

CET i Integració laboral

Josep Pascual/ Psicòleg
Ha realitzat l'assessorament tècnic del
llibre "Vaquer, M: Manual de inserció
laboral de persones amb
disminució psíquica. Generalitat de
Catalunya. 2000."

Què representa un CET de cara a la integració laboral és una qüestió polèmica i que, resumint, ha donat tradicionalment lloc a tres posicions. La primera -"l'oficial"- és la d'entendre el CET com una organització que té com a missió la integració laboral dels seus treballadors. La segona -"la progressista" - veu el CET com a una eina que dificulta o impossibilita la integració. La tercera - "la conservadora" - entén que el CET ja constitueix una forma d'integració laboral i comptabilitza els seus treballadors com a persones integrades al món laboral.

Analitzar cadascuna d'aquestes posicions i extreure'n el que poden tenir d'enriquidores entenem que és el camí per a superar la confrontació.

La primera posició se sent avalada pels èxits, pocs o molts, que cada CET té en haver integrat treballadors dins de empreses ordinàries. Front les crítiques al·legarà que la situació del mercat laboral no permet augmentar el nombre d'integracions i que la tendència d'aquest mercat és a ser, cada cop més, excloent. Considerarà la segona opció com a utòpica, pròpia d'idealistes que no coneixen la realitat. Front a la tercera opció es posicionarà pensant que és una forma d'amagar el problema, optar per a la solució més fàcil i mantenir determinats interessos personals i corporatius.

La segona posició se sent avalada - com la primera- pels èxits en la integració laboral i considerarà que el poc nombre, en termes relatius, de treballadors integrats es deu a la existència dels interessos anterior. Mostrats, al seu entendre, sense pudor per la tercera posició i de forma sol·lapada per la primera. Entendrà els recursos destinats

als CET com a una operació d'imatge que només serveix per a mantenir llocs de treball ocupats i no precisament per a persones amb disminució.

La tercera posició comparteix gran part del posicionament de la primera, és casi una variació. Recalcarà que la realitat del mercat laboral fa utòpica qualsevol expectativa d'integració més enllà de la simbòlica i considerarà els recursos destinats a la integració en empresa ordinària com a una operació d'imatge que estaria millor destinar a crear més places de CET.

Per establir les bases de la superació de la confrontació anterior entenem que hem de començar per analitzar la realitat del mercat laboral. Es innegable que aquesta no facilita la integració laboral, ben al contrari fa augmentar el nombre de persones agrupades dins del concepte de col·lectius d'exclusió social. Malgrat aquesta constatació no es pot concloure que la integració no és possible. S'ha d'acceptar la existència d'aquesta dinàmica social i buscar-hi solucions que, al nostre entendre, passen per:

- Aprofundir en les eines legislatives.
- Detectar quines són les resistències de l'empresariat a l'hora de contractar persones amb disminució i donar-hi resposta.
- Introduir eines i metodologies actives d'inserció laboral que sàpiguen treure partit de les noves tendències de gestió de recursos humans. Conceptes com Outplacement Counseling i Coaching, per posar algun exemple, han d'ésser coneguts, analitzats i manejats amb fluidesa. I això bàsicament per dos motius. En primer lloc perquè implicarà que hi ha un bon coneixement de la realitat del mercat laboral i sense aquest coneixement no és possible moure's amb fluidesa. En segon lloc, perquè la seva adaptació al nostre entorn ens dotarà de millors eines de gestió del capital humà que volem inserir.

El segon moment per superar la confrontació passa per analitzar la missió del CET. Al nostre entendre conceptualitzar, única i exclusivament, el CET com a mitja d'integració en la empresa ordinària suposa un apropament simplista a la seva realitat que pot donar lloc a la validesa de la idea

de què el que fa és impedir la integració en la empresa ordinària. La realitat és que el CET, com qualsevol organització, el que busca és, legítimament, la seva permanència. I la seva continuïtat o supervivència passa per donar resposta als clients que més exigeixen. És a dir, les empreses que portem feines i exigeixen quantitat, qualitat, termini d'entrega i preus ajustats.

Malgrat la aparent crueltat de l'expressat en el paràgraf anterior, és precisament això el que pot fer que el CET sigui un mitjà d'integració a l'empresa ordinària. En la mesura en què un CET sigui capaç de donar resposta a les exigències productives de forma legítima, sense caure en la temptació fàcil de jugar les cartes d'un menor cost de personal i una plantilla de treballadors poc reivindicatius, i ben al contrari ho faci mitjançant les eines de qualsevol empresa (millora de mètodes de treball, introducció de tecnologia, millores en la organització i gestió, etc.) està preparant als seus treballadors per a inserir-se en la empresa ordinària.

Fins aquí hem demostrat que el CET, gestionat de forma eficient, pot ser una eina per a la formació laboral de les persones amb disminució. Per a aconseguir l'últim pas cal, però, fer una nova reflexió: La integració de treballadors de CET suposa una descapitalització en els seus recursos humans. Els clients del CET que li exigeixen resultats en el balanç social n'han de ser conscients i establir mecanismes proactius, i no pas coercitius, per induir a la integració en la empresa ordinària.

Finalment indicar que el col·lectiu de persones amb disminució és un grup heterogeni front al qual no es pot donar una única resposta. Acceptar que la integració en la empresa ordinària no és, ara per ara, l'única ni la millor resposta per a tothom constitueix l'últim pas per a superar la confrontació i l'inici de la necessitat d'introduir avaluacions qualitatives de qualsevol procés d'integració. Entendre els esforços que es fan al CET per a mantenir a determinades persones dins de la dinàmica laboral i assentar-ho dins del seu balanç social ja ha de permetre establir una síntesi dialèctica de la confrontació que hem analitzat. □