



**Universitat de les
Illes Balears**

Facultat d'Economia i Empresa

Memòria del Treball de Fi de Grau

Inserció laboral per a persones discapacitades. Costos i eficiència.

Jerònima Bergas Forteza

Grau d' Economia
Any acadèmic 2013-14

DNI de l'alumne: 41535724R

Treball tutelat per Javier Rey-Maqueira Palmer
Departament d'Economia Aplicada

- L'autor autoritza l'accés públic a aquest Treball de Fi de Grau.
 L'autor no autoritza l'accés públic a aquest Treball de Fi de Grau.

Paraules clau del treball:

Discapacitat, treball, inserció social, inserció laboral, Centres d'integració

ÍNDIX DE CONTINGUTS

- Resum	4
- Abstract	5
1. Introducció.....	6
2. Situació dels discapacitats.....	9
2.1 Informació general dels discapacitats.....	9
2.2 Món laboral dels discapacitats.....	21
2.3 Salari i sector d'activitat dels discapacitats.....	30
3. Models d'inserció laboral.....	34
4. Comparativa entre països.....	38
4.1 Espanya.....	38
4.2 Altres països.....	41
4.3 Comparativa dins els estudis superiors.....	45
5. Possibles polítiques.....	48
6. Conclusió.....	51
7. Bibliografia.....	52

ÍNDIX DE TAULES I GRÁFICS

<u>Gràfic 1</u>	Població amb algun tipus de discapacitat segons l'edat	10
<u>Gràfic 2</u>	Percentatge de persones amb discapacitats, per edats	11
<u>Gràfic 3</u>	Discapacitats en situació de dependència	12
<u>Gràfic 4</u>	Llars amb presència de discapacitats segons forma de la llar	13
<u>Gràfic 5</u>	Prevalença de la discapacitat per estat civil	14
<u>Gràfic 6</u>	Persones discapacitades segons estudis	15
<u>Gràfic 7</u>	Discapacitats amb estudis, segons el tipus de discapacitat	16
<u>Gràfic 8</u>	Discapacitats amb o sense prestació	17
<u>Gràfic 9</u>	Deficiències mentals, d'oïda, sistema nerviós, parla.. ..	18
<u>Gràfic 10</u>	Taxa de població de discapacitats per CCAA	20
<u>Taula 1</u>	Percentatge de persones discapacitades de 16 anys segons la seva relació amb l'activitat per CCAA	21
<u>Gràfic 11</u>	Percentatge de persones amb discapacitat de 16 i més a anys segons la relació amb l'activitat	24
<u>Gràfic 12</u>	Relació de l'activitat amb el grau de discapacitat	25
<u>Gràfic 13</u>	Relació dels discapacitats amb l'activitat i sexe	26
<u>Gràfic 14</u>	Taxes de treball i d'atur	27
<u>Taula 2</u>	Ocupats per situació professional	27
<u>Gràfic 15</u>	Assalariats per tipus de contracte	28
<u>Taula 3</u>	Discapacitats ocupats per temps de permanència en la mateixa empresa	29
<u>Taula 4</u>	Assalariats amb discapacitat que cotitzen a la Seguretat	30
<u>Gràfic 16</u>	Salari de les Persones Discapacitades, per tipus de discapacitat	31
<u>Gràfic 17</u>	Discapacitats ocupats segons sector d'activitat	32
<u>Gràfic 18</u>	Salari persones amb vs sense discapacitat, homes vs dones	33
<u>Taula 5</u>	Tipus de polítiques de discapacitats	42
<u>Taula 6</u>	Tipus de treball protegit	44

RESUM

La mala situació econòmica que hem viscut i estem vivint al nostre país, ens dona peu a analitzar amb més profunditat com afecta o han afectat els canvis soferts a tots els grups socials de la nostra població.

Els discapacitats seran els principals protagonistes d'aquest estudi. S'analitzarà com ha afectat aquest empitjorament de l'economia als discapacitats, incidint amb més profunditat al caire laboral.

Veurem com es tracta als discapacitats dins el món laboral, des del camí per arribar a una bona feina, fins a la discriminació dins el món salarial.

Una vegada mostrat amb detall la problemàtica dels discapacitats a l'hora de l'inserció laboral, s'exposarà com actua el nostre Govern per tal d'ajudar-los, i farem una petita comparació amb altres països.

Per acabar s'exposarà unes possibles polítiques que ajudarien aconseguir una millor inserció social d'aquest col·lectiu.

ABSTRAT

The bad economical situation that we have lived, it has produced a lot of changes in all the social groups in our country. That is the point what is going to be studied.

The study is going to be focused on the disabled. Where we could see how their economical situation are getting worst because of their job situation.

On one hand, it will be shown how difficult could be for the disabled to achieve a good job and how they are discriminated with their salaries.

On the other hand, after show the problems that the disabled suffer to find a job, it will be explained how the Government acts to help them and it will be compared with another countries.

Finally, it will be explained some different policies that could help the disabled to get a better social integration.

1. Introducció

Aquets darrers anys s'està parlant molt de la mala situació econòmica en la que ens trobem, i de les conseqüències que vivim després de molts d'anys de bonança econòmica. La crisi econòmica no es el tema que tractaré a aquest treball, però sí que té bastant relació i importància amb la inserció econòmica de les persones discapacitades.

El treball ha estat un factor econòmic que s'ha vist bastant afectat darrerament, i que en sentim xerrar. Però ningú parla de si el treball de les persones discapacitades ha sofert el mateix canvi o si tal volta segueix igual. Molt poca gent té en compte la integració social de les persones discapacitades dins el món laboral, i menys dins aquets anys de dèficit econòmic que hem sofert al nostre país.

Tal volta anys enrere, quan la majoria de gent tenia feina, i la taxa d'atur era bastant més baixa, la gent sí que pensava més amb integrar les persones discapacitades dins el món laboral. Ja fos a través de polítiques d'inserció laboral, o bé a través de formació a persones discapacitades, però en l'actualitat, la gent està suficientment preocupada per mantenir o trobar un lloc de feina, i no té ni temps ni ganes de pensar amb la gent discapacitada, ni amb les seves ganes de sentir-se útils fent una feina com la resta de la gent, a no ser que tingui un discapacitat a casa seva, o prop seu.

Amb aquest treball el que vull intentar es donar a conèixer com es realment el món laboral de les persones discapacitades al nostre país i front a altres països. Veure els canvis que ha sofert aquest sector de la població des de l'esclafit de la bombolla immobiliari del 2008 fins a l'actualitat, veure quines polítiques d'inserció laboral s'han dut a terme, saber quin pes tenen els discapacitats dins la població, etc.

Antes d'aprofundir amb el tema de la integració laboral de les persones discapacitades, tal volta sigui útil saber que entenem per discapacitat, per treball, etc.

