trabajadores eran 181.000, de los que 16.100, es decir, el 8,9 por 100 radican en Catalunya.

Población contada aparte. — Este grupo de trabajadores son aquellos que están cumpliendo el Servicio Militar. En nuestra opinión, la rúbrica es demasiado ambigua ya que habría que determinar en qué situación estaban antes de comenzar el Servicio Militar (aspecto éste que la E.P.A. tenía en cuenta con anterioridad al tercer trimestre de 1976 y ya no).

Para la E.P.A. estos trabajadores no forman parte de la población activa ni de la inactiva. Muchos de estos trabajadores reúnen, sin embargo, las características exigidas por la O.I.T. para considerárseles en paro. En el segundo trimestre de 1978 esta población contada aparte se elevaba a 331.700 trabajadores, de los cuales 51.000 como mínimo deberían considerarse en paro. Cifra que resulta de aplicar la tasa de desempleo que opera sobre los estratos de edad correspondientes.

Temporeros sin trabajo. — Son aquellas personas que realizan trabajos de temporada o compañía en período de tiempo inferior a seis meses, y que en los intervalos de inactividad no buscan trabajo. Si estas personas no buscan empleo en las épocas que están sin ocupación es porque sólo pueden encontrar trabajo en labores de temporada.

Hoy, estos trabajadores que en la estructura anterior de la encuesta eran considerados parados en el caso de ser hombres (discriminación inconcebible y fruto sólo de la consideración de la mujer como «ama de casa») han desaparecido hoy de la encuesta del I.N.E. y, de acuerdo con la restrictiva definición de la O.I.T., sólo son parados los que buscan activamente un empleo; en caso contrario, se les considera inactivos o activos marginales. Cumplen, pues, la primera y la segunda condición de la definición de la O.I.T., pero no así la tercera.

Estos trabajadores abundan en el sector agrícola y en ramas como la de Hostelería. Hoy desconocemos su número, pues la E.P.A. ya no facilita información, pero en el segundo trimestre de 1976 eran 130.000 trabajadores. Dada la concepción hasta ahora utilizada para catalogar a los temporeros sin trabajo, mujeres, éstas habrán sido conceptuadas como inactivas

(es decir, 106.000 en esas fechas) y, en el caso de los hombres habrán sido distribuidos entre activos marginales y desempleados. Dado el tratamiento que se les da a estos trabajadores, su cuantificación y catalogación es difícil de hacer.

Inactivos. — La categoría de inactivos es un verdadero cajón de sastre al que van a parar retirados, estudiantes, amas de casa, incapacitados por el trabajo, «ayudas familiares», etc.

Dentro de este colectivo que agrupa a más de 13 millones de personas, la categoría más importante es la formada por los llamados «trabajadores desanimados». Son estas personas que no están ocupadas y que están disponibles para trabajar, pero que no buscan empleo. No buscan empleo porque creen, con la razón que da la experiencia, que no van a encontrarlo, pero indudablemente están a la expectativa de que salga un empleo.

En una crisis económica como la que atraviesa España, cada año que pasa viene a agudizar ésta y la retirada del mercado de trabajo de potenciales trabajadores es mayor. La disminución constante en la tasa de ocupación y actividad es un índice del número de trabajadores que se alejan del mercado de trabajo.

Desde mediados de 1973 hasta hoy el número de trabajadores desanimados podemos estimarlo en un millón doscientas mil personas (1.200.000).

Esta retirada de trabajadores al no ser considerados éstos como parados impide que las cifras oficiales expresen claramente la magnitud del problema.

En un país como el nuestro, con graves desequilibrios estructurales (regionales, subempleo femenino...), que son consecuencia lógica del sistema capitalista agravado por la actuación irracional durante el fascismo de los sectores de la economía, la crisis económica y la depresión consiguiente del mercado de trabajo debía traer ese desánimo en jóvenes, mujeres y, en general, en zonas que mantienen un elevado paro agrícola encubierto.

A estos problemas de clasificación de los trabajadores hay que unir problemas metodológicos que infravaloran los resultados de la encuesta. El que la E.P.A. esté infravalorada lo podemos apreciar con toda claridad observando las discrepancias que aparecen entre esta encuesta y el paro registrado. El paro en la industria y la construcción siempre ha sido inferior en la E.P.A. en un 30 y un 20 por 100, respectivamente, lo que sólo es achacable a las técnicas de muestreo. Así, en el segundo tri-

primero de 1978 el paro registrado en la industria era de 70.606 trabajadores más que los recogidos en la E.P.A. y el paro en la construcción de 49.572 trabajadores menos.

Esta situación se empieza a dar desde el segundo trimestre de 1978 en los otros sectores económicos, aunque con discrepancias aún pequeñas. Así, en la agricultura el paro de la E.P.A. es inferior en un 11 por 100 al del SEAF-PPO y con el sector servicio lo es en tan sólo un 2 por 100.

No ocurre esto, sin embargo, con los que buscan empleo por primera vez y que el SEAF-PPO recoge tan sólo en una pequeña proporción. Este tipo de trabajadores en paro es 4,35 veces superior en la E.P.A.

Para Catalunya el paro registrado tan sólo recoge el 86 por 100, sin contar activos marginales, del paro facilitado por la E.P.A.

El principal factor que impide conocer la realidad no sólo del paro sino de la situación del mercado de trabajo, es la sujeción de las estadísticas españolas a la definición de paro de la O.I.T., en especial en cuanto a exigir la búsqueda activa de empleo.

Por otra parte, hay que destacar que la Encuesta de Población Activa, estadística que se puede considerar como la más fiable en estos momentos, no está pensada para medir el fenómeno del paro, sino que los datos de desempleo por ella suministrados pueden considerarse como un subproducto de la misma. Es importante, por ello, disponer de un instrumento capaz de medir el desempleo y la situación del mercado de trabajo.

Por nuestra parte, con el ánimo de no confundir aún más el programa y el baile de cifras, y con el interés puesto en constatar la importancia cuantitativa del paro, que es el centro, y lo va a ser aún más, de la situación económica y política del país, vamos a señalar la cifra del paro que consideramos más cercana a la realidad.

En base a los últimos datos homogéneos disponibles (segundo trimestre de 1978) y tomando como punto de partida las cifras del SEAF-PPO corregidas con los índices que expresan la cobertura de este frente a la E.P.A. e incluyendo categorías como activos marginales y población contada aparte que deben considerarse paro, el desempleo en el segundo trimestre de 1978 podemos estimarlo en 1.301.700 trabajadores, a los que habría de añadir 1.200.000 trabajadores desanimados, es decir, un paro de 2.500.000 trabajadores que representan el 19 por 100 de la población activa.

Una estimación similar para Catalunya proporcionaría la cifra de 186.200 parados, es de-

cir, el 8 por 100 de su población activa, sin contar los trabajadores desanimados. Este número de parados representa el 14,3 por 100 del paro total en España.

El número de trabajadores desanimados existentes en Catalunya, teniendo en cuenta el crecimiento normal de la población en edad laboral y el descenso producido en la población activa, se estima en 100.000.

La ausencia de medidas contra el paro, desde el comienzo de la crisis económica (las pocas medidas tomadas de cara a la contratación temporal de parados y a empleo juvenil, el propio Gobierno ha reconocido que no han tenido resultados) ha provocado este volumen elevado de paro.

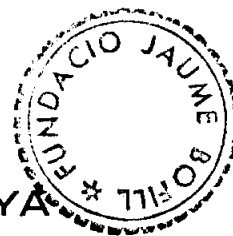
Una conclusión aparece como inevitable y es la de que, dado que las soluciones que se adopten para aliviar el paro están precisamente en función del nivel del paro, de su distribución entre las diversas nacionalidades y regiones de España, de la mayor o menor incidencia de éste en los distintos sectores productivos, de su distribución entre los jóvenes y adultos, entre hombres y mujeres..., etc., se desprende de ello la importancia que debe darse a las cifras de paro y al conocimiento real de su cuantía.

Por ello es urgente disponer de un verdadero instrumento que, partiendo de las técnicas de muestreo, recoja fielmente la problemática del paro. Esto es, una encuesta específicamente diseñada para medir el paro, que tenga en cuenta la concentración y movilidad geográfica y que se ajuste a una definición más exacta del paro.

Por parte de las Centrales Sindicales pueden formularse programas coherentes y fáciles en lo que se refiere a remediar la existencia del paro; pero no es posible enriquecer sustancialmente estas alternativas sindicales sin una información más exacta de la que hoy se dispone sobre el paro.

Y ello no podrá hacerse mientras no se disponga de una encuesta que permita conocer las causas inmediatas del paro, determinar si una persona busca activamente empleo (y en caso contrario conocer por qué se ha desanimado), analizar la estructura del desempleo, distinguir el paro estructural del coyuntural y estacional, etcétera.

Esto no supone que las cifras del paro registrado deban desaparecer, pues es indudable que dichas cifras ayudan a un mejor conocimiento del paro, hacen que tenga interés no sólo su elaboración sino su mejora, creando sistemas de control a través de la presencia en el INEM (Instituto Nacional de Empleo) de las Centrales Sindicales y del Movimiento Unitario de Parados.



GENERALITAT DE CATALUNYA

CONSELLERIA DE TREBALL



JORNADES SOBRE L'ATUR

PROGRAMA

Barcelona, 19 al 24 de febrer de 1979

PALAU DE CONGRESSOS DE MONTJUÏC

DILLUNS, 19 de febrer de 1979

— A les 19,30 hores :

Acte inaugural de les Jornades sobre l'Atur a Catalunya
presidit pel MOLT HONORABLE SENYOR

JOSEP TARRADELLAS

PRESIDENT DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA.

1. Exposició de la Ponència 1

MESURES DE CARÀCTER LABORAL PER A FER FRONT
A L'ATUR

1.1. Mesures de Política Laboral.

Ponents: Josep M.^a Antras, Advocat; Montserrat Avilés, Advocat; Fermín Morales i Victorià Bescos, Graduats Socials.

1.2. Mesures en relació amb els sectors econòmics en reconversió: El cas del sector tèxtil.

Ponents: Benet ARMENGOL, Advocat; Raimon ESCUDÉ, Assessor empresarial; Emili FERRER, Economista; Antoni LUCCHETTI, Economista.

2. DEBAT

DIMARTS, 20 de febrer

— A les 19,30 hores:

— Presentació del document:

Mètodes, fonts i dades estadístiques sobre l'atur a Catalunya.

Per l'Institut Central d'Estadística i Documentació de la Generalitat de Catalunya.

1. Exposició de la Ponència 2

MESURES CONTRA L'ATUR EN EL PLA DE LA POLÍTICA ECONÒMICA.

Ponent: Santiago ROLDÁN, Professor d'Estructura Econòmica i Degà de la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales de la Universitat Autònoma de Barcelona.

2. DEBAT

DIMECRES, 21 de febrer

— A les 19,30 hores:

1. Exposició de la Ponència 3

L'ADMINISTRACIÓ DE L'OCUPACIÓ A CATALUNYA.

Ponents: Pere ACEBILLO, Xavier AGULLÓ, Josep M.^a BOU, Asunción ESCANERO, Fernando HERRERO, Josep NÚÑEZ, Maravillas ROJO. Funcionaris del SEAF-PPO.

— **Exposició de la Ponència 1.3.**

ELS EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ.

Ponents: Blas ALASCIO; Pere NAVARRO; Enric RIVERO; Enric SANABRE, Inspector de Treball.

2. DEBAT

DIJOURS, 22 de febrer

— A les 19,30 hores:

1. Exposició de la Ponència 4

LA FORMACIÓ PROFESSIONAL. ANALISI I ALTERNATIVES.

4.1. L'Ensenyament professional Reglat i l'Ocupació.

Ponents: Josep Maria FERRER-ARPI, Director Equip ETP; Jaume FUNES, Psicòleg; Oriol HOMS, Investigador del Departament d'Investigació de l'ICE, de la Universitat Politècnica de Barcelona; Josep MAYORAL; M. Covadonga MONGE; Jordi PLANAS, Professors de Formació Professional; Joan Eugeni SANCHEZ, Cap del Departament d'Investigació de l'ICE de la Universitat Politècnica de Barcelona.

4.2. La formació intensiva professional.

Ponents: Pere ACEBILLO, Xavier AGULLÓ, Josep Maria BOU, Asunción ESCANERO, Fernando HERRERO, Josep NÚÑEZ, Maravillas ROJO. Funcionaris del SEAF-PPO.

2. DEBAT

DIVENDRES, 23 de febrer

— A les 19,30 hores:

1. Exposició de la Ponència 9

INCIDÈNCIA DE L'ATUR EN ELS PROFESSIONALS. ANÀLISI I ALTERNATIVES.

9.1. Tècnics i Professionals.

Ponents: Pere ALSINA: Sociòleg, Membre del Gabinet d'Estudis del Col·legi d'Enginyers Industrials; Xavier CRESPAN: Enginyer Industrial, Col·laborador del Gabinet d'Estudis del Col·legi d'Enginyers Industrials; Joan GAY: Advocat, Director del Gabinet Professional del Col·legi d'Aparelladors; Jesús Marcos: Sociòleg, Membre del Gabinet d'Estudis del Col·legi d'Enginyers Industrials; Tomàs MOLTÓ: Economista, Col·laborador del Gabinet d'Estudis del Col·legi d'Enginyers Industrials.

9.2. Llicenciats Docents i no Docents.

Ponents: Pere CAMPRUBÍ, Vocal no Docent del Col·legi de Llicenciats, Secretari de la Secció Professional de Biòlegs; Miquel SIGUAN, Director de l'Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat de Barcelona; Marina SUBIRATS, Professora del Departament de Sociologia de la Facultat de Ciències Econòmiques de la Universitat Autònoma de Barcelona.

2. DEBAT

DISSABTE, 24 de febrer

— A les 16,30 hores (Sala gran):

1. Exposició de la Ponència 7

L'ATUR I LA MINUSVALIDESA FÍSICA.

Ponents: Joan ARRIETA; Isabel MONTRAVETA; Antoni VILA, Tècnics del SEREM; Mercè CAMPRUBÍ, Assistent Social de l'Institut Guttman; Ricard MORAGAS, Sociòleg.

— **Exposició de la Ponència 8**

INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE ELS TREBALLADORS DEFICIENTS PSÍQUICS.

Ponents: Coordinadora de Tallers per a Deficients Psíquics de Catalunya.

2. DEBAT

— A les 16,30 hores (Sala 5):

1. Exposició de la Ponència 6

L'ATUR JUVENIL.

Ponent: Rosa M.^a CARRASCO, Assessora per a la Joventut de la Conselleria d'Ensenyament i Cultura de la Generalitat de Catalunya.

2. DEBAT

DISSABTE, 24 de febrer

— A les 19,30 hores:

1. Exposició de la Ponència 5

INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIÓ LABORAL
DE LES DONES.

Ponents: M.^a Lluïsa FABRA, Psicòleg, Professora de la Universitat Autònoma de Barcelona; Rosa QUITLLET, Professora de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona.

2. DEBAT

- 3. Cloenda de les Jornades sobre l'Atur a Catalunya per l'honorable senyor Joan Codina, conseller del Treball de la Generalitat de Catalunya.**



SECRETARIA GENERAL TÈCNICA DE LA CONSELLERIA DE TREBALL

2123 Casa Caritat. Imp.-Escola - Dipòsit legal, B. 7071 - 1979

PATROCINI, ORGANITZACIÓ I SECRETARIA

Les Jornades sobre l'atur a Catalunya són patrocinades per la Generalitat de Catalunya i organitzades per la Conselleria de Treball.

La Secretaria de les Jornades radica a la Conselleria de Treball de la Generalitat i es troba sota la direcció de la seva Secretaria General Tècnica. La Secretaria de les Jornades en canalitzarà tota la informació i la documentació i mantindrà els contactes que calguin per a preparar-les i desplegar-les, amb els ponents, comunicants i participants.

FINALITATS

Les Jornades sobre l'atur a Catalunya es proposen realitzar un balanç de la situació de l'atur en el nostre país, sotmetre a estudi i a debat públic els problemes laborals, econòmics i socials que l'atur presenta actualment i assenyalar les mesures que puguin posar-hi remei. Les conclusions de les Jornades seran elevades al Conseller de Treball de la Generalitat.

PARTICIPACIÓ, INSCRIPCIÓ I ASSISTÈNCIA

La participació a les Jornades pot ésser a títol col·lectiu o individual. La Secretaria de les Jornades sol·licitarà la participació de les organitzacions sindicals, patronals, partits polítics i entitats i persones l'aportació dels quals hi sigui considerada d'interès.

La qualitat de participant a les Jornades sobre l'Atur s'adquireix per mitjà de l'oportuna inscripció. Aquesta inscripció es formalitzarà a la Secretaria de les Jornades.

Les Sessions de les Jornades sobre l'Atur seran obertes al públic.

Les organitzacions o entitats que hi participin designaran els seus representants per intervenir en cada una de les diferents sessions públiques.

PONÈNCIES

La Secretaria de les Jornades encarregarà cada una de les Ponències a una o diverses persones, relacionades per la seva preparació o activitat professional amb cada un dels diferents temes objecte de debat. Les ponències tindran una extensió màxima de 15 folis a doble espai i al final del seu redactat inclouran un resum de les conclusions, les quals seran enviades als participants.

COMUNICACIONS

Sobre la base de les ponències rebudes, els participants podran presentar les respectives comunicacions.

Cada participant pot presentar una comunicació escrita en relació amb cada un dels temes de les diferents po-

nències. Les comunicacions tindran una extensió màxima de 10 folis a doble espai, i inclouran, al final del redactat un resum de conclusions. Les comunicacions s'hauran d'enviar a la Secretaria de les Jornades abans del 20 de novembre de 1978.

Els participants podran disposar de les comunicacions rebudes, per tal de tenir-ne un coneixement previ al debat en les sessions públiques de les Jornades.

SESSIONS PÚBLIQUES

Les sessions públiques de les Jornades se celebraran a Barcelona del 15 al 20 de gener de 1979. Amb una antelació suficient a la data d'iniciació, es farà públic i s'enviarà als participants el programa de les Jornades en el qual es fixarà la previsió de les sessions, amb detall del lloc, ponència, horari, composició de la Mesa i Ordre del dia de cada sessió.