Segons el diccionari podem definir i distingir la discapacitat com:

*“La **discapacitat** és la condició d'aquella persona que té una funció, física o mental, limitada respecte de la mitjana de la població o anul·lada per complet.*

Hi ha tres tipus de discapacitat:

1. *Discapacitat física*, és la deficiència que provoca en l'individu que la pateix alguna disfunció en l'aparell locomotor. que es divideix en dos tipus:
 - *Motora: Discapacitat física que pateixen aquelles persones que tenen afectada la capacitat de moviment per diverses causes (malformacions, accidents, lesions cerebrals...).*
 - *No motora: Discapacitat física que tenen aquelles persones que per causes orgàniques no poden desenvolupar una vida plena (cansament, malalties coronàries, renals, pulmonars...).*

2. *Discapacitat sensorial*, n'hi ha de dues classes:
 - *Visual: Discapacitat que pateixen les persones que tenen una manca total o parcial de visió que els impedeix portar una vida plena (ceguesa total o parcial).*
 - *Auditiva: Discapacitat de les persones que tenen una manca total o parcial d'audició que els impedeix portar una vida plena i que, com a conseqüència d'aquesta mancança, els pot faltar també la parla. Aquestes situacions poden tenir l'origen en lesions genètiques, en el part, o bé en malalties de la mare durant l'embaràs (sordesa total o parcial, sordmudesa...).*

3. *Discapacitat intel·lectual*, o també anomenada *retard mental*, és el que es considera que té una persona amb funcions cognitives significativament inferiors a les de la mitjana de la població i de manera que a més aquestes limitin la seva conducta adaptativa.”

El **treball** és un esforç manual o intel·lectual que generalment implica, encara que no sempre, una contrapartida econòmica o en espècie. Segons el “Diccionari de l'Enciclopèdia Catalana”, és: *“l'activitat conscient dels éssers humans orientada per a satisfer les seves necessitats transformant la natura que els envolta. En economia es defineix com un esforç humà aplicat a la producció de la riquesa. És, per tant un factor de producció.”*

La **inserció laboral** es pot entendre com els fet de promoure el treball i a recolzar la creació de nous llocs de feina, a n' aquest cas de les persones discapacitades.

La **taxa de discapacitat** s'obté de tota persona amb 6 anys o més amb un tipus de discapacitat per mil habitants.

2. Situació dels discapacitats

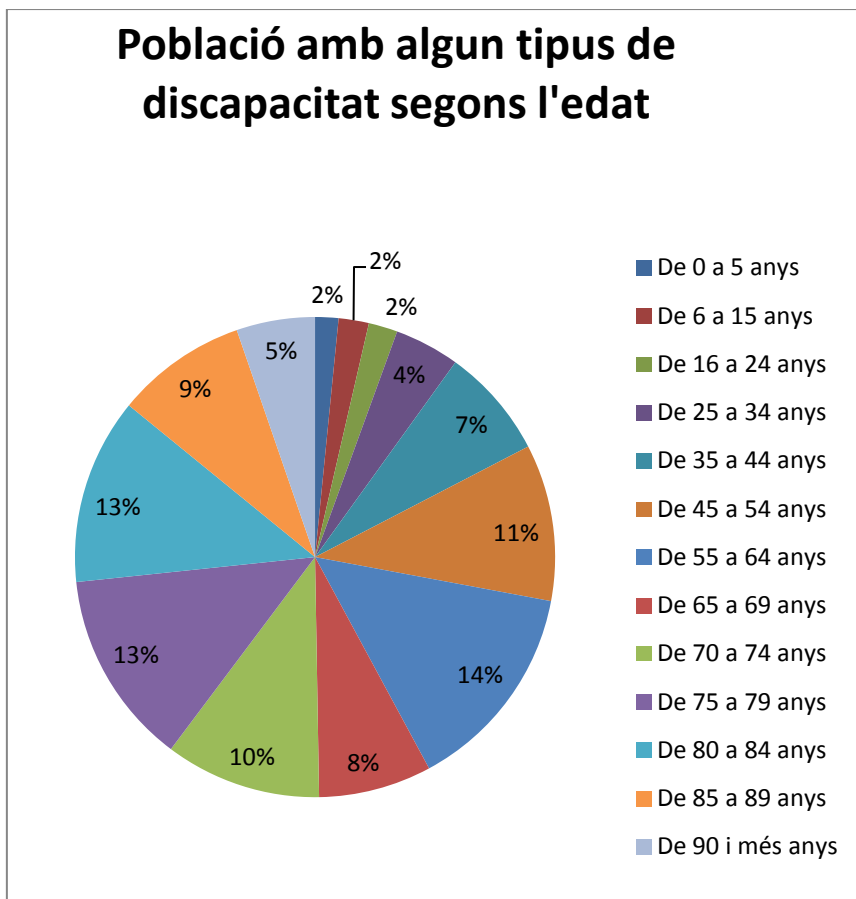
A n' aquest punt, ens basarem en la informació extreta majorment de l' Institut Nacional D'estadística (INE) i en l'enquesta de Discapacitats, Autonomia Personal i situació de Dependència, del 2008, que es la més recent que tenen. Aquestes fons ens serviran per situar-nos dins el món dels discapacitats, i sabre ben be les seves característiques i paper dins la societat.

Per entendre bé com es senten els discapacitats, s'ha de saber primer quants són, quina discapacitat tenen la majoria, com estan integrats dins la vida social i laboral, o fins i tot, qui són els que reben ajudes o els qui no.

2.1 Informació general dels discapacitats

Els canvis a la demografia d'Espanya dels darreres anys, ens ha dut a que el nombre de discapacitats cada vegada augmenti més. Ja que de cada cop hi ha menys gent jove, i més gent major. La gent major, i sobretot persones de més de 70 anys, són les que tenen més probabilitat de sofrir una dependència o una discapacitat, front als joves.

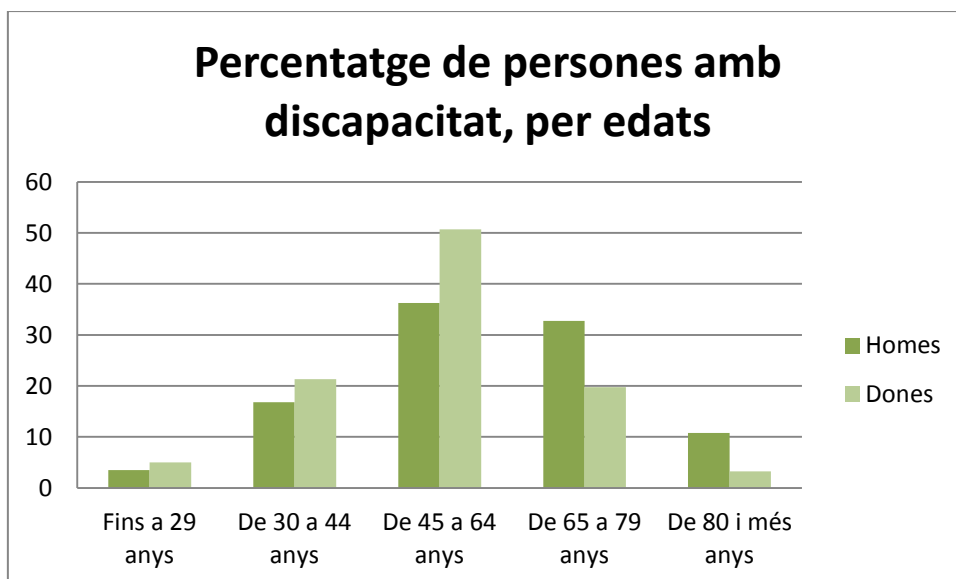
Gràfic 1



Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

Gràcies a aquest diagrama circular podem dir i corroborar que la major part de població discapacitada té més de 55 anys, ja que l'interval de 55-64, 75-79 i 80-84 són els que tenen un percentatge major de discapacitats. Això es deu fonamentalment al factor edat, i un altre factor aleatori que es la genètica i les característiques de cada individu. El factor edat s'ha vist agreujat amb l'augment de l'esperança de vida de la nostra població. Fa uns anys la qualitat de vida al nostre país no era tan bona, ja que tal volta la gent feia unes feines més dures i cansades, però en l'actualitat la gent que fa uns anys és considerava vella, encara és jove i té molts d'anys per córrer en endavant.

Gràfic 2

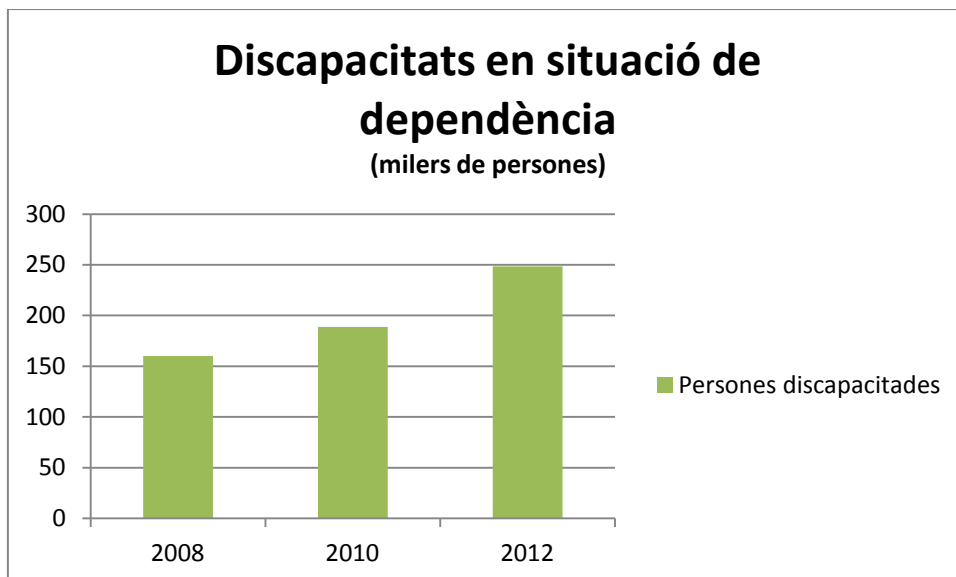


Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

Amb aquest gràfic de barres a més de veure que dins el col·lectiu de persones majors hi ha un nombre major de discapacitats, veiem que on n'hi ha més és dins la franja d'edat dels 45 als 64. Aquest gràfic també ens serveix per comparar la discapacitat entre sexes.

Dins la franja dels joves, fins als 29 veiem que el nombre de discapacitades és més gran que el dels homes, i aquesta característica continua fins als 64, agreujant-se de cada vegada més la diferència entre les discapacitades i els discapacitats. Però a partir dels 65, fins fa poc, edat de jubilació, aquesta característica canvia completament. Passant a haver-hi més discapacitats del sexe masculí que del femení. Aquest canvi si que pot tenir una explicació més fonamentada, ja que des de fa molts d'anys la dona ha tingut una esperança de vida major que la dels homes, i per tal cosa, els homes d'una certa edat que queden vius, o bé estan malalts, o tenen alguna petita discapacitat o grau de dependència. Aquest menor grau de discapacitat de part de les dones més majors té que veure en les feines que s'han fet durant tota la vida, ja que fa uns anys l'home era qui feia les feines més dures, i la dona no tant, fet que per el que veiem anirà canviant a poc a poc.

Gràfic 3



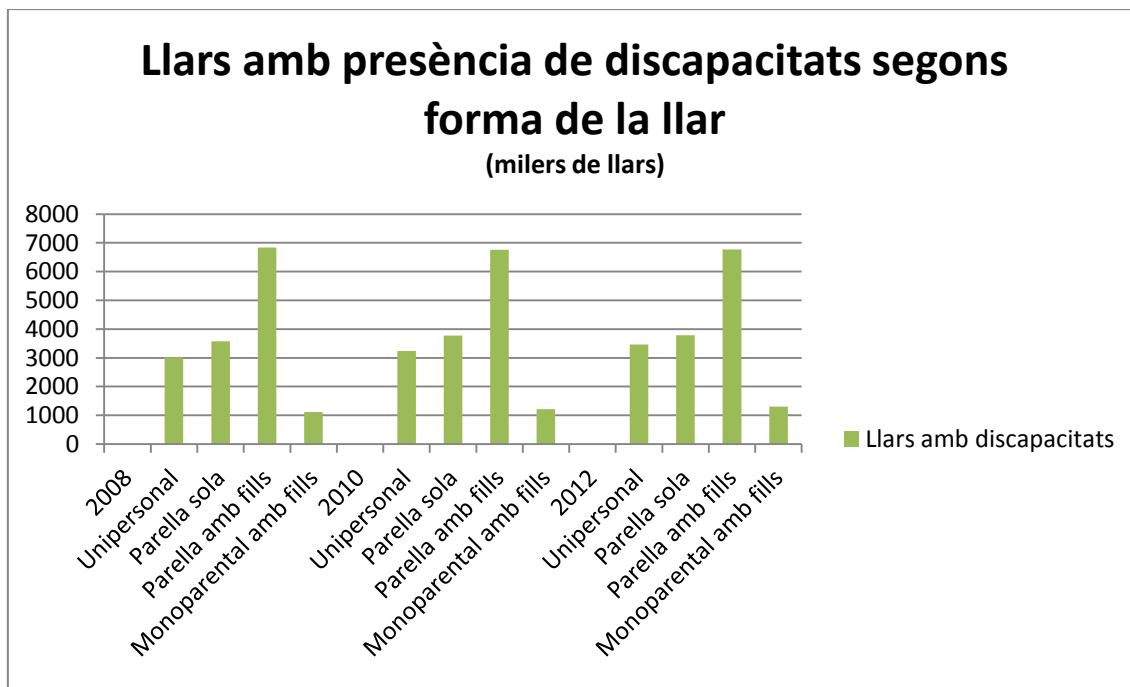
Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

Que una persona sigui discapacitada no significa necessàriament que no es pugui valer per si mateix o que sempre hagi de tenir una persona pendent d'ells, ja que existeixen molts de tipus de discapacitats.

Malauradament però, la xifra de discapacitats que si necessiten una persona sempre al seu càrrec, bé perquè tinguin greus problemes de mobilitat, o bé perquè no tinguin les facultats psíquiques per fer una vida normal, van augmentant amb el pas dels anys, com veiem al gràfic 3 on estan representats els discapacitats amb una situació de dependència.

La situació de dependència és aquella on l'individu discapacitat ha de tenir la major part del temps una persona que es faci càrrec d'ell per fer les coses d'un dia qualsevol.