MESES I DEBAT

Cada una de les sessions serà presidida per una Mesa composta per un President, un Secretari i un Moderador. Les sessions començaran amb la presentació de la Ponència, a la qual seguirà les presentacions de les comunicacions presentades al text de l'esmentada ponència. Després d'això, es procedirà al debat de les conclusions aportades amb la intervenció oral dels participants. Per a intervenir-hi caldrà demanar-ho a la Mesa, abans d'iniciar-se el debat, per mitjà d'una papereta escrita (full d'intervenció oral, que estarà a disposició dels participants).

La Mesa iniciarà cada sessió, n'ordenarà les exposicions, moderarà el debat, concedirà el torn de paraules, fixarà la durada de les intervencions d'acord amb el temps de què es disposi i facilitarà a la Secretaria de les Jornades l'Acta de la Sessió, tot especificant-hi les conclusions obtingudes.

COMISSIONS DE SÍNTESIS I CONCLUSIONS

La Secretaria de les Jornades nomenarà una o diverses Comissions de Síntesis en el període previ a les Jornades, la funció de les quals serà d'ordenar, sistematitzar i reafondre les diferents conclusions de les Ponències i Comunicacions. Igualment es designaran una o diverses Comissions per tal de realitzar la redacció definitiva de les Conclusions de les Jornades, segons el resultat de les sessions públiques.

PUBLICACIÓ DELS DOCUMENTS DE LES JORNADES

La Conselleria de Treball podrà encarregar la publicació de tots els documents, o d'una part (ponències, comunicacions o conclusions) de les Jornades, sense perjudici de l'ús o la destinació que els autors els puguin donar.



JORNADES SOBRE L'ATUR

REGLAMENT

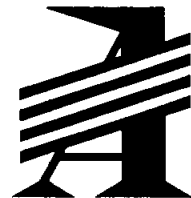
Conselleria de Treball - Secretaria General Tècnica
GENERALITAT DE CATALUNYA



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

Barcelona, octubre de 1978

Senyor President
FUNDACIO JAUME BOFILL
BARCELONA-12

Senyor-ra,

El Departament de Treball, sota el patronatge de la Generalitat de Catalunya, organitza per als dies 15 a 20 de gener de 1979 unes "Jornades sobre l'atur a Catalunya" amb el doble objectiu de tenir-ne un coneixement concret i de fer un balanç de la situació de l'atur en el nostre país i d'arribar a definir un conjunt de mesures capaces de fer front a un problema social que no solament disminueix les possibilitats i les capacitats de sectors importants del nostre poble, sinó que destrueix els valors més fonamentals de la nostra societat.

Es evident que en el moment actual només la decidida voluntat de tots els sectors socials del nostre país, pot permetre, si no la solució total del problema, sí, almenys, de prendre'n consciència col·lectiva, així com d'afermar la voluntat de definir un cert nombre de mesures que permetin redreçar la situació actual.

Per això convidem la vostra organització a participar en les "Jornades sobre l'atur", convençuts que desplegareu els vostres millors esforços perquè siguin profitoses per als objectius que perseguim.

Cordialment,

Joan Codina i Torres

NB. Us enviem el programa provisional, el reglament i la fitxa d'inscripció.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

COMUNICAT AJORNANT LA DATA DE PRESENTACIÓ DE LES COMUNICACIONS
I LA CELEBRACIÓ DE LES JORNADES SOBRE L'ATUR A CATALUNYA.

DAVANT DE LES SOL·LICITUTS DE NOMBRESES ENTITATS I ORGANITZACIONS DEMANANT LA PRÒRROGA DEL TERMINI DE PRESENTACIÓ DE LES COMUNICACIONS SOBRE LES DIVERSES PONÈNCIES DE LES "JORNADES SOBRE L'ATUR A CATALUNYA", EL DEPARTAMENT DE TREBALL HA DECIDIT PRORROGAR LA DATA DE RECEPCIÓ DE TOTES LES COMUNICACIONS DE LES ENTITATS I ORGANITZACIONS PARTICIPANTS, QUE ES PODRAN FER ARRIBAR EN AQUEST DEPARTAMENT, FINS EL DIA 18 DE GENER DE 1979 COM A DATA LÍMIT.

AQUESTES MODIFICACIONS INTRODUIDES EN EL CALENDARI DE LES "JORNADES SOBRE L'ATUR, ENS OBLIGA A AJORNAR LES SESSIONS PÚBLIQUES QUE TINDRAN LLOC EN EL PALAU DE CONGRESSOS DE MONTJUIC DELS DIES 19 A 24 DE FEBRER DE 1979.

AMB L'OBJECTIU DE FACILITAR LA REPRODUCCIÓ I TRAMESA POSTERIOR DE LES COMUNICACIONS A TOTES LES ENTITATS I ORGANITZACIONS PARTICIPANTS, VOLDRIA LEMANAR-VOS QUE EN LA MESURE DE LO POSSIBLE LES TRAMETEU ABANS DE LA DATA LÍMIT FIXADA.

BARCELONA, 21 DE DESEMBRE DE 1978.

SECRETARIA GENERAL TECNICA DE LA CONSELLERIA DE TREBALL



FULL INFORMATIU Nº 4

- A) MALGRAT QUE LES COMUNICACIONS QUE FINS ARA ENS HAN ARRIBAT DE LES ORGANITZACIONS I ENTITATS PARTICIPANTS EN LES JORNADES SOBRE L'ATUR A CATALUNYA, HAN ESTAT EN GENERAL PRESENTADES DE MANERA CORRECTE, US PREGUEM QUE PER TAL DE FACILITAR EL TREBALL DE REPRODUCCIÓ I TRAMESA RÀPIDA DE LES COMUNICACIONS A TOTS ELS PARTICIPANTS, TINGUEU A BÉ, FACILITAR-LES AMB LA MILLOR PERFECCIÓ POSSIBLE.
- B) LA PONÈNCIA QUE US ADJUNTEM (INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIÓ LABORAL DE LES DONES), SUBSTITUEIX LA QUE VA SER ENVIADA ANTERIORMENT AMB EL MA TEIX TÍTOL I AUTORS, DONAT LA QUANTITAT D'ERRORS - IMPRESSIÓ.

BARCELONA, 22 DE DESEMBRE DE 1978.



FE D'ERRATES

En el procés de reproducció de les ponències s'han produït un cert nombre d'errors d'impressió, dels quals ni els autors ni la Conselleria en són responsables.

Per tal de corregir-ne els errors més importants, us adjuntem la següent fe d'errates.

PONENCIA 1.2

MESURES EN RELACIO AMB ELS SECTORS ECONOMICS EN RECONVERCIO: EL CAS DEL SECTOR TEXTIL

			<u>DIU</u>	<u>HA DE DIR</u>
Pag. 1 ; 2on	parag.; línia 9		produït	productiu
" 3 ; 4rt	" ; "	2	pot s'en pot	s'en pot
" 4 ; 4rt	" ; "	2	seguir en	seguir de la qual es
" 5 ; 3er	" ; "	7	produït	reduit
" 10 ; 5è	" ; "	9	Reconversió objectius i instruments	- Reconversió cap a altres sectors - Definir objectius i instruments

PONENCIA 1.3

ELS EXPEDIENTS DE REGULACIO D'OCUPACIO

		<u>DIU</u>	<u>HA DE DIR</u>
Pag. 4 ; 6è parag.; línia 4		treballadors podran	treballadors afec- tats, tot indicant els motius, el nom- bre de treballadors afectats i la data prevista per als acomiadaments.
Pag. 7 ; 6è parag.; línia 5	sense cap mena		Les organitzacions dels treballadors podran sense que tingui cap mena

PONENCIA 2

MESURES CONTRA L'ATUR EN EL PLA DE LA POLITICA ECONOMICA

	<u>DIU</u>	<u>HA DE DIR</u>
Pag. 5	falta nota 6	(6) L'index de desocu- pació dels joves en els països de la OCDE és dues o tres vegades superior al dels adults. El total d'aturats en edat ju- venil arriba a uns 7 milions, aproximada-



HA DE DIR

falta nota 8

ment, d'un total de quasi 16 milions d'aturats. Veure Oscar Fanjul: "Crecimiento y generación de empleo. Algunos factores condicionantes de la absorción de trabajo en la economía española".

Fundación del INI, Madrid, 197

Coeficients d'inversió obli-
gatoris, o línies especials
de finançament que contri-
bueixin

Pag. 10; parag. 1 ;línia 3 Coeficients
que contribueixen

Pag. 11; " 7 ;línia 11:majors de
50 ha.,o, en el
seu cas

major de 50 ha., o de secà
amb guarets i en deveses ma-
jors de 250 ha., o, en el seu
cas

Pag. 15; parag. 5 ;lînia 3:cooperativ
avenç

cooperatiu amb un fons inicial suficient per significar un veritable avenç.

L'ADMINISTRACIO DE L'OCUPACIO A CATALUNYA

Pag. 11;parag. 7;línia 1: d'impressos d'ingressos
" 11 " 7; " 2: properns programes
" 11 " 7; " 2: dente deute

LA FORMACIO PROFESSIONAL INTENSIVA

Pag. 1;parag. 1er;línia 1: la formació la formació intensiva pro-
professional fessional

Pag. 2;parag. "	; "	3: col.laboració	col.locació
" 5 "	" ; "	1: que deuen cal	que cal tenir
		tenir	

L'ATUR JUVENIL

Pag. 3;parag. 8;línia 1	per entrar	per entrar a formar part de la població activa, els joves surten d'un sistema escolar acadèmic, dirigit i protector per entrar
-------------------------	------------	--

Pag. 5;parag. 5;línia 1: no han de tre- no han treballat mai
ballar mai



PONENCIA 8

INCIDENCIA DE L'ATUR SOBRE ELS DEFICIENTS PSÍQUICS

Pag. 4;parag. 6;línia 7

<u>DIU</u>	<u>HA DE DIR</u>
altra apel.lació	dret d'apel.lació

PONENCIA 9.1

TECNICS I PROFESSIONALS

Pag. 1;parag. 4;línia 8	d'interpretació	d'integració
" 3; " 2; " 3	desapariar	desapareixer
" 3; " 6; " 2	disminució	dimensió
" 6; " 1; " 5	d'aclaració	de claredat
" 10; " 8; " 2	d'afirmació	de formació

PONENCIA 9.2

LLICENCIATS: DOCENTS I NO DOCENTS

Pag. 8;parag. 1;línia 1	document es	document de treball es
Pag. 9;parag. 5;línia 2	estadístiques procedents	estadístiques sinó també amb el treball realitzat dia a dia cal buscar, doncs, recursos tant procedents
Pag. 16;parag. 4;línia 3	d'entrada, per	d'entrada a l'ensenyament per



FULL INFORMATIU N^o 1

- A) EL RETARD EN L'IMPRESSIO DE LES PONENCIES ENS OBLIGA A MODIFICAR EL TERMINI DE PRESENTACIO DE LES COMUNICACIONS, FIXAT EN EL REGLAMENT DE LES JORNADES QUE ELS HI VAREM ENVIAR FA UNS DIES.

PER TAL DE FACILITAR LA REPRODUCCIO I TRAMESA DE LES RESPECTIVES COMUNICACIONS A TOTS ELS PARTICIPANTS EN LES JORNADES, LA DATA NO PRORROGABLE, PER LA REBUDA DE LES COMUNICACIONS SOBRE LES SEGUENTS PONENCIES: LA FORMACIO INTENSIVA PROFESSIONAL; INCIDENCIA DE L'ATUR SOBRE LA SITUACIO LABORAL DE LES DONES; L'ATUR JUVENIL; L'ATUR I LA MINUSVALIDESA FISICA; INCIDENCIA DE L'ATUR SOBRE ELS TREBALLADORS DEFICIENTS PSIQUICS; LLI_CENCIATS: DOCENT I NO DOCENTS; ES EL DIA 15 DE DESEMBRE. NO PRORROGABLE.

PER LES RESTANTS PONENCIES ES FIXARAN ELS CORRESPONENTS TERMINIS DE PRESENTACIO DE LES RESPECTIVES COMUNICACIONS:

- B) ELS HI ADRECEM UNA SEGONA FITXA EN LA QUAL US PREGUEM FEU CONSTAR EL NOM DE LES PERSONES QUE FARAN DE PORTA_VEU DE LA VOSTRA ORGANITZACIO EN LES SESSIONS DE LES JORNADES: AQUESTA FITXA HAURIA D'ESSER RETORNADA ABANS DEL 30 DE DESEMBRE.

BARCELONA, 22 DE NOVEMBRE DE 1978



FULL INFORMATIU Nº 2

A) EL TERMINI DE PRESENTACIO DE LES COMUNICACIONS SOBRE
LES PONENCIES QUE ARA US ADRECEM:

- ELS EXPEDIENTS DE REGULACIO D'OCUPACIO
- TECNICS I PROFESSIONALS
- MESURES EN RELACIO AMB ELS SECTORS ECONOMICS
EN RECONVERSIO: EL CAS DEL SECTOR TEXTIL
- L'ENSENYAMENT PROFESSIONAL REGLAT I L'OCUPACIO
- MESURES CONTRA L'ATUR EN EL PLA DE LA POLITICA
ECONOMICA

SERA EL DIA 30 DE DESEMBRE. NO PRORROGABLE

B) LES DUES PONENCIES QUE FALTEN PER ADREÇAR, US SERAN
ENVIADES A FINALS DE SETMANA

BARCELONA, 6 DE DESEMBRE DE 1978



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

FULL INFORMATIU Nº 2

A) EL TERMINI DE PRESENTACIO DE LES COMUNICACIONS SOBRE
LES PONENCIES QUE ARA US ADRECEM:

- ELS EXPEDIENTS DE REGULACIO D'OCUPACIO
- TECNICS I PROFESSIONALS
- MESURES EN RELACIO AMB ELS SECTORS ECONOMICS
EN RECONVERSIO: EL CAS DEL SECTOR TEXTIL
- L'ENSENYAMENT PROFESSIONAL REGLAT I L'OCUPACIO
- MESURES CONTRA L'ATUR EN EL PLA DE LA POLITICA
ECONOMICA

SERA EL DIA 30 DE DESEMBRE. NO PRORROGABLE

B) LES DUES PONENCIES QUE FALTEN PER ADREÇAR, US SERAN
ENVIADES A FINALS DE SETMANA

BARCELONA, 6 DE DESEMBRE DE 1978

SECRETARIA GENERAL TECNICA DE LA CONSELLERIA DE TREBALL



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

FULL INFORMATIU Nº 3

EL TERMINI DE PRESENTACIO DE LES COMUNICACIONS SOBRE
LES DUES DARRERES PONENCIES QUE ARA US ADRECEM:

- MESURES DE POLITICA LABORAL, PROPOSTES I
PERSPECTIVES SOBRE L'OCUPACIO
- L'ADMINISTRACIO DE L'OCUPACIO A CATALUNYA

SERA EL DIA 5 DE GENER DE 1979. NO PRORROGABLE

BARCELONA, 12 DE DESEMBRE DE 1978

SECRETARIA GENERAL TECNICA DE LA CONSELLERIA DE TREBALL



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

71³

DOCUMENT DE SÍNTESI DE LA PONÈNCIA 7:
"L'ATUR I LA MINUSVALIDESA FÍSICA"

Aquest document, realitzat per tècnics del Departament de Treball, tracta de recollir i ordenar les conclusions més importants a les quals han arribat la ponència i les comunicacions adreçades a ella. El seu objectiu és el de facilitar el debat i les seves conclusions, i en cap cas té el caràcter de document tancat. Només han estat considerades les comunicacions rebudes en el període de presentació establert.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

PONENCIA 7

L'ATUR I LA MINUSVALIDESA FISICA

JOAN ARRIETA

ISABEL MONTRAVETA

ANTONI VILÀ

MERÇÉ CAMPRUBÍ

RICARD MORADAS



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

1. FETS BÀSICS SOBRE L'ATUR I LA DISMINUCIÓ FÍSICA

- 1.1 Normalitat de l'atur.
- 1.2 Classisme de l'atur.
- 1.3 Obstacles per superar l'atur.
- 1.4 Significat del treball per el disminuït físic.
- 1.5 Incidència del cicle econòmic en la col.locació.
- 1.6 Normalització o especialització.
- 1.7 Compensació econòmica o treball.

2. ASPECTES SOCIALS QUE INCIDEIXEN EN LA COL.LOCACIÓ DEL DISMINUÏT FÍSIC

- 2.1 Introducció.
- 2.2 Condicionaments socials generals.
 - 2.2.1 Situació de l'assistència i institucions sanitàries del país.
 - 2.2.2 Concepte vigent de l'urbanisme i política de vivenda.
 - 2.2.3 Organització i característiques dels mitjans col.lectius de trasllat.
 - 2.2.4 El sistema escolar.
 - 2.2.5 Disponibilitat econòmica.
 - 2.2.6 Mentalització social.
- 2.3 Condicionaments socials específics.
 - 2.3.1 Manca d'orientació professional.
 - 2.3.2 Qualificació professional insuficient.
 - 2.3.3 Inexistència de un servei de col.locació.
 - 2.3.4 Manca de serveis tècnics.
 - 2.3.5 Manca d'informació i de mentalització del món empresarial.
 - 2.3.6 Manca de participació de les centrals sindicals.

3. ASPECTES LEGALS DE LA COL.LOCACIÓ DEL DISMINUÏT FÍSIC

- 3.1 Introducció.
- 3.2 Qualificació de les minusvalideses.
- 3.3 Graus d'incapacitat des del punt de vista legal.
- 3.4 Principals mesures per fomentar la col.locació del minusvàlid.
 - 3.4.1 Mesures que afecten l'empresa.
 - 3.4.2 Ajudes als mateixos minusvàlids.
 - 3.4.3 Ocupació protegida.
 - 3.4.4 Peculiaritats de l'ordenament laboral.

4. CONCLUSIONS

5. PRINCIPIS PER A L'ACCIÓ

6. ANNEX

- 6.1 Disposicions més importants pel que fa a la col.locació de minusvàlids.
- 6.2 Documents: Informe sobre serveis adreçats als minusvàlids que necessiten condicions especials de Treball, elaborat pel Consell d'Europa i Resolució adoptada pel Comitè de Ministres de l'esmentat Consell.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



**JORNADES
SOBRE
L'ATUR**

Presentació

Aquesta ponència es compon de tres parts. A la primera tracten alguns fets bàsics sobre l'atur i la minusvalidesa física; a la segona analitzem la realitat i estudiem els aspectes socials i legals que condicionen el treball del minusvàlid.