Gràfic 4

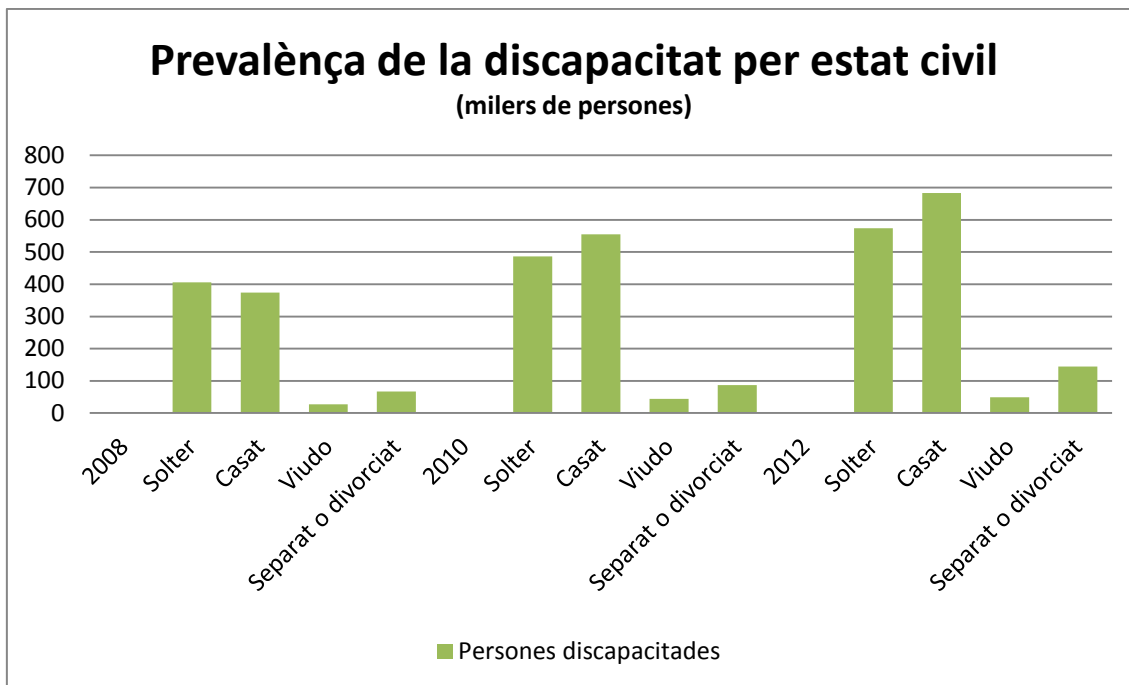


Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

Tota discapacitat forma part d'una família. Però pot ser una família unipersonal (el discapacitat tot sol), amb una parella, o que sigui part d'un dels membres de pares o fills. El cas més comú és el darrer que he nomenat, que un discapacitat convisqui dins una llar on hi hagi pares i fills. Aquesta característica es manté més o manco igual amb el pas del temps.

És a dir, aquest gràfic ens dóna peu a poder dir que un discapacitat pot tenir una vida familiar, com la resta de gent no discapacitada, com veurem al següent gràfic.

Gràfic 5

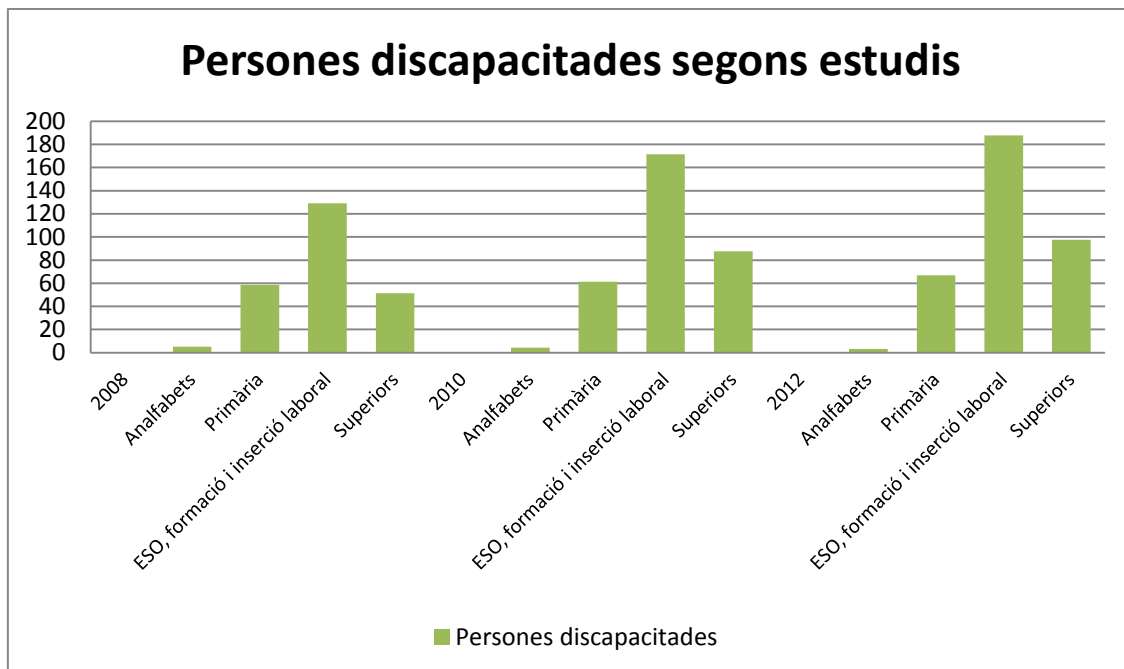


Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

El mite que una persona discapacitada quan es morin els seus pares quedarà tot sol, o bé s'hauran de fer càrrec d'ells els seus germans o familiars, es pot rompre un poc amb aquest gràfic anterior. Està clar que hi haurà persones solteres discapacitades, ja que per exemple una persona amb paràlisi cerebral asseguda a una cadira, i que no pot xerrar ni tan sols menjar per si sol, es més difícil que trobi una parella, però no impossible.

De fet, amb el gràfic podem veure com amb el pas del temps hi ha més discapacitats casats, i també viudos o separats, és a dir, més discapacitats que estan o han estat parella. Aquí faltaria saber si dins el nombre de solters, es consideren aquelles persones amb parella, però que no estan casades oficialment.

Gràfic 6



Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

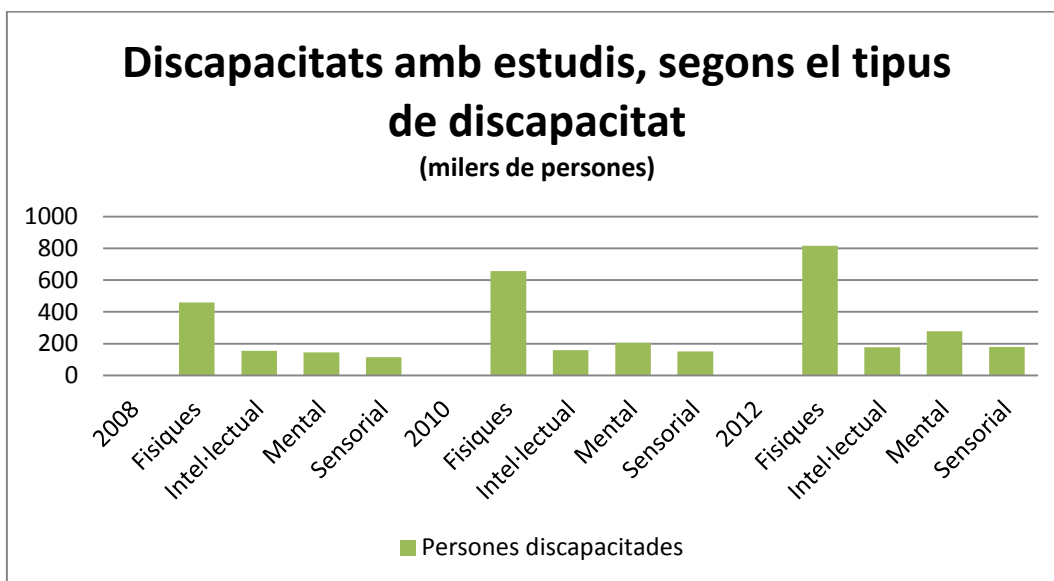
Les persones discapacitades no tenen el perquè no tenir estudis, de fet hi ha molts pots discapacitats analfabets a l'actualitat, i amb el pas del temps menys. En general, amb els anys els discapacitats estan més integrats dins el món de l'estudi, ja que cada pic hi ha mes discapacitats amb estudis bàsics com primària, o que fins i tot segueixen els estudis fins arribar a estudis superiors.

La majoria de discapacitats estudien o han pogut estudiar gràcies a plans de formació o d'inserció laboral en temes d'estudi. Com veiem al gràfic, els discapacitats amb estudis gaudeixen de la formació secundària (ESO), o ha fet un grau de formació, o bé, uns cursos relacionats i més dedicats a ells per aproximar-los a la inserció laboral.

Que un discapacitat hagi pogut estudiar depèn també del tipus de discapacitat que té, ja que amb una activitat sensorial o mental es més complicat poder dur uns estudis que no pas una discapacitat només física. Al següent gràfic veiem

reflectit com els discapacitats físics són els que tenen una propensió major a l'estudi, seguits amb bastant diferència pels discapacitats mentals.

Gràfic 7



Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

Aquest gràfic també ens reflexa l'augment dels discapacitats dins el món de l'estudi amb el pas del temps, com ja fèiem al gràfic 6.

Que un discapacitat pugui estar més o menys integrat dins la societat, i que pugui tenir més facilitat per l'estudi, o bé per poder tenir una vida més normal amb una família estable, no depèn només de les característiques del discapacitat, sinó de la seva situació econòmica. Ja que si un discapacitat no rep cap ajuda ni subvenció de cap tipus, dur a terme tots els costos de una bona inserció social d'un discapacitat, juntament amb totes les despeses mèdiques, que no són poques, i sobretot depenent de la discapacitat, és molt difícil fer-ne front.

Gràfic 8

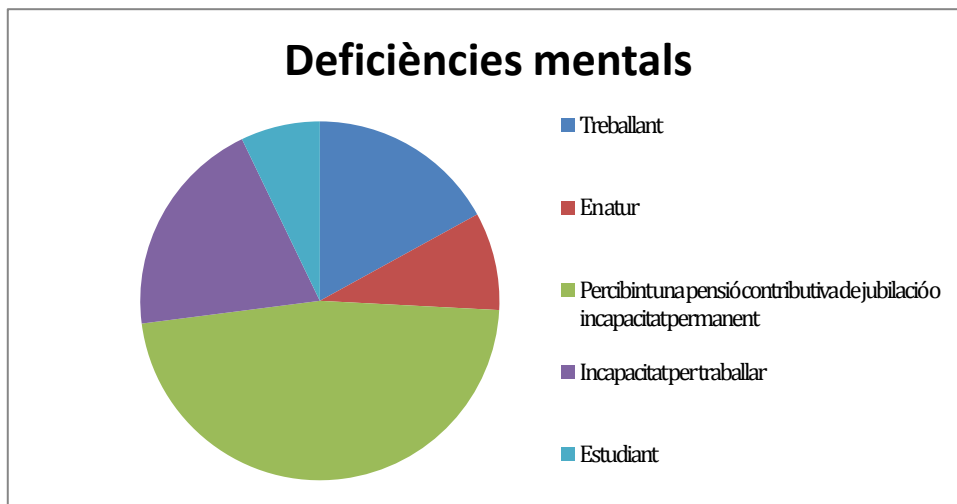


Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

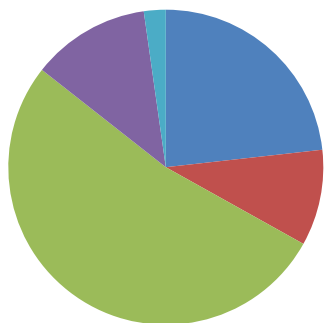
Malauradament no puc dir que no existeixen persones discapacitades que no rebin cap tipus de prestació, perquè això no es així.

Està clar que un gran nombre de discapacitats reben algun tipus de prestació, però el problema és que encara en queden moltes sense rebre'n cap ni una. Amb el pas dels anys s'han incrementat els milers de persones discapacitades, i la crisi econòmica d'aquests anys no ens ha ajudat gens a poder solucionar el tema de les prestacions als discapacitats, ja que cada pic hi ha més discapacitats amb prestació, que és la part positiva, però també n'hi ha més sense prestació de cap tipus.