La tercera part formula les conclusions i hi explicitem les alternatives que es dedueixen de l'anàlisi anterior, amb l'esperança que seran recollides dins la planificació de la política de col·locació de la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya, per a una millor estructuració del treball del minusvàlid.

1) Fets bàsics sobre l'atur i la disminució física

1.1 Normalitat de l'atur.

Entre els minusvàlids és més corrent estar aturat que no pas treballar. L'excepcional és que el minusvàlid treballi i quan això es produeix es considera com un fet notable; per tant, tractar d'atur i minusvalidesa no és cap novetat per a aquest grup de població.

1.2 Classisme de l'atur.

Encara que l'atur entre els minusvàlids afecta a tota mena de subjectes, es dona una clara estratificació per les categories de persones minusvàlides que treballen. L'atur hi té més incidència que no dins la població general, i afecta els menys formats i els d'un nivell econòmic inferior.

La discriminació i la manca d'igualtat d'oportunitats es dona encara amb més força que entre la població no minusvàlida.

1.3 Obstacles per vèncer l'atur.

Són nombrosos des del punt de vista del minusvàlid: limitacions físiques i psíquiques. Des del punt de vista de la societat, barreres arquitectòniques, prejudicis, etc.

No es pot pretendre que els minusvàlids, ells tots sols, sense determinats instruments de suport personal i social puguin superar el cercle d'obstacles existents i, doncs, que aconseguixin treballar.

1.4 Significació del treball per al minusvàlid.

El treball suposa no tan sols una compensació econòmica necessària per a la vida, sinó el millor instrument d'integració social. Malgrat l'accent que la societat actual dona a l'esbarjo, per el minusvàlid el treball productiu és la millor prova d'integració social.

Per una altra banda, les actuals tendències socials que desmitifiquen el valor del treball poden reportar un menor desig de treballar al minusvàlid.

Allò que ara se sent com una necessitat de treball podrien ser en el futur solament unes necessitats d'ocupació, sempre que s'aseguri un nivell mínim de vida per al minusvàlid.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

1.5 Incidència del cicle econòmic en la col·locació.

Els canvis sovintejats del cicle econòmic, que afecten totes les economies occidentals indideixen directament en la col·locació del minusvàlid les seves possibilitats de col·locació es redueixen en la recessió.

Per una altra banda, en períodes d'expansió -com després de la segona guerra mundial- se sap de manera experimental que es produeix una ampliació de les oportunitats per a categories normalment marginals de mà d'obra, minusvàlids, etc.

1.6 Normalització o especialització.

Existeix un debat permanent sobre la normalització dels serveis d'atenció al minusvàlid per fer-los al més semblant possible als de la població normal i aconseguir-ne, per tant, més fàcilment la integració.

Per altra part, es presenta la necessitat d'especialització per atendre aquesta població específica, amb tècniques adients de formació, col·locació, etc.

En certa mesura, quan s'especialitzen uns serveis se'n poden marginar els beneficiaris i anar contra el principi de la normalització.

En la pràctica, normalització i especialització haurien de ser compatibles, vist que el principi general és vàlid i la tècnica professional ha d'ajudar a una població específica amb necessitats concretes, sense marginar-la de la resta de la societat.

1.7 Compensació econòmica o treball.

Davant del treball del minusvàlid es donen dues alternatives amb una gran quantitat de postures intermediàries. Un extrem és el que proposa la compensació econòmica pel sol fet que el minusvàlid té una desigualtat davant els altres ciutadans i que la societat ha de fer seva aquesta compensació econòmica per possibilitar així una certa igualtat d'oportunitats.

Aquesta orientació proposa compensacions econòmiques als minusvàlids, les quals no farien necessari el seu treball com a font d'ingressos. Això suposaria un cost econòmic molt difícil d'assumir per molts estats i fomentaria la passivitat dels minusvàlids.

L'altre alternativa destaca el treball rendible, la qual cosa sols és possible per a un nombre reduït de minusvàlids.

Finalment, totes dues orientacions, treball rendible i compensació econòmica, s'uneixen per criteris de política social, tot assegurant una certa protecció a aquells que no poden treballar productivament. No obstant això, el més difícil per a un Estat és que sense renunciar a la justa protecció als minusvàlids impossibilitats per al treball, estimuli tots aquells que amb un cert ajut poden treballar en benefici propi i de la societat.



2) Aspectes socials que incideixen en la situació d'atur del disminuït físic

2.1 Introducció.

Sabem que l'actual situació d'atur del disminuït físic és solament un agreu-jament de la que permanentment ha sofert i encara sofreix la població afectada d'algun dèficit funcional que la impideix, d'entrada, una situació de competitivitat en el mercat del treball.

I és que l'ocupabilitat del disminuït físic no es pot enfocar unilateralment o fent abstraccions sectorials, ja que l'experiència ens demostra que al marge de situacions conjunturals com la d'aquests moments, la integració laboral no es pot donar positivament si abans no es resolen adequadament, per una banda, una sèrie d'aspectes que permetin la independització i l'autonomia personal del disminuït i, per l'altra, no es preveuen i regulen una sèrie de mesures a nivell social, que permetin i assegurin la igualtat d'oportunitats.

Comprovem, doncs, que hi ha uns condicionaments socials generals, que repercuten en tot disminuït físic i uns altres condicionaments socials específics, relacionats amb la situació laboral.

2.2 Condicionaments socials generals.

2.2.1 Situació de l'assistència i institucions sanitàries del país.

La manca de recursos en el camp sanitari i la escassetat de centres de rehabilitació que apliquin el tractament amb criteris integrals, encara significa un dèficit important per a molts disminuïts físics.

2.2.2 Concepte de l'urbanisme vigent i política de vivenda.

Les barreres arquitectòniques i urbanístiques estan sempre presents, tant a l'entorn pròxim (vivenda, centres escolars, lloc de treball, ...) com a l'entorn ampli (barri, ciutat,) del disminuït de l'aparell locomotor. Tot plegat limita el disminuït a unes opcions que no sempre corresponen a les seves inquietuds i necessitats.

2.2.3 Organització i característiques dels mitjans col·lectius de trasllat.

Per al disminuït físic de membres inferiors així com per a d'altres sectors de minusvàlids, els mitjans col·lectius de trasllat els estan totalment prohibits. Actualment, de no resoldre's aquesta dificultat per un mitjà de trasllat individual, la poca mobilitat impedeix la realització de qualsevol activitat que sobrepassi l'àmbit domèstic.

2.2.4 El sistema escolar.

Seguir un procés d'escolarització normalitzat és un objectiu fonamental. La no regulació d'aquest aspecte per part del Ministeri d'Ensenyament fa que, a la pràctica, la incorporació d'un disminuït físic a l'escola normal depengui del grau de mentalització i de les actituds dels ensenyaments en relació amb la disminució física.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

2.2.5 Disponibilitats econòmiques.

El disminuït físic, per regla general, disposa de pocs recursos econòmics. Les pensions queden aviat desfasades en relació amb el cost de vida i els que no han cotitzat a la Seguretat Social, si no poden treballar, no tenen dret al subsidi d'atur ni a prestacions econòmiques, llevat d'un subsidi de beneficiència selectiu i exigü, que és més testimonial que altra cosa. Aquesta situació incrementa la marginació i accentua la dependència de l'ambient familiar.

2.2.6 Mentalització social.

Davant la situació del disminuït físic, moltes respostes socials es caracteritzen, encara, per la sobreprotecció, l'evasió i la inhibició. A més a més, doncs, el disminuït físic ha d'afrontar una realitat social poc disposada a oferir-li un tracte no discriminatori.

2.3 Condicionaments socials específics.

2.3.1 Manca d'orientació professional.

Aquesta orientació que la població no disminuïda tampoc acostuma a rebre, és aquí particularment necessària per tal com els dèficits funcionals poden reduir el camp de possibilitats i per tant la permeabilitat és menor. Aquesta orientació ha de tenir en compte tant les aptituds individuals com les expectatives de col·locació.

2.3.2 Qualificació professional insuficient.

Tant en els casos de nova incorporació a la feina com en els casos de reconversió, el disminuït físic acostuma de presentar un dèficit de qualificació professional. Els disminuïts físics, fins ara, especialment els que tenen afectats els membres inferiors, tenen moltes dificultats per traslladar-se i per accedir als centres de formació. Això fa que en molts casos es produeixi un aïllament que l'obliga a resignar-se a pocs coneixements professionals.

2.3.3 Inexistència d'un servei de col·locació.

Manca un servei de col·locació que faciliti, tant al disminuït físic com a l'empresa, la informació i la gestió necessària. Aquest servei, fins ara, no s'ha orientat d'una manera seriosa i sistemàtica. Cap organisme públic no es responsabilitza integralment d'aquesta funció, que també podria arribar a incloure el seguiment de l'etapa inicial de la incorporació a la feina, especialment en casos de primera col·locació.

2.3.4 Manca de serveis tècnics.

Sembla necessari un servei tècnic que estudiï els llocs de treball i professions més adients a les diferents minusvalideses i que explorin els mitjans tècnics per si és convenient d'adaptar l'utilitatge. En altres països aquesta faceta està totalment superada, per la qual cosa seria recomanable de recopilar la documentació publicada.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



**JORNADES
SOBRE
L'ATUR**

2.3.5 Manca d'informació i mentalització del món empresarial.

Hi ha un desconeixement per part dels empresaris de les possibilitats que poden aportar a la producció els diferents grups de disminuïts (invidents, sords, locomotors ...). Caldria substituir l'esquema que sosté que donar feina a un disminuït físic és una concessió altruista de caire paternal o un sistema d'obtenir reducció a la cotització de Seguretat Social o bé una manera d'aconseguir mà d'obra barata, per un altre esquema en el qual aquesta relació fos una més dins del'oferta i la demanda del mercat de treball.

2.3.6 Manca de participació de les centrals sindicals .

Les centrals sindicals no han abordat, fins ara, la situació d'atur i col·locació del disminuït físic i tampoc no han plantejat a les diferents taules reivindicatives aquest problema. El seu nivell d'informació és bastant similar al de la resta dels sectors implicats en el sistema.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

3) Aspectes legals de la col·locació dels disminuïts físics

3.1 Introducció.

En aquest apartat estudiarem les possibilitats que ens ofereix l'actual legislació davant la integració del disminuït físic al món del treball.

Així doncs, analitzarem per començar els conceptes legals d'invalidesa i la seva qualificació. Contemplarem a continuació les principals mesures de foment que han estat promulgades.

No obstant això, abans d'entrar en aquesta matèria, voldriem fer constar les següents consideracions generals:

- a) La Llei de Relacions Laborals de 1976 té previst l'establiment d'una relació laboral especial per a disminuïts físics i psíquics a través de la corresponent norma reglamentària, la qual, almenys dins el terme inicialment establert de dos anys, no ha estat publicada.
- b) Les competències dels organismes que hi intervenen no són gaire clares i tot sovint estan sobreposades. Podem assenyalar com a organismes amb competència en aquesta matèria:
 - . Ministeri de Treball
 - . Ministeri de Sanitat i Seguretat Social: SEAF/PPO, SEREM i Comissions Tècniques Qualificadores, fonamentalment.
- c) La normativa afecta els minusvàlids en general. En aquests comentaris, però, ens referim primordialment als disminuïts físics, car considerem que els deficients psíquics presenten unes característiques especials que requeririen un treball a part.

3.2 Qualificació de les minusvalideses.

A la legislació espanyola ens trobem amb diferents conceptes de minusvàlid, així com d'organismes qualificadors. S'hi destaca, per la seva incidència en la col·locació, la qualificació que porten a terme els Consells Provincials de l'I.N.P. així com les que realitzen les Unitats Provincials de Valoració, depenents del SEREM.

Fins a l'edat laboral, la qualificació solament pot ser portada a terme pels Consells Provincials els quals s'ajusten a un criteri de discapacitació física o psíquica que necessàriament ha de trobar-se inclosa deins els tipus i graus de disminució que assenyala la llei, d'una forma pràcticament tancada, tot deixant-ne fora, entre d'altres els hemofílics, els afectats per la pèrdua d'una extremitat i els oligofrènics amb un C.I. superior a 50.

Les Unitats Provincials de Valoració atenen el criteri de la capacitat laboral, i consideren com a disminuït el major de 14 anys, és a dir que sigui disminuït laboralment més d'un 33%. Es tracta d'un concepte ample que permet pràcticament englobar la majoria de les persones que pateixen d'una disminució o deficiència.

Com a conseqüència d'aquests criteris, els disminuïts més joves de 14 anys que no hagin estat qualificats com a tals per l'I.N.P. no es poden acollir als beneficis de formació cultural i professional que l'Estat proporciona a través del SEREM i Educació i Ciència. Tenint present el fet que és precisament en la infància quan el disminuït té més necessitat d'ajut per poder-se integrar al món laboral des d'un punt de vista d'igualtat amb els no disminuïts, es posa de manifest en la pràctica la incidència negativa dels actuals sistemes de qualificació.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

Si ara analitzem el problema des del punt de vista d'aquelles persones en les quals la disminució s'ha produït essent ja treballadors, ens trobem amb un tercer organisme qualificador: les Comissions Tècniques Qualificadores. Per la seva importància en l'aspecte laboral i la incidència en la col·locació dels disminuïts, dediquem l'apartat següent a estudiar d'una forma individualitzada els diferents graus legals d'invalidesa segons els quals poden ser qualificats els treballadors per les C.T.Q.

3.3 Graus legals d'incapacitació.

- a) Incapacitat permanent parcial i invalidesa permanent total per al treball habitual.

La primera implica la disminució de la capacitat per al treball habitual, mentre que la total inutilitza totalment per a treballar i obliga, doncs, el treballador a adaptar-se a un altra mena de treball.

En aquest punt apareix el problema de la "possibilitat de recuperació" possibilitat que ha d'ésser expressament declarada per l'esmentat Tribunal mèdico-administratiu (CTQ), a fi de portar a terme el corresponent Programa de Recuperació Professional. Tan bon punt és concedida la "possibilitat de recuperació", l'interessat pot passar a preparar-se per a una altra professió. En la pràctica, no obstant, es produeix una quantitat important de renúncies (99% l'any 1977 a Barcelona), tot i que la llei considera obligatòria la realització del programa.

L'any passat, s'establí un sistema legal de caràcter reglamentari, l'aplicació del qual tot just s'inicia i que assenyala que la recuperació serà iniciada tan aviat s'apreciï la procedència, és a dir, abans que la C.T.Q. hagi dictat la qualificació.

Les esmentades situacions d'invalidesa donen dret a prestacions econòmiques: a tant alçat, si es tracta d'invalidesa permanent parcial, i a una pensió vitalícia equivalent al 55% de la base reguladora, en cas d'invalidesa permanent total.

L'esmentada pensió es compatible amb el sou que es percep per la realització d'un treball remunerat. És per això que a l'invàlid total, li resulta interessant la preparació per a la realització d'una altra professió a través de la recuperació professional: així cobrarà també un subsidi mentre duri el programa.

Finalitzada la recuperació i en el cas que el treballador invàlid total no trobi feina, podrà percebre el subsidi d'atur durant un període superior a sis mesos a l'habitual, atesa la seva condició de disminuït, és a dir, durant dos anys.

El cert és que molts disminuïts per invalidesa total viuen exclusivament de la seva pensió i les possibilitats de trobar feina són molt remotes. És per això que no n'hi ha gaires que es beneficiïn del règim de compatibilitat esmentat. I, cas que tornin a trobar feina, aquesta, normalment serà més mal remunerada que l'anterior: afegida la pensió, difícilment superarà el sou que percebia en la seva ocupació habitual.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

b) Incapacitat permanent absoluta per a tota mena de feina i gran invalidesa.

Segons la llei de Seguretat Social, la primera situació es produeix quan la incapacitat inhabilita completament el treballador per a qualsevol ocupació o ofici; i estima que existeix la gran invalidesa quan el treballador afectat d'incapacitat permanent absoluta necessita, a més a més, l'assistència d'una altra persona per realitzar els fets més essencials de la vida (vestir-se, desplaçar-se, menjar o anàlegs).

De l'esmentada configuració legal es podria deduir la impossibilitat de tornar al treball. Conseqüentment, s'assignen unes pensions vitalícies del 100% i 150% del sou respectivament; no obstant això, aquests conceptes estan en oberta contradicció amb les finalitats que persegueix tota rehabilitació integral que propugna una reinserció al món del treball com a mitjà per a una integració social total. A més contradiu un altre article de la mateixa llei: tractant-se de pensions vitalícies assenyala que en el cas d'invalidesa absoluta o de gran invalidesa, s'accepta l'exercici d'aquelles activitats, siguin lucratives o no, compatibles amb l'estat de l'invàlid i que no representin un canvi en la seva capacitat de treball a efectes de revisió. Així, la doctrina dominant entén que ha de preveldre el contingut d'aquest últim article, i també en aquest sentit, trobem algunes resolucions de l'antiga Direcció General de la Seguretat Social. En definitiva, sembla lògic que la naturalesa jurídica de la declaració d'invalidesa no impliqui la negació d'un dret al treball.

Estimem, doncs, que aquests invàlids poden tornar a treballar en aquelles tasques i oficis que siguin compatibles amb el seu estat, encara que això generalment suposarà una adequada reconversió professional i una adequació a la feina.

3.4 Mesures més importants a favor de la col·locació dels minusvàlids.

La legislació espanyola tocant a aquesta matèria és abundant i dispersa. Es per això que classifiquem aquest cúmul de disposicions en quatre grups:

3.4.1 Mesures que afecten l'empresa.

Reserva obligatòria d'un percentatge de llocs de treball. Afecta totes les empreses de més de 50 treballadors les quals hauran de reservar un 2% de llurs places per a treballadors disminuïts inclosos al Registre que amb aquest fi hi ha a les oficines de col·locació.

Reserva obligatòria de determinades categories i llocs de treball. Està establert que el Ministeri de Treball determinarà, amb caràcter general i per branques d'activitat laboral i categories professionals, els llocs de treball que les empreses hauran de reservar obligatòriament als minusvàlids, tenint en compte la causa i naturalesa de la seva incapacitat laboral, el seu grau de disminució així com els coneixements laborals.

Així mateix, les Ordenances, Reglamentacions de Treball, Convenis Col·lectius, Normes d'obligat compliment i Reglaments de Règim Interior, hauran de reservar als treballadors minusvàlids els llocs de treball que puguin ocupar normalment.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



**JORNADES
SOBRE
L'ATUR**

Aquesta disposició ha estat aplicada de forma molt escassa, si n'excepcionem la reserva del 75% de les places de funcionaris subalterns de les Entitats Gestores, Serveis Comuns de la Seguretat Social i Mútues Patronals d'Accidents de Treball.

Bonificacions a les empreses en les quotes de la Seguretat Social. Aquest incentiu consisteix en una bonificació en les quotes de la Seguretat Social a les empreses que facin servir treballadors disminuïts sobrepassant el tant de reserva legal, el qual varia segons l'edat del treballador (del 40% al 100%). Durant el període de prova consisteix sempre en el 100%.

3.4.2 Ajuts als mateixos minusvàlids.

Aquestes mesures fomenten l'ocupació de treballadors disminuïts mitjançant la concessió d'ajuts per establir-se com a treballadors autònoms, per constituir-se en empresa associativa laboral, etc. Aquests ajuts es concedeixen principalment a través del Ministeri de Treball (Fons Nacional de Protecció al Treball) i del de Sanitat i Seguretat Social (SEREM).

3.4.3 Col·locació en condicions especials.

Tallers de col·locació protegida i Centres ocupacionals. Pràcticament la única definició legal d'aquests tallers la trobem en els Plans d'Inversió del Fons Nacional de Protecció al Treball. Segons aquests, es consideren Tallers de Col·locació Protegida els centres de producció de béns o serveis, la plantilla dels quals està majoritàriament integrada per treballadors minusvàlids. En altres paraules es tracta d'una empresa normal amb la característica que a la plantilla, un 50%, com a mínim, dels treballadors són disminuïts.

Per altra part, entén que els centres ocupacionals són els que es dediquen a proporcionar activitats laborals i serveis complementaris d'adaptació social i personal a disminuïts amb un acusat dèficit físic i psíquic, que els permeti una vida activa evitant regressions, i que ajudi al desplegament de la seva personalitat. En el camp dels disminuïts físics, no som gaires els qui considerem que cal integrar en aquesta mena de centres només els més afectats, com poden ser alguns paralítics cerebrals. La resta, creiem que poden i que han de treballar en condicions normals, amb les degudes adaptacions del lloc de treball.

Les mesures de foment en aquests centres, consisteixen bàsicament en bonificacions a les quotes de la Seguretat Social (del 75% al 100%). Estan també previstes ajudes del F.N.P.T. per a l'adquisició de maquinària, utillatge i dotació inicial per a primeres matèries; adaptació de la maquinària o processos a les capacitats residuals del treballador disminuït; transport en el cas de taller ocupacional; compensació del salari mínim a l'inici de les activitats i assistència tècnica.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



**JORNADES
SOBRE
L'ATUR**

3.4.4 Peculiaritats de l'ordenament laboral.

En aquells casos en els quals d'acord amb la normativa legal, s'estimi que el rendiment dels treballadors minusvàlids és inferior al normal, podrà establir-se una disminució del salari en els contractes de treball, sense que pugui excedir del 25%.

El disminuït cessat en una empresa a causa de la disminució de la seva capacitat, tindrà preferència, un cop restablert, per ser admès a la referida empresa.

En els casos d'acomiadament, suspensió temporal o reducció de la jornada per crisi de l'empresa (sempre que no afecti tots els treballadors), els minusvàlids estan inclosos en l'ordre de preferència a fi de no quedar afectats per l'expedient.

El legislador, en tant que és conscient de la dificultat en què es troba el treballador minusvàlid en la recerca d'una nova col·locació, ha considerat aquesta situació a efectes del càlcul de la indemnització per acomiadament, quan la causa no sigui imputable al treballador.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

4) Conclusions

4.1 El disminuït físic es troba en una situació d'atur permanent que s'aguditza a les classes socials més baixes i per les crisis del nostre sistema econòmic.

4.2 La política social del país envers dels disminuïts físics ha estat fins ara d'una forta especialització, cosa que ha contribuït a la seva marginació.

4.3 Aquesta especialització s'ha donat amb un criteri selectiu i ha discriminat clarament el disminuït físic no protegit per la Seguretat Social.

4.4 La protecció social vigent és totalment ambigua perquè, pretenent seguir el model de compensació econòmica ho fa amb prestacions insuficients; per una altra banda, les mesures de foment del treball han resultat infructuoses.

4.5 No hi ha una política social que, paral·lelament a la de col·locació, neutralitzi els condicionaments que marginen el disminuït físic (rehabilitació, ensenyament, recursos econòmics, barreres arquitectòniques, vivenda, mobilitat, etc.....).

4.6 La col·locació és una tasca que cap organisme no ha assolit i els disminuïts físics han estat i són rebutjats de les entitats públiques connectades amb el problema: Oficines de col·locació, Serem, Institut Nacional de Previsió, Centres d'Informació ...

4.7 Pluralitat d'organismes qualificadors i de criteris, que suposa, a més, de la burocratització, una progressiva estigmatització del disminuït físic, que ha d'anar demostrant una vegada i una altra la seva minusvalidesa.

4.8 La legislació vigent en matèria de qualificació de minusvalideses i graus d'incapacitat, no respon a un plantejament global de la qüestió i es limita a una juxtaposició de conceptes que moltes vegades són contradictoris entre si.

4.9 Els tallers de treball protegits que vénen funcionant podem observar que responen a uns plantejaments paternalistes i no disposen de mitjans tècnics ni de criteris empresarials. Han donat un resultat parcial i discriminatori.

4.10 Pel que fa als tallers ocupacionals, cal constatar el buit legal que tenen plantejat, la qual cosa repercuteix en totes les seves activitats.

4.11 La reserva obligatòria del 2% de llocs de treball a empreses de més de 50 treballadors no s'ha complert per la immensa majoria d'empreses, les unes per falta de coneixement, d'altres perquè no convé als seus interessos, i en definitiva, per una falta de control de les respectives Inspeccions de Treball..

4.12 La reserva del 75% de les places de subalterns a les entitats gestores de la Seguretat Social és classista i només inclou a un sector reduït d'institucions públiques.

4.13 Els possibles avantatges que podien representar les bonificacions de les quotes de la Seguretat Social queden neutralitzades per la burocràcia i la lentitud del procés administratiu.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

5) Principis per a l'acció

Qualsevol política social davant la marginació ha de ser abordada des d'una perspectiva global i tendint cap a una normalització dels instruments per portar-la a terme.

En el terreny de que estem tractant, tal com hem intentat d'exposar en aquesta ponència, aquests principis de globalitat i normalització són una necessitat justificada tant pel nombre i la qualitat de les situacions com pels antecedents negatius d'unes accions sectoritzades.

En aquests moments de consolidació de traspassos de serveis, entenem que ha de ser la Conselleria de Treball qui des del primer moment afronti dins la seva planificació tot el que fa referència a la col·locació dels minusvàlids, tot procurant una descentralització de les accions i serveis d'acord amb l'ordenació territorial que s'estableixi.

Per tant, volem demanar a la Conselleria de Treball que prengui tot seguit les següents mesures:

A) Col·laborar amb les altres Conselleries a la planificació i adequada resposta a totes les àrees que incideixen a la marginació del disminuït físic.

B) Recopilar totes les dades sobre el nombre i qualificacions professionals dels minusvàlids sense col·locació.

C) Analitzar jurídicament i funcionalment tota la legislació actual sobre col·locació i urgir de manera immediata una normativa coherent i eficaç.

D) Establir unes mesures d'inspecció i control que facin efectiva l'aplicació de la normativa.

E) Dotar els actuals serveis de col·locació dels elements tècnics necessaris per a l'orientació i gestió de llocs de treball a nivell d'empresariat i de disminuïts físics.

F) Promoure les formes associatives laborals de minusvàlid tot facilitant l'assessorament tècnic i afavorint-ne el finançament.

Finalment fem una crida a totes les persones i estaments implicats en el món del treball (empresaris, centrals sindicals, professionals i treballadors) perquè participin activament per aconseguir la solució de la problemàtica exposada, d'acord amb les aspiracions dels disminuïts físics i amb els principis de justícia social.



6) ANNEX

6.1 DISPOSICIONES MAS IMPORTANTES QUE AFECTAN AL EMPLEO DE MINUSVALIDOS

1-FORMACION Y EMPLEO

1. D.2531/70 de 22/8 - Empleo trabajadores minusválidos.
2. 0.24/11/71, desarrolla D.2531/70, en materia de formación profesional.
3. 0.12/1/82. Procedimiento para solicitar bonificaciones empleo minusválidos.
4. 0.11/1/74. Empleo trabajadores minusválidos y mayores de 40 años por las Entidades Gestoras, Servicios Comunes de la Seguridad Social y Mutuas Patronales de accidentes de trabajo.
5. Resolución Dirección General de la Seguridad Social. Desarrolla 0.11/1/74
6. D.1378/75 de 12/6, se da nueva redacción a los artículos 16 y 17 del D.2531/70.
7. R.D. 1567/76 de 7/6, por el que se da nueva redacción al art.17 del D.2531/70
8. 0.26/7/76. Regula concesión de ayudas a CEP para trabajadores minusválidos.
9. Resolución Dirección General Servicios Sociales normas de inscripción en registro de C.E.P.
10. O. 6.4.78 PFNPT - XVII Plan Inversiones 1978.

2-RECUPERACION PROFESIONAL

1. O.M. 16/2/77 sobre programas individuales de recuperación en el sistema de la Seguridad Social.
2. Resolución de la Subsecretaría de Sanidad y Seguridad Social de 18/10/77 por la que se desarrolla la Orden de 16/2/77 sobre Programas individuales de recuperación.

3-COMISIONES TECNICAS CALIFICADORAS

1. D. 2186/68 de 16/8. Composición, organización, funcionamiento y distribución de competencias.
2. O.8/5/69. Procedimiento aplicable.

4-U.P.V.

1. 0.24/11/71. Normas de aplicación y desarrollo D.2531/70, de 22/8 en materia de reconocimiento de la condición de minusválido.
2. Resolución Dirección General Seguridad Social - Constitución y funcionamiento U.P.V.

5-VIVIENDAS Y BARRERAS ARQUITECTONICAS

1. D.1766/75 de 20/6. Características de accesibilidad para minusválidos en viviendas de protección oficial del Instituto Nacional de la Vivienda (3% reserva para minusválidos).
2. 0.15/7/76 del Ministerio de la Vivienda sobre distribución de viviendas (los baremos tienen en cuenta los minusválidos físicos y psíquicos).
3. Resolución de la Dirección General de Servicios Sociales sobre supresión de barreras en edificaciones de Servicios Comunes de la Seguridad Social dependientes de la citada Dirección General.
4. 0.24/11/76 del Ministerio de la Vivienda. Normas técnicas de diseño y calidad en viviendas sociales.
5. Circular de la Dirección General de Administración Local a los Gobernadores Civiles sobre "Facilidades para estacionamiento vehículos de minusválidos".



Documentos

Consejo de Europa

Informe y resolución sobre servicios destinados a los minusválidos que precisan condiciones especiales de trabajo

Por su indudable interés en virtud del compromiso legal que contraen los Estados miembros del Consejo de Europa —institución a la que España pertenece de pleno derecho desde finales de noviembre de 1977— recogemos en las páginas que siguen un Informe sobre condiciones especiales de trabajo para los minusválidos adoptado por dicho organismo el 20 de octubre de 1977 y varias resoluciones sobre medidas en favor de los minusválidos, a cuya ejecución se comprometen los Estados miembros del Consejo, signatarios del Acuerdo Parcial.

I. INTRODUCCION

a) Definición de minusválido

Para los fines del presente estudio, consideraremos minusválido a toda persona que, como consecuencia bien de una enfermedad o trastorno congénito o adquirido, bien de un accidente, encuentra serias dificultades o es totalmente incapaz de realizar una serie de actividades de que son normalmente capaces las personas de su misma edad.

Basándose en esta definición legal del término, el Comité se propone conferirle un sentido práctico y plantear el problema de las repercusiones de la minusvalía una vez terminado el proceso de rehabilitación y realizadas las readaptaciones que tal proceso lleva consigo.

b) Límites del estudio

Los "servicios" a que se alude en el título del estudio comprenden cualquier tipo de ayuda, intervención o adaptación capaz de ejercer un influjo directo sobre la integración profesional propiamente dicha de los minusválidos. Quedan, por tanto, excluidas del presente estudio las llamadas ayudas sociales, que se consideran como medidas de apoyo y tienden a facilitar, más directamente, la inserción social de los interesados.

c) Objetivo

La finalidad del presente estudio está ya enunciada en el principio general de la Recomendación I sobre política de rehabilitación de minusválidos, adoptada en mayo de 1950 y revisada en 1958:

"Se invita a los Gobiernos de los Estados miembros a que reconozcan como responsabilidad propia garantizar a los minusválidos un puesto normal en la sociedad, dentro de los límites de sus capacidades."

Tal es el núcleo de las preocupaciones del Comité mixto, que, para los fines del presente estudio, se ha propuesto analizar los servicios existentes en cada país en el campo de la adaptación de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta los diversos sectores de actividad.



II. FORMAS DE INTEGRACION PROFESIONAL DE LOS MINUSVALIDOS

Las formas de integración social de los minusválidos deben considerarse según los diferentes sectores de actividad, como son:

1. Sector normal: público y privado.
2. Empleo protegido: centros adaptados a las minusvalías de sus trabajadores.
3. Centros ocupacionales: destinados a aquellos minusválidos que no son aún capaces de realizar actividades rentables.
4. Trabajo a domicilio: destinado a aquellos minusválidos que deben permanecer en cama o que están temporal o definitivamente incapacitados para desplazarse; en esta modalidad de integración, son de particular importancia los factores de orden geográfico y profesional.

a) Observaciones generales

Corresponde a los servicios de colocación o reintegración encargados de examinar los problemas de la readaptación profesional tener en cuenta los factores personales de los interesados.

En efecto, algunos minusválidos llegan a aprovechar sus funciones residuales o a encontrar compensaciones que les permiten una adaptación satisfactoria a una o varias actividades, mientras que otros, quizá menos gravemente afectados, nunca pueden llegar a este estadio de recuperación.

Con el fin de conferir a su acción las mayores posibilidades de éxito, los servicios de colocación deberían ponerse en contacto, lo antes posible, con el equipo encargado de asesorar al minusválido en su elección profesional (orientador profesional, médico y minusválido).

Provisto de los resultados obtenidos por los métodos utilizados de formación o readaptación profesional e informado de las posibilidades reales de empleo, el responsable de los servicios de colocación podrá comparar, gracias a su profundo conocimiento de cada caso, la imagen que él tiene del minusválido con las exigencias del puesto de trabajo.

Otras prestaciones más especiales podrán constituir el complemento indispensable de las medidas de empleo adoptadas, según los cuatro sectores de actividad que acabamos de enumerar.

b) Características generales de los diversos sectores de actividad según las delegaciones nacionales

Por lo que se refiere a la colocación en empleo normal, conviene señalar la preocupación de los legisladores por establecer en sus respectivos países unas condiciones

que permitan la incorporación al trabajo o la reanudación de una actividad profesional en el sector privado o público.

Por lo que se refiere a la colocación en un empleo protegido, la delegación del Reino Unido hace notar que en su país, además de los programas de las autoridades locales, existe una sociedad de fines no lucrativos, creada por aplicación de la ley de 1944, cuya misión es velar por el funcionamiento de los talleres protegidos, creados por ella (**Remploy Limited**).

La delegación belga da cuenta de las atribuciones del **Fondo Nacional para la Reintegración Social de los Minusválidos**, que está encargado de promover y coordinar dentro del marco del programa nacional de rehabilitación y readaptación profesional y social de los minusválidos, la política de empleo protegido.

Por lo que se refiere a las medidas de colocación en los centros u hogares para minusválidos temporal o definitivamente incapaces de realizar un trabajo rentable (**centros ocupacionales**), conviene señalar las diferentes fórmulas aplicadas en cada país.

En cualquier caso, este tipo de centros, llámense centros ocupacionales, hogares de rehabilitación laboral o centros de trabajo diurno, y sea que dependan de la Seguridad Social o de Sanidad, siempre ofrece a los minusválidos una ocupación que se encuentra en el límite entre la ergoterapia y el trabajo rentable.

Por lo que se refiere al trabajo a domicilio, previsto en todas las legislaciones, la delegación del Reino Unido informa que en su país el trabajo protegido lo distribuyen los talleres protegidos (caso de los inválidos) o las mismas autoridades locales (caso de los ciegos). El minusválido que no puede abandonar su domicilio recibe en préstamo las herramientas y demás útiles necesarios para la ejecución del trabajo.

La delegación francesa señala que en Francia existen cinco centros de distribución de trabajo a domicilio, que proporcionan trabajos adaptados a las capacidades profesionales de cada minusválido. Estos centros, administrados por asociaciones sin fines lucrativos, gozan de una total autonomía administrativa, pero, al igual que los talleres protegidos, deben estar aprobados por un decreto ministerial.

En Holanda y Bélgica, las autoridades se muestran favorables a promover esta modalidad de empleo.

La delegación de Holanda, para obviar el peligro de que sea la familia quien realice el trabajo encomendado al minusválido, propone que el trabajo a domicilio esté controlado por los mismos organismos que controlan los talleres protegidos.

En Bélgica, el Fondo Nacional sólo interviene cuando el trabajo a domicilio ha sido encomendado al minusválido por un taller protegido.

En Luxemburgo, el trabajo a domicilio sólo se recomienda y promueve a título de excepción.



Habida cuenta de que el trabajo a domicilio se ejerce al tiempo como 1) profesión asalariada o independiente en un empleo normal y como 2) actividad rentable proporcionada por los servicios de distribución y recogida a domicilio, las medidas relativas a esta modalidad de integración profesional están comprendidas en el siguiente análisis comparativo.