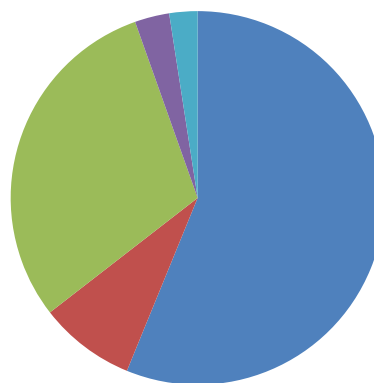
Gràfic 9



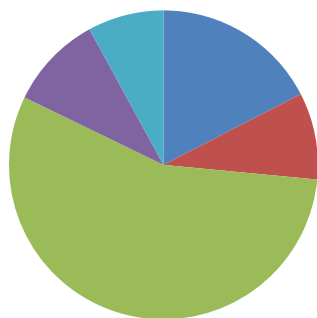
Deficiències del sistema nerviós



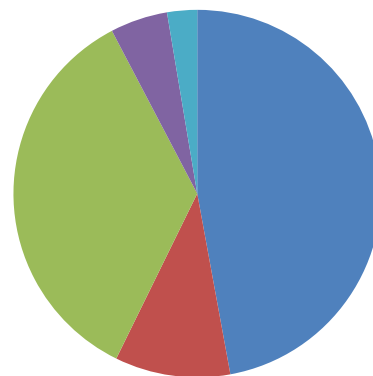
Deficiències d'oïda



Deficiències del llenguatge, parla i veu



Deficiències visuals



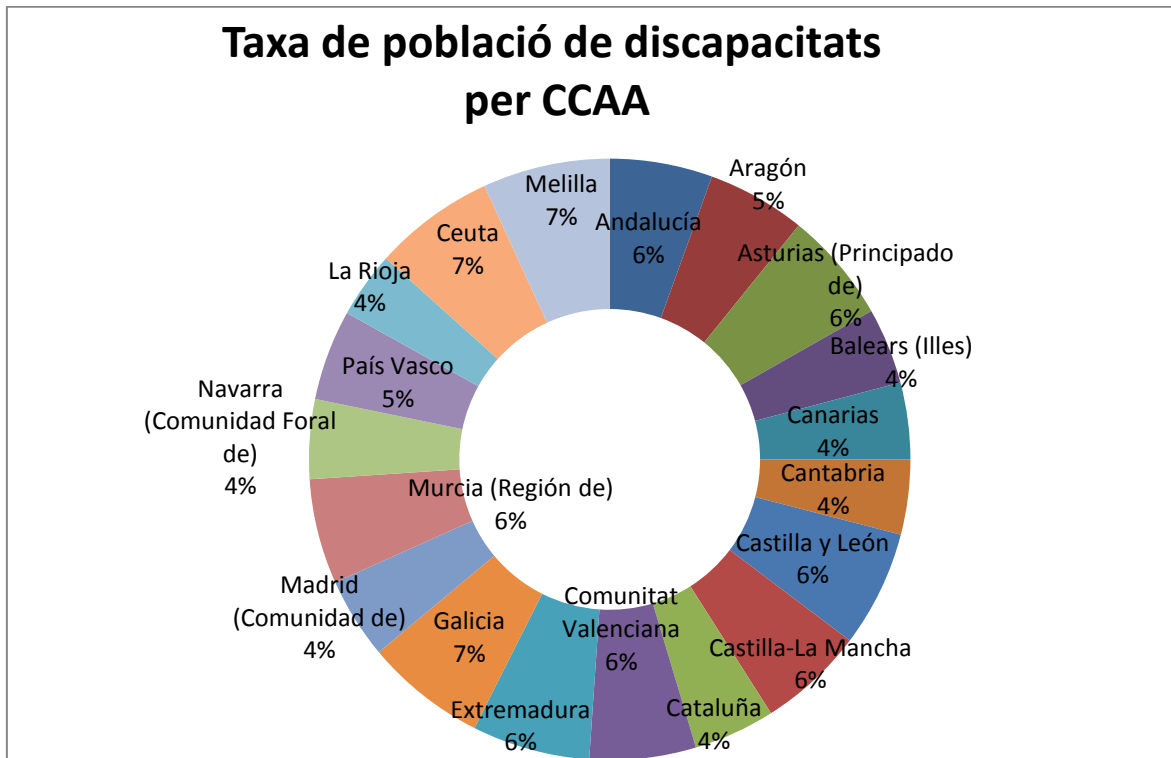
Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

El tipus de discapacitat que té un individu també afecta molt al que pugui fer o no al seu dia a dia. Segons aquest gràfic podem dir que les persones que tenen més facilitat per treballar són els que tenen una deficiència d'oïda, juntament amb els de les deficiències visuals. Els discapacitats que perceben més prestacions són els que tenen deficiències del sistema nerviós, mentals i del llenguatge, parla i veu.

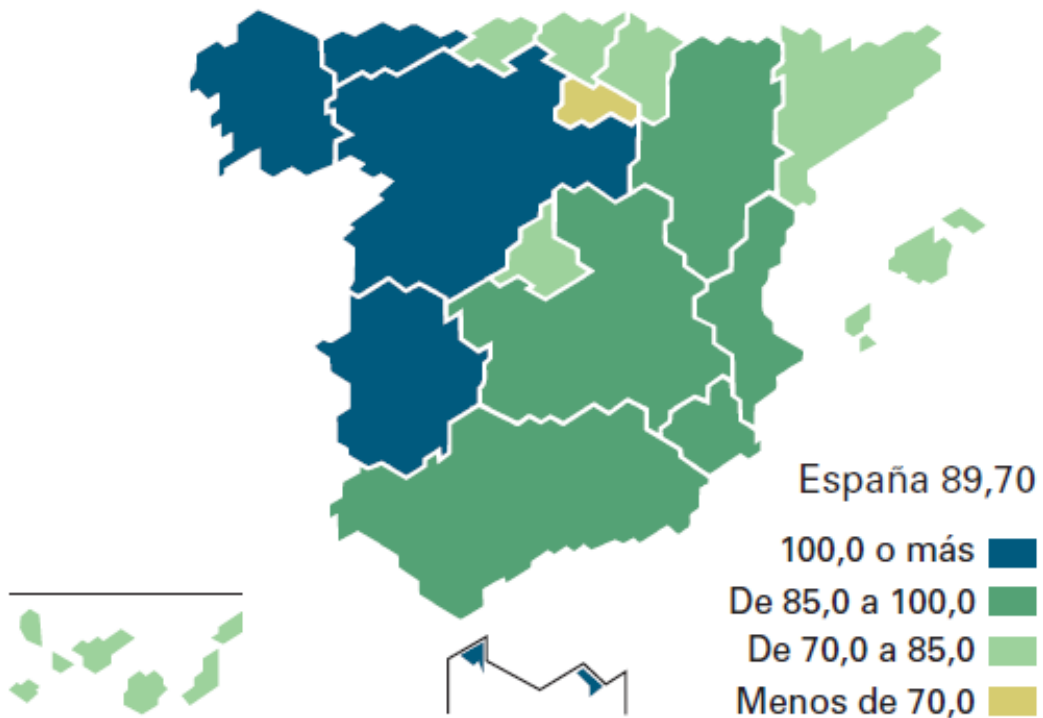
La discapacitat que es veu més incapacitada per treballar és la mental, ja que és més difícil que puguin conviure amb altre gent dins un àmbit de treball, però que per altre banda, es crea una controvèrsia, perquè són els que estan estudiant més, juntament amb els que tenen problemes de llenguatge, parla i veu.

La comparació i informació dels discapacitats fins ara ha estat en termes generals, nacional general, però també es interessant veure a través de gràfics o taules quines comunitats són les que tenen un major nombre de discapacitats, encara que aquests fet de distribució dels discapacitats dins les comunitats autònomes no te cap explicació científica, simplement es informativa.

Gràfic 10



Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE



Dins el gràfic 10, podem trobar dues representacions del mateix, un amb taxa, i l'altre en milers d'habitants. Als dos veiem que la part nord-oest és on hi ha més discapacitats dins la població, i la comunitat que menys es La Rioja, seguida de Catalunya, Illes Balears, etc.

Aquest fet realment no té cap demostració científica de perquè unes comunitats tenen més o menys discapacitats, simplement es així i punt. Perquè ni el clima, ni l'entorn, ni la zona geogràfica, que es l'únic que canvia d'una comunitat autònoma a l'altre no afecte de cap manera a una persona per tal de que sigui o no discapacitat.