III. ANALISIS COMPARATIVO DE LAS DIVERSAS DISPOSICIONES SOBRE LAS FORMAS DE INTEGRACION DE LOS MINUSVALIDOS

1. COLOCACION EN UN EMPLEO NORMAL

A) A NIVEL INDIVIDUAL

Las medidas adoptadas en los diversos países tienden, generalmente, a hacer posible la colocación de los minusválidos en un empleo normal y favorecen todo tipo de método que, mediante la utilización de distintas fórmulas, tenga la finalidad de:

- restablecer el principio de la igualdad de oportunidades entre el minusválido y la persona sana;
- tomar en consideración la disminución o la deficiencia efectiva y permanente en el rendimiento del minusválido, y
- preparar condiciones de trabajo y de remuneración del minusválido de acuerdo con los intereses respectivos de los empresarios y de los trabajadores con rendimiento deficiente.

a) Contribución de los poderes públicos al salario de los minusválidos

Las delegaciones de la República Federal Alemana, Holanda, Bélgica y Luxemburgo señalan la participación financiera de los servicios de empleo en el salario de los minusválidos a quienes se ha proporcionado trabajo.

En Bélgica, Luxemburgo y Holanda, la contribución se limita al período de adaptación al trabajo, con el fin de resarcir al empresario de la momentánea falta de rendimiento del minusválido.

En Francia, la ley del 30 de junio de 1975 estableció la creación de una garantía de recursos para los trabajadores minusválidos. La disposición entrará en vigor en 1978.

En Austria, la ley para la promoción del mercado de trabajo prevé subvenciones para compensar la reducción de la actividad productiva, con el fin de garantizar la colocación de aquellos minusválidos que no puedan alcanzar un rendimiento normal.

b) Acondicionamiento de los puestos de trabajo

Los diversos países difieren en el enfoque de este problema.

En Austria y en Bélgica, se da una participación estatal a fondo perdido en el costo de acondicionamiento del puesto de trabajo, costo que varía según la naturaleza de la minusvalía.

En la República Federal Alemana se proporcionan ayudas técnicas.

La legislación de Holanda prevé el acondicionamiento del lugar y de las condiciones de trabajo.

En Francia, el decreto del 10 de agosto de 1970 permite a las empresas que readaptan el puesto de trabajo a las necesidades del minusválido, beneficiarse de la ayuda financiera del Estado. La ley del 30 de junio de 1975 hizo extensiva esta posibilidad a los organismos públicos y a los municipios. Asimismo, podrá ser objeto de subvención el acondicionamiento de los accesos al puesto de trabajo.

En el Reino Unido, la participación del Estado se concibe en forma de préstamo de los dispositivos necesarios para adaptar el puesto de trabajo. El préstamo corre a cargo del Ministerio de Empleo.

c) Instrumentos y equipo de trabajo

Nos referimos aquí a las disposiciones que regulan la participación, parcial o total, en el costo de herramientas, aparatos o equipos especiales, cuya utilización por el minusválido sea indispensable para que pueda desempeñar su trabajo.

Las subvenciones están garantizadas en Austria, Bélgica, Holanda y República Federal Alemana.

d) Reducción del salario, según la deficiencia del rendimiento

En los casos en que el minusválido sea capaz de ejercer una actividad productiva con un rendimiento inferior al normal en razón de su minusvalía, se plantea el problema de la remuneración.

En Holanda la legislación sobre empleo de minusválidos y salario mínimo prevé que, en los casos citados, se autorice al empresario a no abonar la totalidad del salario. Estas disposiciones son igualmente aplicables a los minusválidos empleados en el sector público.

También en Bélgica y Luxemburgo se tiene en cuenta dicha reducción del salario en algunos casos determinados.

Conviene señalar, a este respecto, que la accesibilidad limitada, pero deseable, del interesado al plano profesional puede justificar esta reducción del salario, que, sea cual fuere su importe, estimula la competitividad y promoción del minusválido.

En Francia, el artículo L 323 25 del Código de Trabajo permite realizar una reducción del 10 al 20 por ciento sobre el salario del trabajador minusválido, en los casos



en que tal reducció estigui justificada per una disminució, debidament comprovada, de la capacitat professional.

e) Concesió o garantia de préstams para la colocació del minusvàlid en una activitat remunerada o independente

Las legislaciones del Reino Unido y de Bélgica prevén ayudas financieras de los poderes públicos, destinadas a permitir que los minusválidos se establezcan por cuenta propia cuando no exista posibilidad alguna de reempleo permanente.

En la República Federal Alemana, la ley de Asistencia Social prevé la posibilidad de conceder, en determinadas condiciones, prestaciones en especie, asignaciones o préstamos con ocasión de dicha colocación.

En Austria, las leyes de Asistencia Social ofrecen idénticas facilidades.

En Francia, los minusválidos que hayan seguido un cursillo de readaptación profesional pueden beneficiarse, a su término, de un "préstamo al honor" a muy largo plazo y con un interés muy bajo, que les permita iniciar una profesión artesanal independiente.

f) Otras fórmulas

Desplazamientos al lugar de trabajo

La legislación del Reino Unido prevé una asignación de desplazamiento, cuando el minusválido no puede utilizar los transportes públicos ni conducir un automóvil.

La legislación belga prevé la participación del Fondo para la Reintegración en el gasto suplementario que recae sobre el minusválido en razón de su minusvalía.

Otras ayudas

La legislación de la República Federal Alemana asigna a la Oficina Federal de Empleo la tarea de cubrir los gastos suplementarios como parte de las medidas destinadas a facilitar la reintegración profesional de los minusválidos.

Tal cobertura se hace a título de:

- gastos de contratación;
- gastos de viaje y mudanza;
- asignaciones de separación;
- asignaciones transitorias.

En Austria, la ley para la Promoción del Mercado de Trabajo prevé medidas semejantes para los minusválidos.

B) A NIVEL COLECTIVO

Si es conveniente resolver los problemas individuales de integración profesional de cada individuo en el curso

o al término de su proceso de rehabilitación, resulta igualmente necesario que el legislador facilite la reintegración con medidas de carácter colectivo.

Las medidas adoptadas, que suelen ser derogaciones de la normativa general aplicable a las personas sanas, varían, generalmente, según los sistemas económicos y las iniciativas de los políticos.

Según las respuestas de las delegaciones nacionales al cuestionario, tales medidas se aplican de acuerdo con las siguientes fórmulas:

a) Obligaciones de empleo

Por lo general, cada legislación nacional tiene prevista la obligación de empleo para facilitar la participación laboral de los minusválidos en la economía.

Sin embargo, conviene señalar que las medidas ejecutivas que aplican este principio presentan importantes diferencias por diversas razones.

Así, la obligación impuesta a los empresarios se refiere al sector privado y, en la mayoría de los países, a la administración pública, pero a veces sólo es aplicable a los empresarios que emplean un determinado número de trabajadores.

Supuestas estas observaciones, la obligación de empleo impuesta a los empresarios en relación al número de trabajadores, prevé una reserva obligatoria:

- del 4 por ciento en Austria;
- del 6 por ciento en la República Federal Alemana;
- del 10 por ciento en Francia;
- del 2 por ciento en Holanda;
- del 5 al 25 por ciento en Italia;
- del 3 por ciento en el Reino Unido, y
- del 2 por ciento en Luxemburgo.

En Bélgica, esta obligación no ha sido aún confirmada con medidas concretas de aplicación. La razón estriba probablemente en el deseo de las autoridades públicas de informar a los empresarios sobre las capacidades profesionales efectivas de los minusválidos tras el proceso de rehabilitación. Hasta el momento, la persuasión ha parecido preferible a la coacción.

b) Reserva de empleo

En el Reino Unido, el Ministro de Empleo tiene poder para precisar los empleos reservados a los minusválidos: guardas de parques, ascensoristas, etc.

En Italia, al menos la mitad de los siguientes empleos disponibles se reserva a los minusválidos: guardas, conserjes, encargados de almacén, ascensoristas, vendedores de entradas en espectáculos públicos (cines, etc.), vigilantes de aparcamientos, guardas de almacenes y otros empleos que impliquen tareas similares.



Sin embargo, ciertos países piensan que no es oportuno precisar las clases de empleos reservados a los minusválidos.

c) Promoción de empleo

Según las respuestas al cuestionario, los legisladores han establecido diversas fórmulas de promoción de empleo con el fin de favorecer la integración profesional de los minusválidos.

Por regla general, son los especialistas en colocación los que tienen la misión de establecer la relación entre la demanda y la oferta de empleo o las vacantes a cubrir.

En el marco de sus atribuciones, los técnicos en rehabilitación animan a los empresarios a contratar minusválidos, tratan de disipar sus temores y buscan a los minusválidos que consideran capaces de desempeñar los empleos vacantes.

En Francia, la Agencia Nacional de Empleo dispone de agentes especializados en los problemas de colocación y empleo de minusválidos.

Además de los incentivos que hemos mencionado al hablar de las medidas individuales destinadas a facilitar la integración profesional de los minusválidos, las legislaciones de Austria y Alemania Federal prevén una tasa compensatoria mensual, con cargo al empresario, por cada puesto de trabajo reservado y no ocupado.

Un puesto reservado a un minusválido grave puede equivaler a varios puestos en la República Federal Alemana y a dos en Austria.

La legislación de Luxemburgo contempla medidas destinadas a favorecer la movilidad profesional y geográfica de los minusválidos.

En Holanda dicha movilidad está garantizada por los centros especiales de readaptación profesional y por un reglamento de migración.

Mediante el real decreto de 11 de agosto de 1972 y el procedimiento simplificado de contratación, el Gobierno belga estimula a la administración estatal a determinar las funciones que deben reservarse a los minusválidos para promover su integración en el sector público.

Francia prevé una obligación de reserva de empleo, válida tanto para el empresario público como para el privado, que alcanza al 10 por ciento de la plantilla total. Los minusválidos más graves equivalen cada uno a dos unidades. Las empresas que no cumplen estas obligaciones deben pagar multas considerables.

d) Otras fórmulas

La delegación del Reino Unido señala la obligación legal que tiene el Ministro de Empleo de crear un consejo consultivo nacional y comisiones consultivas regionales, encargados de asesorar y asistir al Gobierno en todo lo relativo al empleo de los minusválidos.

En Bélgica, una iniciativa del Secretario de Estado para la Economía Regional tiende a imponer, proporcionalmente a las ayudas prestadas a los empresarios, la obligación de contratar un determinado número de minusválidos en los períodos correspondientes a las etapas de inicio de las actividades o de relanzamiento de la empresa.

Además, el Consejo de Administración del Fondo Nacional tiene poder para emitir su opinión, por propia iniciativa o a petición del Gobierno, sobre todo proyecto de ley que afecte a la reintegración de los minusválidos.

2. COLOCACION DE LOS MINUSVALIDOS EN TALLERES PROTEGIDOS¹

a) Legislación

En todos los países, el legislador ha prestado especial atención a las condiciones de trabajo que deben preverse, a título provisional o definitivo, respecto a aquellos "individuos que, por razón de su minusvalía y de su situación particular, no pueden obtener ni conservar un empleo en el marco del mercado normal de trabajo".

Tal es la razón de ser del "taller protegido", que algunos países miembros denominan "centros de empleo social" (Holanda).

b) Población

En Bélgica, el taller protegido está reservado exclusivamente a los minusválidos que, en razón de la naturaleza o gravedad de su deficiencia física o mental, no pueden ejercer, temporal o definitivamente, una actividad profesional en las condiciones normales de trabajo (más del 70 por 100 de la población de los talleres protegidos son deficientes mentales).

En Holanda, el centro de empleo social está reservado a personas con una reducida capacidad de trabajo, pero acoge también, según la naturaleza de las minusvalías que sufran, a "minusválidos" en el más amplio sentido del término.

En la República Federal Alemana y en el Reino Unido, los talleres protegidos están reservados, en principio, a los minusválidos graves, pero no se descarta que acojan también a personas capaces de ejercer una actividad en condiciones normales. En el Reino Unido, los talleres protegidos están autorizados a completar su personal minusválido con un 15 por 100 de personal sano, con el fin de asegurar el buen funcionamiento del trabajo.

¹ Algunos Estados miembros procuran evitar el uso del término "taller protegido" y lo sustituyen por otros como "taller para minusválidos" o "centro de empleo social". Dichos países consideran oportuno admitir en estos centros a otras personas, pues incluyen en las mismas preocupaciones a los minusválidos propiamente dichos, a los minusválidos sociales, a los ancianos (en ciertas circunstancias), etc.



c) Estructura del taller protegido (centro de empleo social)

En todos los países, el taller protegido es una unidad de producción independiente de las empresas normales.

En el Reino Unido, lo mismo que en otros países, algunos minusválidos que trabajan en grupo o individualmente bajo vigilancia especial, pueden encontrar un puesto de trabajo en una empresa normal.

Los talleres protegidos se crean a instancias de:

- la administración local en Holanda;
- la iniciativa privada en Austria, Bélgica, Holanda y Luxemburgo (asociaciones sin fines lucrativos);
- Remploi, empresa normal, en el Reino Unido, cuyo Consejo de Administración es nombrado por el Ministro de Empleo;
- las autoridades locales y los organismos de beneficencia en Holanda y el Reino Unido;
- las asociaciones sin fines lucrativos y las empresas en Francia por aplicación de la Ley de 30 de junio de 1975;
- los Ministerios de Trabajo y Salud, por ejemplo, en Italia;
- la iniciativa privada, las autoridades locales y los organismos de beneficencia en la República Federal Alemana.

d) Naturaleza de las actividades desarrolladas

Por lo general, las actividades desarrolladas por los talleres protegidos son de naturaleza semejante a las de las empresas normales: fabricación, transformación, acondicionamiento, administración, agricultura y servicios.

Los talleres protegidos realizan su propia producción en régimen de subcontratación con una empresa (República Federal Alemana y Holanda).

En Italia, los talleres protegidos son centros con carácter de residencia, cuyo fin no es la productividad, sino la ocupación de los minusválidos.

e) Gestión, administración y dirección técnica

En la República Federal Alemana, las medidas organizativas son competencia del propio taller protegido.

Lo mismo sucede en Bélgica, donde el Fondo Nacional controla la rentabilidad de los talleres y el empleo del personal ejecutivo y técnico mediante inspecciones y controles de las ayudas financieras que concede. Este organismo se encarga de la formación complementaria del personal mediante la organización de cursos, reuniones, etcétera.

En Luxemburgo, el principal taller protegido lo administra la Liga de deficientes mentales y cerebrales. La

dirección está en manos de un pedagogo especializado que depende del Ministerio de Educación. Otros Ministerios intervienen en la financiación (Ministerio de Trabajo) o en la cobertura de las necesidades de personal (entre otros, el Ministerio de Salud Pública).

En Holanda, la organización de los centros de empleo social es competencia de las autoridades locales, que se ven asistidas por un Comité consultivo compuesto por los representantes de las municipalidades, la Oficina regional de empleo, la Dirección de Asuntos Sociales, las Centrales Sindicales y otros expertos.

En el Reino Unido, la organización de los talleres que dependen de las autoridades locales es competencia de los Servicios Sociales, que, en caso de necesidad, consultan al Ministerio de Empleo.

f) Protección de los Poderes públicos

En el Reino Unido, el Ministerio de Empleo cubre los déficit de explotación de los talleres Remploi. Los talleres organizados por las autoridades locales y por los organismos de beneficencia gozan de una subvención equivalente a un 75 por 100 de los gastos de locales, equipamiento y administración.

En Holanda, el costo del empleo social se descuenta del presupuesto de los gastos públicos, en la medida en que éstos no resulten compensados por la venta de la producción y los servicios. La participación estatal varía entre el 75 (mínimo) y el 90 por 100 de los salarios, cargas sociales y gastos de transporte de los trabajadores, y la remuneración del personal está cubierta a razón del 50 por 100.

En Bélgica, el Fondo Nacional concede a los talleres una subvención individual a tanto alzado por cada minusválido empleado. Participa con un 65 a un 100 por 100 en el salario del minusválido, según la naturaleza de la minusvalía, con el fin de ayudar a los talleres a sostener los salarios y cargas sociales de sus trabajadores. Contribuye a la remuneración del personal ejecutivo y sanitario, y concede una subvención del 60 por 100 para la construcción, ampliación e instalación de los talleres.

En Austria, el empresario de un minusválido que trabaje en un taller protegido (o en un empleo protegido) recibe subvenciones para compensar la diferencia entre el salario de los minusválidos, que se atiene al Convenio colectivo de los trabajadores sanos, y el valor de su producción. Se conceden subvenciones para instalaciones especiales y otras ayudas técnicas.

En Luxemburgo, el taller protegido se beneficia de la ayuda de los Ministerios competentes, sobre todo en lo referente al personal, así como de subvenciones del Estado, en particular del Ministerio de Trabajo.

En Italia, el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social financia la administración de estos Centros, en virtud de la Ley de 30 de marzo de 1971.



En Francia, los talleres protegidos están controlados por los Servicios del Ministerio de Trabajo. Pueden beneficiarse, asimismo, de las subvenciones del Estado, de las provincias, de los Municipios y de los organismos de la Seguridad Social, de acuerdo con los convenios suscritos. Las subvenciones del Estado se conceden a la vista de los resultados brutos de explotación, y tienen por fin compensar los gastos complementarios ocasionados por el empleo de trabajadores con un reducido rendimiento económico.

g) **Condición de minusválido**

Naturaleza del contrato

El Bélgica y Francia, el contrato de los minusválidos en taller protegido es idéntico al contrato del trabajador normal.

En Holanda, la naturaleza del contrato se rige por las disposiciones del empleo social.

Horario: 40 horas semanales en Bélgica, en Holanda (susceptibles de reducirse a 21 horas por razones médicas o sociales) y en el Reino Unido.

Salarios: La legislación de Holanda y Bélgica determina una base salarial mínima.

En el Reino Unido, el salario mínimo uniforme resulta de la aplicación de baremos incrementados con primas de rendimiento. Los baremos se establecen a partir de negociaciones entre los sindicatos y la dirección.

En Holanda, se determinan 10 escalas salariales según la naturaleza de las actividades desarrolladas por las categorías A o B, en las que se encuadran los trabajadores según alcancen o no un tercio del rendimiento normal.

En Bélgica, el taller clasifica a sus trabajadores en cinco categorías profesionales, que constituyen cinco niveles de salarios mínimos a pagar en función de la naturaleza o exigencia del puesto de trabajo ocupado por el trabajador minusválido.

En Francia, el salario depende del rendimiento respecto al Convenio colectivo de la rama en que se inscriben las actividades del taller protegido. La aplicación de la Ley de 30 de junio de 1975 determina un salario mínimo para los trabajadores de los talleres protegidos franceses.

h) **Número de talleres protegidos y de trabajadores empleados en ellos, y metas a alcanzar por el empleo protegido**

	Núm. de talleres	Núm. de trabajadores	Objetivos
Bélgica	134	9.500	12.134 ¹
República Federal Alemana	150	20.000	60.000 ²
Holanda	+ 320	60.000	3
Reino Unido	212	13.448	4
Francia	+ 40	2.500	
Luxemburgo	1 (hay otro en preparación)	30 (hay 120 puestos disponibles previstos)	300 ²

i) **Rotación de personal**

La tasa de rotación de personal en los talleres protegidos es, por lo general, bastante baja, y está comprobado que no siempre se orienta hacia las empresas normales, sino que comprende también los traslados entre los mismos talleres protegidos y las colocaciones en centros ocupacionales.

En Francia, la rotación es mayor en los talleres protegidos que en las empresas normales. No es raro que los empleados minusválidos sean contratados por la empresa para la que el taller protegido trabaja en régimen de subcontratación.

Siguiendo las conclusiones adoptadas en el curso de su XVI Sesión, el Comité estima que los talleres protegidos deben esforzarse por estimular el traslado de los trabajadores minusválidos a empleos normales. Los talleres protegidos no deberían ser "estáticos", sino funcionar a ritmo acelerado.

No obstante, el paso a un empleo normal debe ser fruto del estímulo, de la formación y de la creación de un ambiente de trabajo normal en el taller protegido. La administración no debe ejercer ninguna forma de coerción. Incumbe a la dirección animar a los minusválidos a que pasen a la industria normal.

j) **Reparto geográfico de los talleres**

El Comité que examina la cuestión del reparto geográfico de los talleres señala que, en la mayoría de los países, se acumulan en las regiones industriales próximas a

¹ 1,25 por 100 de la población total.

² 1 por 100 de la población total.

³ Las autoridades locales tienen el deber de velar para que en su municipio se satisfaga toda demanda de empleo protegido.

⁴ Casi 11.000 minusválidos graves están inscritos en la Oficina de Empleo, pero la experiencia del Reino Unido demuestra que casi dos tercios no están dispuestos, por diferentes razones, a trabajar en un empleo protegido.



los centros urbanos y que son poco numerosos en las zonas rurales. El Comité está estudiando el problema de la creación de puestos de trabajo para minusválidos en regiones no industrializadas.

Señalemos que en Francia, aparte de los cinco centros de distribución de trabajo a domicilio ya mencionados, existe la posibilidad de colocar a trabajadores minusválidos en un medio agrícola abierto. Así, más de 40.000 minusválidos están empleados en granjas agrícolas.

En Holanda, la responsabilidad de los Servicios Sociales de Empleo recae sobre las autoridades locales. Son, por tanto, estas autoridades las que proporcionan empleo protegido a los minusválidos, en función de las necesidades y posibilidades de la región.

En Holanda, además de los talleres protegidos del sector industrial, existen 65 centros destinados a trabajadores no manuales y 60 centros de jardinería. A raíz de una iniciativa del Gobierno, numerosas autoridades organizaron una cooperación a nivel regional.

El Bélgica, el objetivo que se persigue es emplear a los minusválidos en talleres protegidos a razón de dos por cada mil trabajadores.

En la República Federal Alemana, la colocación en las zonas rurales corre a cargo, principalmente, de las organizaciones de asistencia social, pero una Ley sobre grandes inválidos entró en vigor el 1 de mayo de 1974, y otra sobre la Seguridad Social en favor de los minusválidos en 1 de julio de 1975.

k) Productividad de los talleres protegidos

Los miembros del Comité coinciden en afirmar que los talleres protegidos no deben considerarse como organizaciones de caridad, sino que han de asimilarse, en la medida de lo posible, a las empresas ordinarias. Sin embargo, su principal objetivo no es obtener beneficios, sino emplear a los minusválidos en una actividad profesional.

3. COLOCACION DE MINUSVALIDOS DEMASIADO GRAVES PARA REALIZAR UN TRABAJO PRODUCTIVO Y REMUNERADOR

a) Legislación

Las respuestas enviadas por las Delegaciones demuestran que los legisladores han centrado hasta el momento su atención en aquellos minusválidos que, aun siendo incapaces temporal o definitivamente de realizar un trabajo productivo, pueden desempeñar ciertas ocupaciones. Las ocupaciones que presentan a un tiempo un carácter terapéutico y recreativo están destinadas a preparar al minusválido, en la medida de lo posible, a trabajar en un taller protegido.

b) Organización

Las instituciones que acogen a los minusválidos dependen en el Reino Unido del Ministerio de Salud Pública. En Bélgica, del Régimen Excepcional del Seguro de Enfermedad. En Holanda, se organizan a instancias de los organismos públicos y de la iniciativa privada.

Dichas instituciones funcionan en régimen de internado y externado en Holanda; casi en su mayoría en régimen de externado en el Reino Unido, excepto en lo referente a los deficientes y enfermos mentales, en cuyo caso funcionan en régimen de internado; en la República Federal Alemana y en Austria, la colocación de los minusválidos se realiza según ambas modalidades.

En Luxemburgo, los internados de minusválidos corren a cargo de la iniciativa privada. Las autoridades públicas están estudiando la creación de un centro ocupacional (centro de ayuda para el trabajo).

c) Personal

Los centros ocupacionales que funcionan en Bélgica y Francia utilizan los servicios de personal especializado: médicos, enfermeras, personal paramédico, monitores, educadores y asistentes sociales.

Lo mismo ocurre en el Reino Unido respecto a los servicios de rehabilitación, que funcionan como hospitales. Las autoridades locales utilizan los servicios de personal cualificado en diversas especialidades. No se requiere ninguna cualificación profesional oficial para el personal de los centros diurnos (externados, más algunos internados).

d) Número de instituciones y puestos

Es evidente que, antes de disponer de un número satisfactorio de centros y de puestos de trabajo, todos los países tendrán que realizar un esfuerzo enorme en este campo.

Francia cuenta con 150 centros ocupacionales llamados "Centros de ayuda por el trabajo", que permiten acoger a 15.000 minusválidos.

e) Apoyo de las autoridades públicas a estas instituciones

En Holanda y en el Reino Unido, el Estado participa en la creación y funcionamiento de los centros administrados por las autoridades públicas, al tiempo que las autoridades locales conceden una subvención a los centros administrados por organismos de beneficencia.

Este apoyo material y financiero lo conceden en Bélgica las autoridades provinciales y locales, siempre que sean ellas mismas las promotoras y gestoras de tales instituciones.



Por lo que se refiere a las instituciones creadas por la iniciativa privada, Bélgica y Luxemburgo prevén la participación del Estado en los gastos de creación y funcionamiento.

El Bélgica, el subsidio para la construcción, acondicionamiento, ampliación, modernización e instalación de los centros que respondan a las condiciones arquitectónicas y funcionales previstas por la legislación, está fijado en un 60 por 100 del costo de los trabajos, mobiliario y prestaciones, cuyo importe total está limitado por cama o puesto, según la categoría de las residencias.

Asimismo, pueden obtener la ayuda del Estado las administraciones subordinadas, los centros de utilidad pública y las asociaciones sin fines lucrativos.

Las subvenciones de funcionamiento, que cubren los gastos de alojamiento, etc., y a las que puede añadirse el reembolso de ciertas prestaciones no incluidas en estos gastos, se conceden a las instituciones aprobadas por el Departamento de Salud Pública y Familia.

En Austria, los "Länder" ofrecen los medios financieros necesarios para realizar las labores de ergoterapia, según las disposiciones legales sobre la asistencia a minusválidos.

En Italia, el INAIL (Istituto Nacional para la Asistencia a los Accidentados Laborales) se encarga de la creación, funcionamiento y financiación de estas iniciativas, mediante subvenciones de seguros.

Resolución AP (76) 2, referente a los servicios destinados a los minusválidos que precisan de condiciones especiales de trabajo

(Adoptada por el Comité de Ministros, el 16 de noviembre de 1976, con ocasión de la reunión 262 de los Delegados ministeriales) (*)

Los representantes, en el Comité de Ministros, de Bélgica, Francia, República Federal Alemana, Italia, Lu-

xemburgo, Holanda, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte —Estados parte en el Acuerdo Parcial en el campo social y de la salud pública—, y los representantes de Austria, Noruega y Suiza, Estados que han participado en las actividades del Comité Mixto para la Rehabilitación y Reempleo de Minusválidos de dicho Acuerdo Parcial a partir, respectivamente, del 11 de septiembre de 1962, del 6 de junio de 1974 y del 1 de enero de 1975:

10. Considerando que es muy importante garantizar al mayor número posible de minusválidos la posibilidad de ejercer una actividad en la sociedad.

11. Considerando que para muchos minusválidos el resultado del proceso de rehabilitación puede permitirles ejercer una actividad profesional normal.

12. Considerando que en el caso de muchos otros minusválidos, el ejercicio de actividades profesionales precisa de una adaptación más o menos larga en condiciones especiales, por ejemplo: taller protegido.

13. Considerando que en el caso de otros minusválidos hay que limitarse, temporal o definitivamente, a trabajos en centros ocupacionales.

14. Considerando que, en la medida de lo posible, las fórmulas utilizadas para la adaptación progresiva del minusválido deben estimarse como etapas de la inserción del minusválido en la economía normal.

15. Considerando que las razones de orden profesional, físico, psicológico o geográfico justifican el recurso a actividades realizadas a domicilio.

16. Resultando que ciertos Estados miembros del Consejo de Europa se han comprometido a seguir adelante con la integración óptima progresiva del minusválido en la sociedad y la economía.

17. Considerando que, según los fines de la presente resolución, minusválido es quien, como consecuencia, bien de una enfermedad o trastorno congénito o adquirido, bien de un accidente, encuentra serias dificultades o es incapaz de ejercer aquellas actividades de que son normalmente capaces las personas de su mismo grupo de edad.

18. Considerando que tales minusválidos precisan condiciones especiales de empleo:

I. Recomiendan a los Gobiernos de los Estados parte en el Acuerdo Parcial, y a los de Austria, Noruega y Suiza, que tengan en cuenta los principios que figuran en el anexo de la presente resolución a la hora de elaborar su política general en favor de los minusválidos.

II. Invitan a dichos Gobiernos a informar detalladamente, cada cinco años, al Secretario del Consejo de Europa acerca de las aplicaciones que hayan decidido dar a la presente resolución.

(*) Omitimos, para su mejor lectura, la transcripción de los nueve primeros puntos o considerandos por no hacer referencia explícita al tema, sino a los prolegómenos legales al mismo. Seguiremos este mismo procedimiento en las demás resoluciones del Consejo de Europa recogidas en las páginas de este Boletín.



ANEXO A LA RESOLUCION AP (76) 2

A) POLITICA GENERAL EN MATERIA DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. El objetivo general de esta política consistirá en permitir al minusválido integrarse en la sociedad lo más plenamente posible. Cualquiera que sea el origen, tipo y grado de su minusvalía, los minusválidos deberán poder beneficiarse de la oportunidad de desarrollar su personalidad mediante la integración directa o progresiva en la economía.

2. En aplicación de este principio, deberán adoptarse todas las medidas necesarias para que los minusválidos trabajen en empleos normales. De todos modos, aquellos a quienes la naturaleza o la gravedad de la minusvalía no se lo permita, deberán poder encontrar un empleo, temporal o definitivo, en uno de los siguientes sistemas:

a) Taller protegido:

- en el que el minusválido realiza un trabajo útil y remunerado, según su capacidad residual;
- que está reservado al minusválido que no pueda, temporal o definitivamente, ocupar un puesto de trabajo en el sector privado o público normal;
- que cumple una función en el sistema económico nacional.

b) Centro ocupacional:

- en el que el minusválido ejecuta trabajos no rentables en razón del bajo nivel de sus capacidades funcionales;
- que trata de desarrollar las capacidades sociales, funcionales y profesionales del minusválido;
- que intenta conducir al minusválido a la integración en un taller protegido o en cualquier otro sistema de trabajo.

c) Trabajo a domicilio, cuando esta fórmula se presente como la más favorable para la promoción del minusválido dentro de la estructura socio-profesional local.

B) MEDIDAS DESTINADAS A RESOLVER LOS PROBLEMAS DE INTEGRACION PROFESIONAL DE LOS MINUSVALIDOS EN LA ECONOMIA NACIONAL

a) Principios generales

1. Deberían tomarse medidas que faciliten, estimulen y ayuden a la integración profesional de los minusválidos en un medio económico normal. Tales medidas se adoptarán teniendo en cuenta a aquellos minusválidos

que, tras el proceso de rehabilitación, sean capaces de ejercer una profesión normal.

2. Deberá prestarse especial atención a los medios que habrán de ponerse en práctica para facilitar dicha integración profesional con los no minusválidos. Los medios se componen de medidas de orden colectivo, adoptadas en favor de todos los minusválidos, y de intervenciones destinadas a resolver los problemas de integración individual.

3. Las autoridades responsables del empleo deberán disponer de los medios administrativos y financieros necesarios para resolver los problemas generales y particulares de la integración profesional de los minusválidos.

4. Los empresarios y las direcciones de las empresas deberán estar informados de tales disposiciones y colaborar con este esfuerzo de integración.

b) Servicios, medidas y medios

Los servicios de empleo o los organismos de coordinación encargados de garantizar la colocación de los minusválidos deberán adoptar, según los casos, una o varias de las medidas siguientes y disponer de uno o varios de los medios que se reseñan a continuación:

1. A nivel colectivo:

- obligación de empleo,
- reserva de empleo,
- estímulo al empleo;

2. A nivel individual:

- participación en el salario durante el período de adaptación que se considere necesario en razón de la minusvalía;
- acondicionamiento del puesto de trabajo según las exigencias de seguridad o de utilización impuestas por la minusvalía;
- herramientas especiales según la naturaleza de la minusvalía y ropa de trabajo especial o adaptada;
- medios de control y de compensación de las posibles reducciones de salario hechas en proporción a una insuficiencia del rendimiento cuando, pese a la adaptación al trabajo, el minusválido no alcance el ritmo de trabajo normal;
- otras contribuciones destinadas a compensar los gastos excepcionales ocasionados por la minusvalía de los interesados.

C) MEDIDAS DESTINADAS A RESOLVER LOS PROBLEMAS DE INTEGRACION PROFESIONAL EN LOS TALLERES PROTEGIDOS

a) Principios generales: definición y finalidad del taller protegido.

1. El taller protegido está a disposición de los individuos que, debido a su minusvalía, no pueden conse-



guir o conservar un puesto de trabajo en el mercado nacional de empleo.

2. Puede proporcionar trabajo en el mismo taller, a domicilio o en el medio profesional normal.

3. Proporciona al minusválido un trabajo útil y remunerador.

4. Permite al minusválido asegurarse una promoción profesional y esperar un posible traslado a un empleo normal.

5. Se sitúa en el sistema económico competitivo y desempeña un papel en la producción.

6. Proporciona una remuneración satisfactoria, habida cuenta del tipo de trabajo efectuado y de las condiciones que se aplican en la empresa normal, e integra al minusválido en el sistema de la Seguridad Social.

7. Intenta conseguir, en la medida de lo posible, un equilibrio financiero, siempre que con ello no salga perjudicada su finalidad social. Esto implica, con frecuencia, cierta ayuda de las autoridades u otras iniciativas, tales como:

- ayudas a la construcción;
- subvenciones de funcionamiento, y
- participación en la remuneración (del personal y de los minusválidos).

8. Los precios de los productos y trabajos son competitivos y no tienen que apelar a la idea de la caridad.

9. Los productos pueden ser fabricados o manufacturados en régimen de producción propia o de subcontratación.

10. El taller procura que su personal posea el nivel necesario de formación profesional, para lo cual le ofrece, si el caso lo requiere, una información y formación suplementarias que le ayuden a desempeñar la función específica del taller protegido.

11. Establece la relación jurídica empresario-trabajador con los trabajadores minusválidos.

12. En la medida de lo posible, proporciona al trabajador minusválido un trabajo adaptado a su capacidad profesional.

13. Procura la creación de un ambiente social agradable para sus trabajadores.

b) Servicios y medidas

1. La autoridad o autoridades competentes, en colaboración, si fuera necesario, con las organizaciones privadas, deberán adoptar las oportunas medidas con vistas a crear, desarrollar y mantener facilidades de formación y empleo protegido para los minusválidos que no puedan afrontar, temporal o definitivamente, las condiciones normales de competencia en el mercado de empleo.

2. La creación o el desarrollo de empleos protegidos puede servir:

- bien para formar unidades de producción independientes, o
- bien para facilitar la colocación del minusválido en la empresa en condiciones de dirección o vigilancia especiales.

3. En caso necesario, los talleres deberán proporcionar trabajo a domicilio a los minusválidos que no puedan acudir a ellos a pesar de las ayudas que puedan ofrecérseles a este efecto.

D) MEDIDAS DESTINADAS A RESOLVER LOS PROBLEMAS DE INTEGRACION EN LOS CENTROS OCUPACIONALES

a) **Principios generales:** definición y finalidad del centro ocupacional.

1. El centro ocupacional está destinado a aquellos minusválidos que, debido a la limitación de su capacidad residual, no pueden conseguir o conservar un empleo ni siquiera en taller protegido.

2. Puede ofrecer trabajo en el centro mismo o a domicilio.

3. Intenta, en la medida de lo posible, la adaptación psicológica, médica, social y profesional del minusválido y procura buscarle un puesto de trabajo en un taller protegido o en un medio normal de producción.

4. Dispone de personal médico, paramédico, educativo y de asistencia social, cada uno con su función propia en favor del minusválido.

5. En la medida de lo posible, trata de poner a cada minusválido en la ocupación más adaptada a su situación personal.

b) Servicios y medidas

1. La autoridad o autoridades competentes, en colaboración, si fuera necesario, con las organizaciones privadas deberán adoptar las oportunas medidas con vistas a crear, desarrollar y mantener centros ocupacionales para los minusválidos que no puedan ejercer, temporal o definitivamente, actividades profesionales ni siquiera en un taller protegido.