2.2. Món laboral dels discapacitats

Taula 1

Percentatge de persones amb discapacitat de 16 i més anys segons la seva relació amb l'activitat per CCAA			
Unitats:percentatge			
	De 16 a 64 anys		De 16 a 64 anys
Andalucia		Castella -La Manxa	
Treballant	21,92	Treballant	29,3
En atur	8	En atur	7,36
Percehent una pensió	45,94	Percehent una pensió	37,43
Incapacitat per a treballar	4,61	Incapacitat per a treballar	5,29
Aragó		Catalunya	
Treballant	35,41	Treballant	31,71
En atur	3,56	En atur	6,37
Percehent una pensió	38,77	Percehent una pensió	38,8
Incapacitat per a treballar	3,94	Incapacitat per a treballar	7,99
Astúries		Comunitat Valenciana	
Treballant	19,76	Treballant	30,7
En atur	7,28	En atur	7,08
Percehent una pensió	44,78	Percehent una pensió	40,44
Incapacitat per a treballar	7,12	Incapacitat per a treballar	5,81
Balears (Illes)		Extremadura	
Treballant	21,9	Treballant	24,49
En atur	5,45	En atur	13,92
Percehent una pensió	43,21	Percehent una pensió	34,04
Incapacitat per a treballar	10,39	Incapacitat per a treballar	7,27

Canàries		Galícia	
Treballant	15,87	Treballant	23,74
En atur	11,52	En atur	5,83
Percehent una pensió	50,11	Percehent una pensió	48,02
Incapacitat per a treballar	6,82	Incapacitat per a treballar	5,37
Cantàbria		Madrid	
Treballant	22,74	Treballant	39,94
En atur	7,44	En atur	7,99
Percehent una pensió	49,61	Percehent una pensió	31,67
Incapacitat per a treballar	4,36	Incapacitat per a treballar	5,49
Castella i Lleó		Múrcia	
Treballant	31,13	Treballant	27,74
En atur	6,65	En atur	4,98
Percehent una pensió	39,04	Percehent una pensió	41,14
Incapacitat per a treballar	4,49	Incapacitat per a treballar	5,28
La Rioja		Navarra	
Treballant	31,77	Treballant	36,19
En atur	2,68	En atur	5,36
Percehent una pensió	41,98	Percehent una pensió	38,1
Incapacitat per a treballar	2,37	Incapacitat per a treballar	4,09
		País Basc	
		Treballant	31,15
		En atur	3,64
		Percehent una pensió	39,35
		Incapacitat per a treballar	8,12

Font: INE

Fins ara hem parlat dels nombre de discapacitats, i de les seves característiques en temes de deficiències i situació dins la societat. Però a partir d'ara situarem aquestes discapacitats dins el món laboral, que és el que ens interessa realment en aquest treball que duc a càrrec, informant-nos de si treballes més o manco que els altres, si tenen més o menys prestacions, si el salari rebut es molt diferent a les altres persones, si realment se'ls tracta com un discapacitat o no, etc.

Seguint encara amb la diferenciació per comunitats autònomes ara analitzarem més el món laboral de les persones discapacitades.

Amb aquesta taula podem diferenciar els discapacitats que treballen, els que estan a l'atur, els que reben una pensió, o bé els que estan incapacitats per a treballar, tot i per a cada una de les nostres comunitats autònomes.

Amb el color verd he distingit quina comunitat està més bé en temes laborals de discapacitats, i en vermell quin està pitjor.

La comunitat autònoma que té un percentatge major de discapacitats treballant és Madrid amb un 39.94%, i la pitjor, amb quasi tan sols la meitat es Canàries.

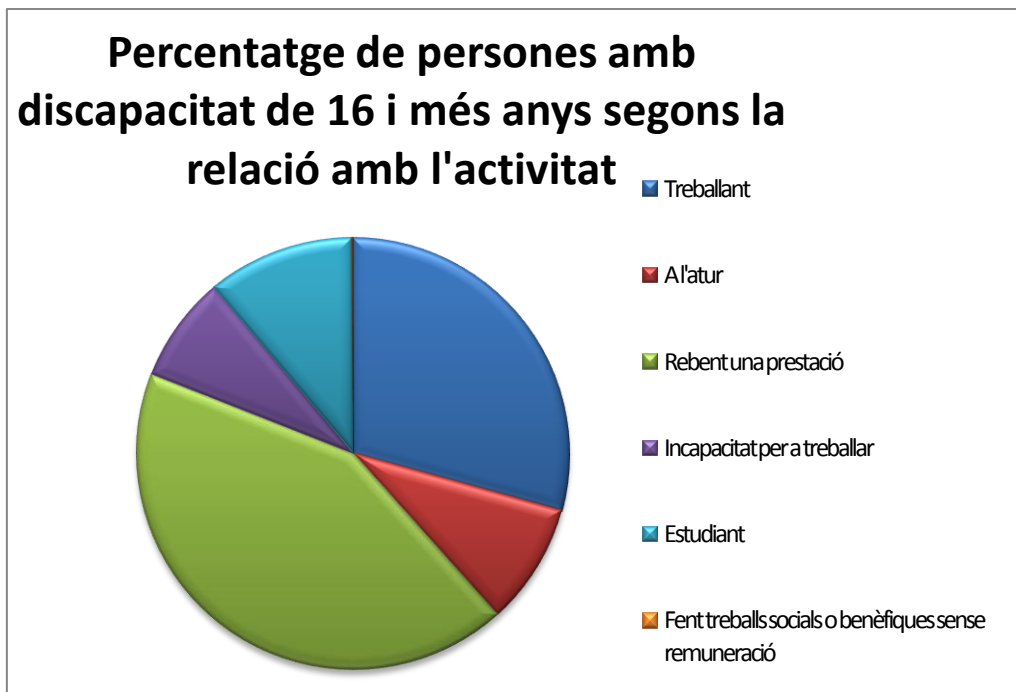
La Rioja es la comunitat que més bé té integrats els discapacitats dins el món laboral, ja que a més de ésser la comunitat amb un percentatge menor de gent incapacitada per treballar, és la que té un menor atur de discapacitats.

L'atur dels discapacitats també té un comportament relacionat amb l'atur de l'altre gent, ja que per exemple Andalusia és la comunitat amb major atur general, i també de la gent discapacitada.

La comunitat autònoma que dona més pensions a les persones discapacitades és canàries, ja que un poc més de la meitat dels discapacitats reben una prestació. Fet que s'allunya de la de Madrid, que tan sols un 31.67% rep una prestació.

La nostra comunitat autònoma, les Illes Balears, és la comunitat que té una major proporció de discapacitats incapacitats per a treballar, amb un percentatge cinc vegades major que la que menys que és la Rioja. En els altres temes, les Illes estan dins la mitja de les altres comunitats, ja que ni és la que té més atur o proporciona més ajudes, ni la que menys