2. La idea misma de centro ocupacional autoriza a recurrir a una de las fórmulas siguientes, habida cuenta de la situación social y de la naturaleza de la minusvalía de los interesados:

- Internado,
- semi-internado,
- externado.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

3. En caso de necesidad, los centros ocupacionales deberán proporcionar trabajo a domicilio a los minusválidos que no puedan acudir a ellos, a pesar de las ayudas que puedan ofrecérseles a este efecto.

E) MEDIDAS DESTINADAS A RESOLVER LOS PROBLEMAS DE INTEGRACION PROFESIONAL Y SOCIAL MEDIANTE LA DISTRIBUCION DE TRABAJO A DOMICILIO

1. El trabajo a domicilio está justificado en el caso de aquellas personas que, en razón:

- de su formación o rehabilitación profesional preparatoria para una actividad no asalariada,
- de su estado físico o mental,
- de consideraciones de orden geográfico o socio-profesional.

no pueden abandonar su domicilio o deben afrontar serios inconvenientes para acudir a un lugar de trabajo colectivo o a un taller protegido.

2. Según los casos, el trabajo a domicilio reviste la forma de actividades:

- ejercidas en calidad de independiente o de artesano,
- proporcionadas por empresas industriales,
- organizadas por talleres protegidos, o
- dispensadas por centros ocupacionales u organizaciones de beneficencia.

3. Si el trabajo a domicilio consiste en el ejercicio de actividades industriales por mediación de una empresa o de un taller protegido, deberá tratarse de un trabajo útil y remunerado, que integre al minusválido en el sistema de la Seguridad Social.

4. La noción de trabajo a domicilio exige la aplicación de las siguientes medidas:

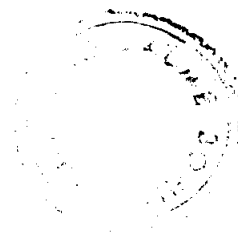
- en todos los casos, supervisión médica, profesional o social;
- en caso de que el minusválido desempeñe una actividad no asalariada o independiente, concesión de una ayuda financiera.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR



COMUNICACIÓ A LA PONÈNCIA 7

L'ATUR I LA MINUSVALIDESA FÍSICA

**PRESENTADA PER: Grup de Disminuïts Físics
de la Solidaritat d'Obrers de
Catalunya (SOC)**

J O R N A D E S S O B R E L ' A T U R

Ponència 7

L'ATUR I LA MINUSVALIDESA FÍSICA

COMUNICACIÓ presentada pel Grup de Disminuïts Físics de la
SOLIDARITAT D'OBERS DE CATALUNYA (SOC)

Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

(Article 35. 1 de la Constitució.)

Seguint les recomanacions de la Conselleria de Treball hem aplegat les nostres propostes a l'últim apartat d'aquesta comunicació, de la manera més breu i concisa que hem sabut. Amb tot, no hem volgut deixar de fer un comentari global a la Ponència així com unes acotacions a diversos apartats d'aquella amb els quals no estem d'acord o que volem matisar.

Comentari global

La primera cosa que volem destacar és la manca de participació dels afectats en l'elaboració de la Ponència. Aquesta absència és més de doldre pel fet que els ponents són tots tècnics que treballen en el

camp de la disminució física i coneixedors del problema. Temem molt que aquesta actitud, diguem-ne paternalista, estigui bastant generalitzada i que, un cop més, es pretengui solucionar els problemes -- dels disminuïts físics prescindint de l'opinió dels interessats.

Un altre fet que cal remarcar és la manca d'estudis seriosos i documentats sobre el camp dels disminuïts físics (DF) no solament pel que fa als aspectes laborals sinó sobre totes les altres facetes d'aquesta complexa problemàtica. No hi ha tampoc estadístiques ni censos fiables. Les afirmacions, doncs, que es fan a la Ponència suposen que es basen en l'observació directa dels fets, conseqüència de la tasca professional dels redactors però no són demostrables -- científicament.

Per exemple, en el punt 1.2 (Classisme de l'atur), per poder afirmar que "l'atur afecta els menys formats i els d'un nivell econòmic inferior" caldria saber primer:

1. Si la disminució física i les seves conseqüències incideixen numèricament d'una forma "democràtica" i igual sobre totes les classes socials.
2. Quins són els nivells percentuals d'ocupació dels DF en les diverses classes socials.

També trobem que a la Ponència es parla principalment dels accidentats laborals o, si de cas, dels qui han cotitzat a la Seguretat Social, i de les possibilitats de reinserció laboral que tenen i s'esmenta molt poc la dramàtica situació dels DF no inclosos en la Seguretat Social, els quals, a més a més de patir l'atur, no disposen de pensions ni de subsidis compensatoris.

Igualment ens ha sobtat que en un treball d'aquesta índole --- s'esmentí només de passada el SEREM, l'organisme que, en teoria, havia de tenir cura dels problemes dels minusvàlids. Volem denunciar públicament la inoperància d'aquest "servei", d'una manera més evident encara en el camp de la reinserció laboral. El Serem ni tan sols no té un registre actualitzat i manejable de DF en atur, de tal manera que en les poques ocasions en què una empresa ofereix un lloc de treball adequat a un DF el Serem ha de recórrer a les entitats privades o a particulars per trobar la persona idònia capaç d'ocupar la plaça, amb l'agreujament que el lloc de treball a vegades es perd -- perquè la informació no arriba als qui hi podrien estar interessats.

El Serem no ha enfrontat mai una acció global en l'àrea de la reinserció laboral, sinó que s'ha limitat a donar unes ajudes gairebé sempre individualitzades i rarament col·lectives als qui les sol·licitaven. El rendiment social d'aquest organisme està absolutament desproporcionat als mitjans humans i econòmics de què disposa i res-

pecte al seu cost. Recordem que un 60,2% del seu pressupost (3.300 milions de pessetes) es destina a gestió, nòmines i infraestructures, un 2,2% (120 milions) a crèdits recuperables i només un 37,6% (2.059 milions) a ajudes directes als DF o a llurs famílies. Com a afectats protestem d'aquesta utilització de la nostra problemàtica com a pretext per mantenir unes estructures burocratitzades i ineficaces, farcides de funcionaris i "tècnics".

Ens sorprèn també que en un document sobre l'atur i la minusvalidesa física no hagi estat recollida una de les reivindicacions més sentides pels grups de base: la consideració de treballador en atur per a tots els DF en edat laboral i, doncs, la percepció d'un subsidi d'atur equivalent, pel cap baix, al salari mínim interprofessional.

Comentaris als diversos apartats.

1.3 Obstacles per a vèncer l'atur

La ponència esmenta només dos obstacles des del punt de vista del DF: les limitacions físiques i les psíquiques i n'oblida un de fonamental: la manca de formació cultural i professional. Precisament a causa de les seves limitacions físiques el DF no té possibilitat d'accés a molts llocs de treball de peonatge. Tant és així que, com més alt sigui el grau de disminució més alta -- haurà d'ésser la qualificació professional del DF per tal de poder accedir a llocs de treball que no requereixin esforç físic. Això és especialment cert en el cas dels grans disminuïts (GDF) que pateixen disminucions molt severes en les seves capacitats. Una enquesta feta pel Front de Solidaritat amb el Gran Disminuït Físic sobre 105 casos dona un 53,1% que només tenen estudis primaris a nivell de neoelectors o són analfabets (6); 10,4% tenen estudis professionals i solament un 0,9% (1) tenen estudis superiors. En aquests casos la inserció o reinserció laboral és certament difícil però no impossible.

Tanmateix val a dir que, fora d'aquestes situacions extremes, hi ha molts llocs de treball per a ocupar els quals no es necessita una qualificació professional especial ni unes condicions físiques íntegres i que podrien ésser assignats a DF. L'automatització progressiva de moltes tasques productives amplia les possibilitats d'ocupació dels DF que no tenen una qualificació professional determinada.

1.4 Significació del treball per al minusvàlid

L'afirmació que "per al minusvàlid el treball productiu és la millor prova d'integració social" caldria matisar-la en el sentit que segons quines menes de treball productiu (a domicili, --

com a autònom, en taller protegit...) són una font d'ingressos però no constitueixen, ells tots sols, una prova d'integració social, per tal com mantenen l'aïllament habitual dels DF. Amb això volem dir que totes les iniciatives que es prenguin per pal·liar l'atur dels disminuïts físics donaran uns resultats parcials i incomplets pel que fa a la incorporació d'aquests ciutadans a la vida de la comunitat, si no van acompanyades -- d'altres mesures que assegurin l'eliminació dels obstacles que n'impedeixen la integració.

L'afirmació que fa la Ponència i de la qual parlem al paràgraf anterior serà més certa com més es tendeixi a la col·locació dels DF en llocs de treball de les empreses normals, públiques o privades. Aquesta és la tendència que es dona als països que formen el Consell d'Europa segons es desprèn dels Documents que acompanyen la Ponència. Aquesta incorporació dels DF als llocs de treball normals és promoguda pels poders públics, els quals contribueixen en diversa mesura a l'adaptació del lloc de treball, amb ajudes a les empreses, tant financeres com tècniques, i fins i tot subvencionant el condicionament dels accessos (França), el cost de les cines, aparells o equips especials indispensables perquè els DF puguin realitzar llur treball (Àustria, Bèlgica, Holanda i República Federal Alemanya).

1.7 Compensació econòmica o treball

Al tercer paràgraf d'aquest apartat es fa una afirmació que rebutgem rodonament. Diu: "...el treball rendible (...) sols és possible per a un nombre reduït de minusvàlids." Vistos els resultats d'altres països amb una llarga experiència en el camp de la integració laboral del DF, podem dir que aquella asserció no correspon a la realitat. Ben al contrari, afirmem que amb la formació adequada i amb els ajuts tècnics necessaris són molt pocs els DF que no poden realitzar cap treball -- productiu.

2.2.3 Organització i característiques dels mitjans col·lectius de trasllat.

En cercar solucions al problema del transport dels DF cal tenir en compte, sobretot, l'eficàcia real i també que el cost no sigui una càrrega sobre la comunitat desproporcionada al -- rendiment social de les mesures que es prenguin. En aquest sentit creiem que és molt important treure conseqüències de l'experiència d'altres països. Recordem, per exemple, que segons el senyor Norman Acton, Secretari General de Rehabilitació Internacional, l'adaptació del metro a la ciutat de Washington ha estat un fracàs per tal com els DF no l'utilitzen. Es comprèn que això sigui així perquè ni el metro ni els altres mitjans de transport col·lectiu no resolen el trasllat dels DF de porta a porta.

2.2.5 Disponibilitats econòmiques

En aquest punt cal subratllar la situació gairebé desesperada en què es troba un nombre inderteminat de DF, sobretot grans minusvàlids, que pel fet de no haver cotitzat mai a la Seguretat Social no disposen de cap mena de subsidi o pensió, sovint, per tal com tampoc no són beneficiaris de la Seguretat Social, ni tan sols no cobren les miserables 1.500 pessetes mensuals d'"ajuda al subnormal" que pagava fins ara el desaparegut Institut Nacional de Previsió. Recordem, de passada, que el titular d'aquesta minsa ajuda no és el propi DF sinó el familiar a càrrec del qual està.

La Conselleria de Treball disposa d'una relació de cent cinc persones l'únic ingrés de les quals són aquestes 1.500 pessetes. Aquesta informació facilitada per la SOC al Conseller de Treball és només una mostra de la precària situació d'aquest sector de la població.

2.2.6 Mentalització social

Les respostes socials davant la disminució física no són solament, com diu la Ponència, de sobreprotecció, evasió o inhibició, sinó també sovint de rebuig, adés dissimulat, adés franc. La minusvalidesa no encaixa amb els cànons estètics de la nostra societat (Congrés de Cultura Catalana. Àmbit d'Estructura - Sanitària. Comissió de Dsiminuïts Físics). La supervaloració de la bona imatge física (recordem els "indispensable buena presencia" o "condición: no padecer enfermedad ni defecto físico alguno) que acompanya amb freqüència l'oferiment d'un lloc de treball, sovint en empreses estatals o paraestatals -per exemple la Companyia Telefònica- és doncs, un motiu més de discriminació i marginació.

2.3.4 i 2.3.5 Manca de serveis tècnics i d'informació i mentalització del món empresarial

Considerem aquests punts molt importants i positius; només hi volem matisar que cal no encasellar a priori els DF en grup solament en unes professions determinades. De la mateixa manera - que rebutgem les "professions femenines" refuseu també les "professions exclusives per a DF". Hom ha de tenir en compte la vocació del DF i recordar que el protagonista de la pròpia rehabilitació ha d'ésser ell.

2.3.6 Manca de participació de les centrals sindicals

La central sindical SOC, des del seu IV Congrés, admet els DF com a afiliats en qualitat de treballadors en atur. Mentre no -

troben feina no han de pagar la quota d'afiliació, però tanmateix gaudeixen dels mateixos drets que la resta d'afiliats. Quan troben feina s'incorporen a la seva branca corresponent. Que sigui la única central sindical que ha tingut en compte aquest sector de la població treballadora.

3.1 Aspectes legals de la col·locació dels disminuïts físics

Pel que fa als aspectes laborals volem destacar que l'article 39 de la Llei de Relacions Laborals, que estableix una mena d'acomiadament lliure encobert, atempta greument contra el dret a no veure's privat del lloc de treball i és especialment nefast per als DF. El reproduïm literalment, i cridem especialment l'atenció sobre els punts a) i d) per tal com els considerem una perillosa arma en mans dels empresaris que vulguin desempallegar-se de treballadors DF.

"Por circunstancias objetivas, fundadas en la capacidad profesional del trabajador o en las necesidades de funcionamiento de la empresa, constituyen causa suficiente para el despido las siguientes:

- a) La ineptitud del trabajador, originaria o sobrevenida.
- b) La falta de adaptación del mismo a las modificaciones tecnológicas del puesto de trabajo que viniere desempeñando, siempre que fuese adecuado a su categoría profesional.
- c) La necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo cuando no proceda utilizar al trabajador afectado en otras tareas.
- d) Las faltas, aún justificadas de asistencia al trabajo, cuando fueran intermitentes, superen en un año el 30% de las jornadas y no respondan a accidentes o enfermedad que produzcan incapacidad continuada de larga duración."

- 3.3 b) En aquest punt s'esmenta un tema conflictiu sobre el qual la Ponència no aporta cap suggeriment ni els ponents expressen la seva opinió: la compatibilitat o la incompatibilitat de la percepció d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o d'invalidesa permanent total amb la remuneració pròpia d'un lloc de treball fix. Opinem que caldria fixar un sostre de recursos a partir del qual la pensió podria ésser reduïda progressivament, sempre tenint en compte les despeses "extres" que la condició de DF produeix, segons la gravetat de la limitació.

- 4.9 Cal afegir que els tallers de treball protegit al nostre país estan molt lluny d'ésser el ^{que} als altres països hom entén com a tals i que han estat també sovint marc d'explotacions encobertes; per aquest motiu i pel que tenen de discriminatoris són rebutjats per una part dels mateixos DF i una altra part només els accepta com a mal menor i com a pas intermedi entre la desocupació i la col·locació normal.

4.10 Els pocs tallers ocupacionals que hi ha són portats per gent de bona voluntat però sense recursos i no poden complir la finalitat per a la qual són creats. De fet omplen un buit i prou.

4.11 Resulta incoherent que es demani una reserva de places del 2% a les empreses i que no es demani que es deroguin les normes que exigeixen "no tener enfermedad ni defecto físico alguno" per poder accedir a llocs de treball estatals i paraestatals.

5. Principis per a l'acció

Trobem a faltar una menció expressa a la necessitat que els DF participin en la planificació, gestió i control de les mesures -- que els afectin, tant a nivell col·lectiu com individual.

PROPOSTES PER A L'ACCIÓ

A nivell de principis generals, demanem que totes les accions que s'emprenguin en favor de la integració dels DF es basin en els criteris següents:

1. La visió del DF com un tot; cal fer, doncs, una política planificada i coordinada, tot seguint sempre el criteri de la normalització. En aquest sentit coincidim amb la Ponència.
2. L'aprofitament de les experiències d'altres països en aquest camp.
3. La participació dels DF en la planificació, gestió i control de les mesures que els afectin.
4. La resolució dels problemes dels DF al nostre país amb criteris de justícia i no de beneficència.

Per tal com les competències de què gaudeix la Generalitat no tenen prou abast, cal que a nivell estatal el nostre organisme de govern i els partits que hi són representats instin dels poders centrals la consecució dels punts següents:

5. La imprescindible i urgent unificació de criteris pel que fa al reconeixement de la condició de disminuït físic. Cal que n'hi hagi prou amb una sola revisió i amb un sol document per acreditar la condició de DF a tots els efectes.
6. La tramitació urgent de l'assegurança d'atur per als DF en edat laboral.
7. I, mentre no es regularitzi aquesta situació, l'actualització de l'import de l'ajuda de 1.500,- pessetes mensuals.
8. La titulació a favor del propi DF major d'edat de les ajudes a què tingui dret i no a favor del familiar que el tingui al seu càrrec, com fins ara.
9. La inclusió immediata de tots els DF en la Seguretat Social.
10. En el cas de disminució de rendiment del treballador DF, demonstrada i no atribuïble a la voluntat d'aquest, que l'empresa i els poders públics es posin d'acord per cobrir la diferència entre el rendiment real i un salari digne i suficient.

11. L'aprovació d'un ampli Projecte de Llei sobre DF que articuli tots els avançaments que recull la Constitució espanyola i que derogui la legislació actual sobre la matèria.
12. Mentre la nova llei de DF no sigui aprovada cal fer complir es crupolosament les lleis vigents en tot allò que sigui positiu.
13. El desmantellament del Serem per tal com s'ha mostrat ineficac en la resolució dels nostres problemes.
14. Mentre no sigui desmantellat, cal que es controli estrictament l'actuació dels Gabinetes del Serem. En aquest control han de participar els afectats.

Tanmateix, creiem que, cada cop més, la Generalitat tindrà poder decisiu -i pressupostos- per afrontar directament una sèrie d'accions. Cal:

15. Que es confeccioni un cens de DF per comarques per tal de planificar les accions amb criteris descentralitzadors i oferint solucions arrelades en el medi habitual del DF.
16. Que la Generalitat estimuli els ajuntaments de les ciutats grans i mitjanes a resoldre a nivell municipal els problemes de trasllat dels DF.
17. Que es promogui la creació de tallers ocupacionals i residències diürnes (per als casos de DF més greus).

Pel que fa concretament a la Conselleria de Treball, pensem que la seva tasca pot ésser tant de control i inspecció com de realitzacions concretes. Cal:

18. Arbitrar les mesures necessàries per tal de fer complir com a mínim la reserva per als DF del 2% dels llocs de treball de les empreses de més de cinquanta treballadors.
19. Que les empreses que, acollint-se a la legislació encara vigent, tinguin, promoguin o creïn, tallers protegits com a filials o dependents, donin als treballadors DF d'aquests el mateix tracte econòmic que als altres treballadors no DF.
20. Que al Consell de Treball hi siguin representats els DF.
21. Que d'acord amb els punts 2.2.6, 2.3.4 i 2.3.5 de la Ponència i amb els comentaris que en fem a la Comunicació present, la Conselleria engegui campanyes de mentalització del món empresarial.

22. Que en congruència amb el punt anterior, tant la Conselleria com els altres departaments i organismes de la Generalitat de Catalunya en l'exemple amb:

- L'eliminació de barreres arquitectòniques de les seves dependències.
- L'admissió de DF en els llocs de treball que creï en condicions equiparables a les dels altres treballadors en atur.
- Que insti del govern central la supressió de les condicions que es refereixin a "bona presència", "manca de defecte físic" o altres de semblants de les normes per a l'accés a llocs de treball oficials o paraoficials. Normes que, a més a més, a hores d'ara són anticonstitucionals.
- L'estudi de les disponibilitats de llocs de treball adequats als DF que hi hagi al mercat laboral de Catalunya.
- L'obertura d'un registre de treballadors DF en atur.

23. Que s'orienti els DF cap als camps de formació professional que ofereixin possibilitats reals de col·locació posterior.

24. L'estudi de noves professions susceptibles d'absorbir els DF en atur.

25. Que les Conselleries de Treball, Cultura, Sanitat i Assistència Social, i Governació coordinin els seus esforços en el camp de la disminució física per tal de no duplicar-los.

26. Que les esmentades Conselleries es posin en contacte amb les seves homònimes de la resta dels Països Catalans per tal de col·laborar mútuament i intercanviar experiències amb la finalitat que tots els DF dels Països Catalans puguin gaudir d'uns nivells d'integració òptims.



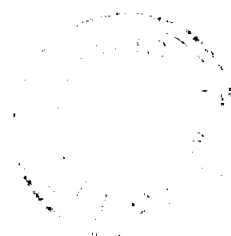
GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

DOCUMENT DE SÍNTESI DE LA PONÈNCIA 8:

"INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE ELS TREBALLADORS DEFICIENTS PSÍQUICS"



Aquest document, realitzat per tècnics del Departament de Treball, tracta de recollir i ordenar les conclusions més importants a les quals han arribat la ponència i les comunicacions adreçades a ella. El seu objectiu és el de facilitar el debat i les seves conclusions, i en cap cas té el caràcter de document tencat. Només han estat considerades les comunicacions rebudes en el període de presentació establert.



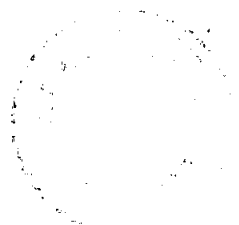
GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

DOCUMENT DE SÍNTESI DE LA PONÈNCIA 8:

"INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE ELS TREBALLADORS DEFICIENTS PSÍQUICS"



Aquest document, realitzat per tècnics del Departament de Treball, tracta de recollir i ordenar les conclusions més importants a les quals han arribat la ponència i les comunicacions adreçades a ella. El seu objectiu és el de facilitar el debat i les seves conclusions, i en cap cas té el caràcter de document tencat. Només han estat considerades les comunicacions rebudes en el període de presentació establert.



La ponència després d'una anàlisi de la situació dels treballs dels deficients psíquics, creu que acurt termini cal arbitrar fons suficients per al manteniment dels centres de treball per a deficients, de manera que al menys el valor afegit del treball dels deficients revertís en la major part en el seu salari.

Tanmateix, la Generalitat ha de pactar amb les Caixes d'Estalvis perquè els fons per a obres socials vagin principalment destinats a l'atenció de la deficiència psíquica.

En una posterior comunicació -que s'ha de considerar com apèn-dix a la ponència- s'expressen les conclusions de les Jornades Interna-cionals sobre l'Ocupació dels Subnormals. Bàsicament s'insiteix en la necessitat de que el Govern elabori un Plà Nacional per a l'ocupació del minusvàlids basat en els principis següents:

- Normalització: com una exigència que tendeixi a evitar en el possi-ble una legislació, financiació i organització especials per als in-dividus disminuïts.
- Integració: que implica que s'ha d'impedir qualsevol tipus de segre-gació en els aspectes d'educació, treball, oci, vivenda.
Tan aquest principi com l'anterior han de constituir un procés a -realitzar escalonadament.
- Sectorialització: que suposa apropar al màxim la resposta social a les necessitats allà on es produeixin, és a dir, s'ha de comptar amb les comunitats locals.

Remarquem que és obligació de l'Estat suportar els dèficits eco-nòmics d'explotació que es produeixin en els centres de treball dels minusvàlids i que l'acció estatal s'ha de conduir a través del Ministe-ri de Treball i no dels Serveis Socials.

Per últim, els comunicants aprofiten l'ocasió per fer una crida al mon empresarial, als seus quadres professionals, a les organitza-cions sindicals, per a que facin un esforç de comprensió del mon dels deficients i alhora s'ofereixen per informar-los degudament de les se-ves característiques.



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

PONENCIA 8

INCIDÈNCIA DE L'ATUR SOBRE ELS DEFICIENTS PSÍQUICS

**COORDINADORA DE TALLERS
PER A DEFICIENTS PSÍQUICS DE CATALUNYA**



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

I N D E X

- 1 PRESENTACIÓ
- 2 PLANIFICACIÓ
- 3 DECLARACIONS



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



**JORNADES
SOBRE
L'ATUR**

1. PRESENTACIÓ

L'acceptació dels marginats en el si de la societat, amb plena possessió dels seus drets, és un dels problemes més difícils, amb què s'enfronten les societats civilitzades del món actual i, de tots, segurament el més complex és el de la deficiència psíquica.

Temps enrera, aquest problema tenia poca importància, car la supervivència de la majoria de deficients psíquics (principalment els de tipus congènits) era mínima, però avui l'avanç extraordinari de la medicina, així com de les tècniques pedagògiques i de recuperació, fan que nombrosos deficients, no sols arribin a l'edat adulta, sinó que també, fruit de la seva preparació i educació, siguin aptes per a un lloc de treball al qual tenen dret, primer perquè són capaços de realitzar-lo i segon perquè se'ls reconeix com un dels drets humans conquerits per a tothom.

El grup de deficients és una força de treball tan considerable que pretendre oblidar-la seria, a més d'injust, irresponsable, ja que el seu aprofitament és una font de riquesa que cap sistema de societat no pot menysprear.

No obstant això, en un món on la dificultat de trobar un lloc de treball adequat ja és prou laboriosa per a un ésser normal, sembla que sigui demanar l'impossible que la societat procuri una ocupació digna a uns éssers que presenten, per una banda, greus dificultats per realitzar-la i per l'altra la seva mateixa deficiència, la majoria de vegades, no els permet de contraure responsabilitats socials, fora del seu sosteniment. Podria, doncs, interpretar-se com una intemperància o una quimera, ja que la praxis ens ensenya que una política d'ocupació plena és una utopia.

Però per damunt de totes les consideracions que poden fer-se al voltant d'una plena integració del deficient mental dins la societat i principalment en el món del treball, vegem que el grup més selecte de sociòlegs, polítics i economistes del món civilitzat compten, planegen i resolen el treball del deficient, tant quan es tracta de llocs de treball considerats normals, com creant i potenciant-ne de col·lectius de caràcter laboral, on el deficient mental, a més de rehabilitar-se aprofitant el treball com a teràpia, es beneficia d'una remuneració que ajuda a resoldre el seu propi sosteniment.

En el nostre país, malgrat l'esforç dels familiars de les persones afectades (Associacions de Pares) i alguns comptats casos d'Institucions (Ajuntaments, Diputacions, Caixes d'Estalvis, etc.), el problema laboral dels deficients mentals és amb prou feines resolt en un percentatge molt petit (15%) ja que s'està mancat d'una veritable informació sobre el nombre d'afectats a atendre, puix mai s'ha fet una recerca seriosa que aportés dades exactes.

Per altra part, l'Administració ha estat molt migrada a l'hora d'ajudar els centres de treball, tots d'origen privat. Les seves ajudes insuficients per a equipament i sosteniment han estat del tot deficitaries i al mateix temps han comportat, una tramitació molt lenta i complicada.

La poca legislació encara vigent, a més de no resoldre el problema (Llei del 22-8-1970), compromet als centres de treball per a deficients mentals de tal manera que el 99% han optat per donar-se de baixa com a Tallers Protegits i s'han acollit a la condició de Tallers Ocupacionals, figura legal que mai no ha estat



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

definida per l'Administració, però que no compromet tant com la llei esmentada més amunt.

La veritable situació dels Centres de Treball per a deficients mentals a Catalunya és ruïnosa. Dels 53 Centres agrupats a la Coordinadora de Tallers per a deficients psíquics no n'hi ha cap que pugui pagar el jornal interprofessional als treballadors, ni tampoc l'afiliació a la Seguretat Social. Diversos Tallers no poden ni tan sols pagar les primes de la Seguretat Social de l'equip de personal normal i també, la majoria de vegades, el salari d'aquest personal és migrat i no sempre segur. S'ha donat el cas d'embarg, per part de l'Institut Nacional de Previsió, de les màquines i mobiliaris d'algun Centre, perquè no podien liquidar les quotes de la Seguretat Social.

Per una altra banda, fruit de la manca de recursos per sostenir amb dignitat els Centres, tots els qui en són responsables són conscients que en certa manera exploten els deficients mentals, circumstància aquesta que ha estat més d'una vegada airejada per la premsa sensacionalista del país.

Tots els equips que fins avui han mantingut els Centres d'ocupació per a deficients mentals són dignes d'admiració i de reconeixement, puix que amb la seva vocació i abnegació han fet possible de crear una xarxa de Centres que, només amb una ajuda discreta, obtindrien resultats encomiables.

Fins aquí hem fet un recull d'una època veritablement trista, en què sols l'entusiasme d'uns quants ha fet que subsistissin alguns Centres.

Aquest escrit va destinat a unes jornades dedicades a l'atur, fenomen preocupant i de solucions difícils, però el seu volum és tan considerable, que no permet solucions totals ni a curt terme.

Pretendre, doncs, que tota la població de deficients mentals no atesos es computi com un increment de la massa de sense feina i que un deficient tingui necessitat d'una solució al seu problema, com un aturat de capacitat normal, creiem que és somiar truites. No obstant això, el treballador de capacitat disminuïda augmenta el nombre de parats, encara que la solució del seu problema sigui diferent. Quina solució ha de donar-se per solventar o, almenys, pal·liar el problema de la deficiència mental en l'aspecte laboral a Catalunya?

2. PLANIFICACIÓ

Creiem que hi ha una solució a curt terme i una altra a llarg terme.

A curt terme. S'hauria de fer una recerca d'informació que permetés de manejar unes dades fiables dels Centres en funcionament i del nombre de places ateses. D'una forma o d'una altra, cal arbitrar fons suficients per al manteniment del Centre, de manera que almenys el valor afegit del treball dels deficients revertís en la major part al seu salari. Si aquest no arribés a cobrir l'interprofessional, hauria d'ésser l'Administració qui es fes càrrec de la diferència.

Les Centrals Sindicals haurien de sensibilitzar els seus afiliats, perquè el deficient que arribi en un lloc de treball hi sigui ben rebut i mai no sigui objecte de mofa o de manyspreu, ja que és molt sensible i afectiu. Així també, quan les forces sindicals pactessin convenis col·lectius amb les patronals, s'hau



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

ria de negociar el tant per cent de deficients mentals que haurien de passar a les plantilles.

Aquest tema hauria d'ésser tractar amb els professionals dedicats a l'ocupació laborals dels deficients mentals, a fi de capir el problema en tota la seva dimensió. Creiem que l'Estatut ha de contemplar, amb més o menys profunditat, l'atenció dels marginats a la Catalunya autonòmica, entre els quals els deficients mentals, amb els seus problemes laborals.

Tanmateix, la Generalitat ha de pactar amb les Caixes d'Estalvis perquè els fons per a obres socials vagin principalment destinats a l'atenció de la deficiència psíquica.

La Coordinadora de Tallers per a Deficients Mentals de Catalunya, es presenta a aquestes jornades amb l'ànim que, alhora que fa una REFLEXIO, es brinda a treballar tant a nivell sindical com de Conselleria de Treball, a fi d'obtenir un esdevenidor més esperançat per als deficients mentals, car la seva experiència és notable i el seu esperit viu.

3. DECLARACIONS

Som conscients de les dificultats de tota mena que es mouen a l'entorn d'aquest problema i aprofitem per recollir aquí la Declaració dels Drets Generals i Especials del Deficient Mental.

Considerant que la Declaració Universal dels Drets de l'Home, adoptada per les Nacions Unides, proclama que tota la família humana, sense distinció de cap mena, té idèntics i inalienables drets de dignitat i de llibertat humana;

Considerant que la Declaració dels Drets de l'Infant, adoptada per les Nacions Unides, proclama el dret d'un tracte especial als nens en condicions d'inferioritat física, mental o social i d'una educació i sol·licitud d'acord amb la seva particular condició;

Ara, per tant,

La Lliga Internacional d'Associacions per als Deficients Mentals proclama els següents drets generals i especials dels deficients mentals:

ARTICLE I

El deficient mental té els mateixos drets bàsics que qualsevol altre ciutadà del mateix país i de la mateixa edat.

ARTICLE II

El deficient mental té dret a una assistència mèdica adequada i a una rehabilitació física, així com a una educació, instrucció, capacitació i guiatge



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES
SOBRE
L'ATUR

tals que li permetin de desplegar les seves aptituds i possibilitats al màxim, sigui el que sigui el seu grau de deficiència. Cap deficient mental no ha d'ésser privat de tals serveis per causa del seu cost.

ARTICLE III

El deficient mental té dret a una seguretat econòmica i a un nivell de vida decorós. Té dret així a un treball productiu o a qualsevol tasca prou satisfactòria.

ARTICLE IV

El deficient mental té dret a viure amb la seva pròpia família o pares adoptius, a participar en tots els aspectes de la vida comunitària i a satisfer de forma adient el seu lleure. En cas de viure en una Institució, caldrà que es trobi en un ambient al més semblant possible al de la vida normal.

ARTICLE V

El deficient mental té dret a comptar amb un tutor qualificat quan sigui necessari protegir el seu benestar personal i els seus interessos. Cap persona que assistís directament un deficient mental no hauria d'ésser, alhora, el seu tutor.

ARTICLE VI

El deficient mental té dret a ésser protegit contra qualsevol tracte abusiu o degradant. En cas d'acusació legal, té dret a ésser jutjat amb ple reconeixement del grau de responsabilitat que li correspon.

ARTICLE VII

Alguns deficients mentals poden trobar-se incapacitats, per la gravetat de llur afecció, per fer valer els seus drets de forma convenient. D'altres necessitarien que es modifiquessin alguns o tots d'aquests drets. El procediment a utilitzar per a la modificació o negació de drets s'ha de basar en justes mesures legals que evitin qualsevol forma d'abús, ha de tenir en compte una avaluació de la capacitat social del deficient mental feta per persones qualificades i s'ha de sotmetre a revisions periòdiques i al altre d'apel·lació a les més altes autoritats.

SOBRETOT:

EL DEFICIENT MENTAL TÉ DRET A ÉSSER RESPECTAT

Text adoptat a l'Assemble de la Lliga Internacional d'Associacions per als



GENERALITAT DE CATALUNYA
Conselleria de Treball



JORNADES SOBRE L'ATUR

eficients Mentals, al quart Congrés Internacional, celebrat a Jerusalem el 24 d'octubre de 1968.

Però, alhora que exposem aquests drets, creiem que hem de remarcar els següents principis:

- I . El treballador deficient mental és capaç de treballar bé i de donar un rendiment notable.
- II . És de bon conduir, ja que és dòcil i agraït.
- III . No necessita d'estímul extraordinaris, ja que pel sol fet de treballar es sent realitzat.
- IV . Per mitjà del treball millora el seu comportament, ja que l'ocupació és un factor important de teràpia.
- V . Treballant descongestiona la seva llar, ja que un deficient mental condiciona extraordinàriament l'àmbit familiar.
- VI . Amb la seva aportació salarial, passa d'ésser una càrrega a ésser una ajuda domèstica.
- VII . Si el deficient mental no s'incorpora en un lloc de treball, a la llarga cau en un Centre Psiquiàtric, lloc on a més de traumatitzar-se totalment, és una càrrega per a l'Estat.

Podríem trobar multitud de raons per les quals considerem imprescindible l'atenció laboral del deficient mental adult, però creiem que amb les apuntades, palesem prou l'atenció que mereix i els beneficis socials que comporta.

A llarg terme. Creiem necessari, no obstant, que el deficient mental que no és capaç de treballar amb un nivell aprofitable cal que sigui considerat com un treballador en atur o en semi-atur i hauria de rebre per tant un subsidi que li permetés de viure amb tota la dignitat possible.

Finalment, remarcuem aquí que la Coordinadora de Tallers espera d'una Catalunya socialment ben organitzada una solució al problema laboral de la deficiència. Està disposada a jugar fort.

Col·laborarà amb tota la seva experiència a instrumentar una legislació objectiva i eficaç, però a la vegada exigirà que es faci justícia a aquest sector tan marginat fins ara, on tots, al mateix temps que hem treballat amb l'adversitat de companys, som conscients que hem viscut girats d'esquena als deficients.