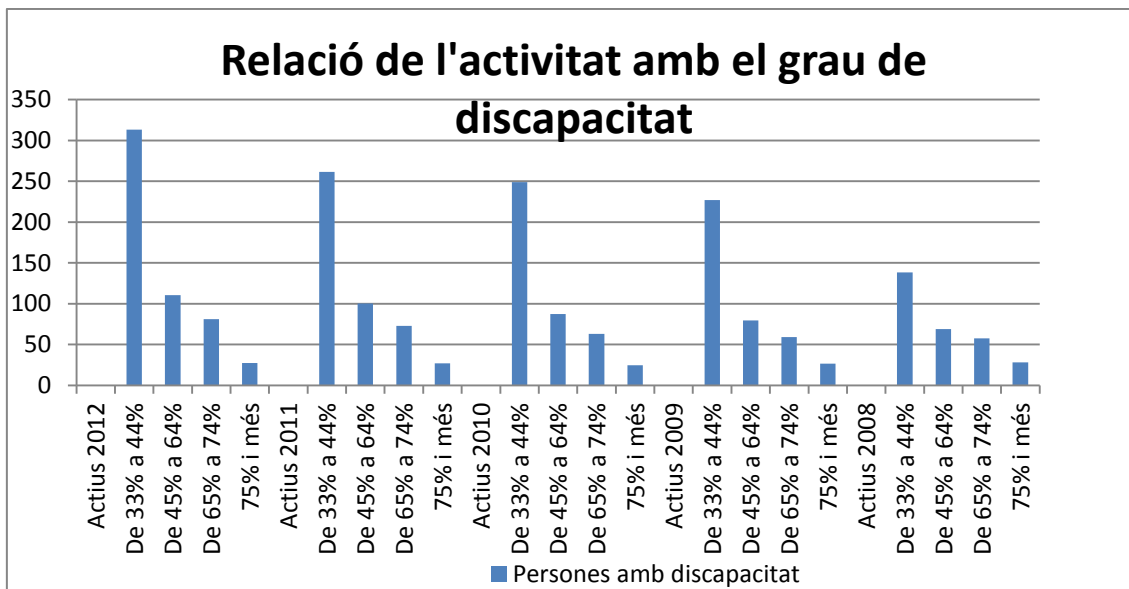
Gràfic 11



Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

En general, i sense diferenciar, a partir d'ara entre les comunitats autònomes, la distribució dels discapacitats es la que veiem al gràfic 11. Ja que la majoria rep una prestació, després més o manco una quarta part treballa, un poquet menys estudia, i la minoria, es troba incapacitada per a treballar, o bé es troba a l'atur. I una representació casi inexistent treballa de manera gratuïta o benèfica.

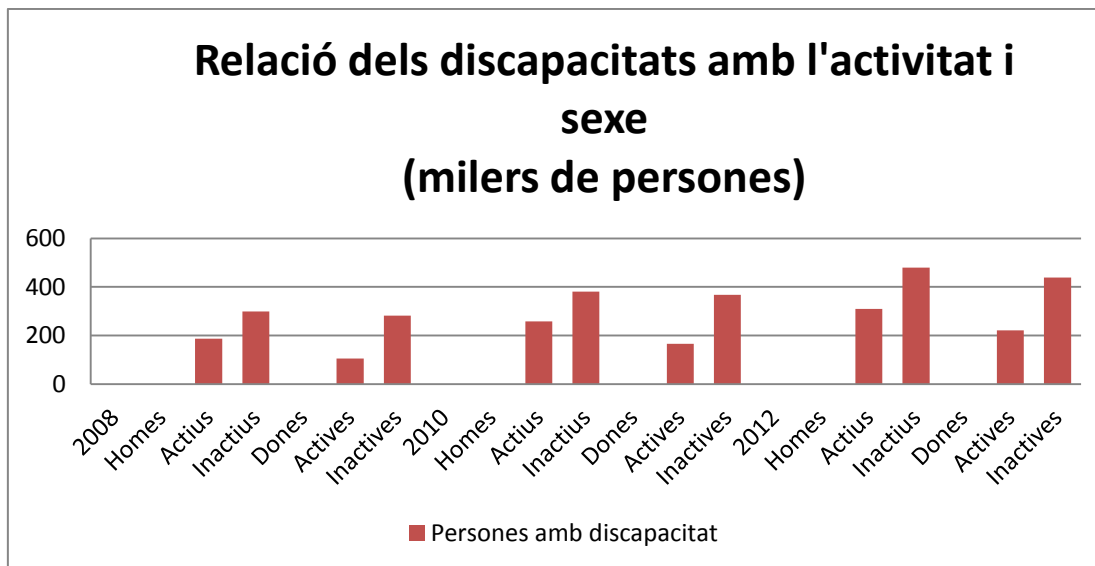
Gràfic 12



Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

Està clar que una persona discapacitada tindrà més fàcil realitzar i trobar un lloc de treball amb un menor percentatge de minusvalia, que no amb un altre major, però així i tot encara que el percentatge sigui gran, no significa que no pugui treballar com la resta de persones, encara que no sigui el més habitual. Amb el pas els temps, amb qualsevol grau de minusvalia ha anat augmentant la seva activitat. El que més activitat tenen, com es normal, són els de menor grau.

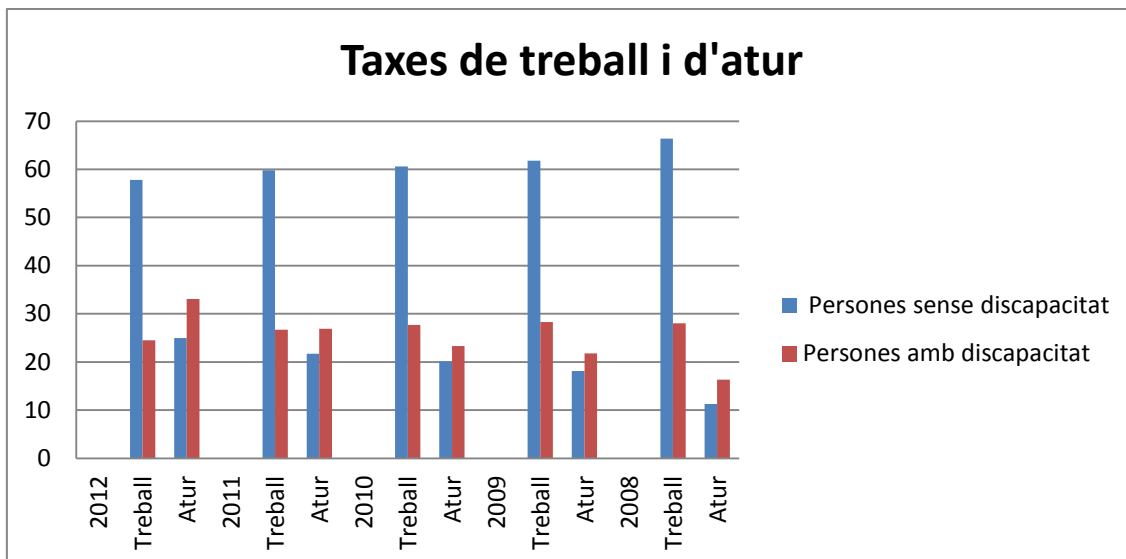
Gràfic 13



Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

Encara que no sembli cert, amb el pas del temps encara segueix havent-hi diferències dintre el món laboral entre les dones i homes, i amb els discapacitats passa el mateix. Sempre hi ha hagut més homes actius que dones, en els inactius no es veu tant la diferència entre homes i dones, però amb el pas del temps hi ha més homes discapacitats inactius que dones, ja que tant el nombre dels actius i inactius homes com dones van augmentant amb el pas del temps.

Gràfic 14



Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

L'atur tant als discapacitats com als no discapacitats ha anat augmentant als darreres anys degut a la mala situació econòmica que estem passant. L'atur dels discapacitats és més gran que l'atur de les altres persones, com veiem al gràfic 14. El treball ha baixat els darreres anys, però no es veu tan el canvi als discapacitats, ja que quasi sempre es mouen dins les mateixes xifres.

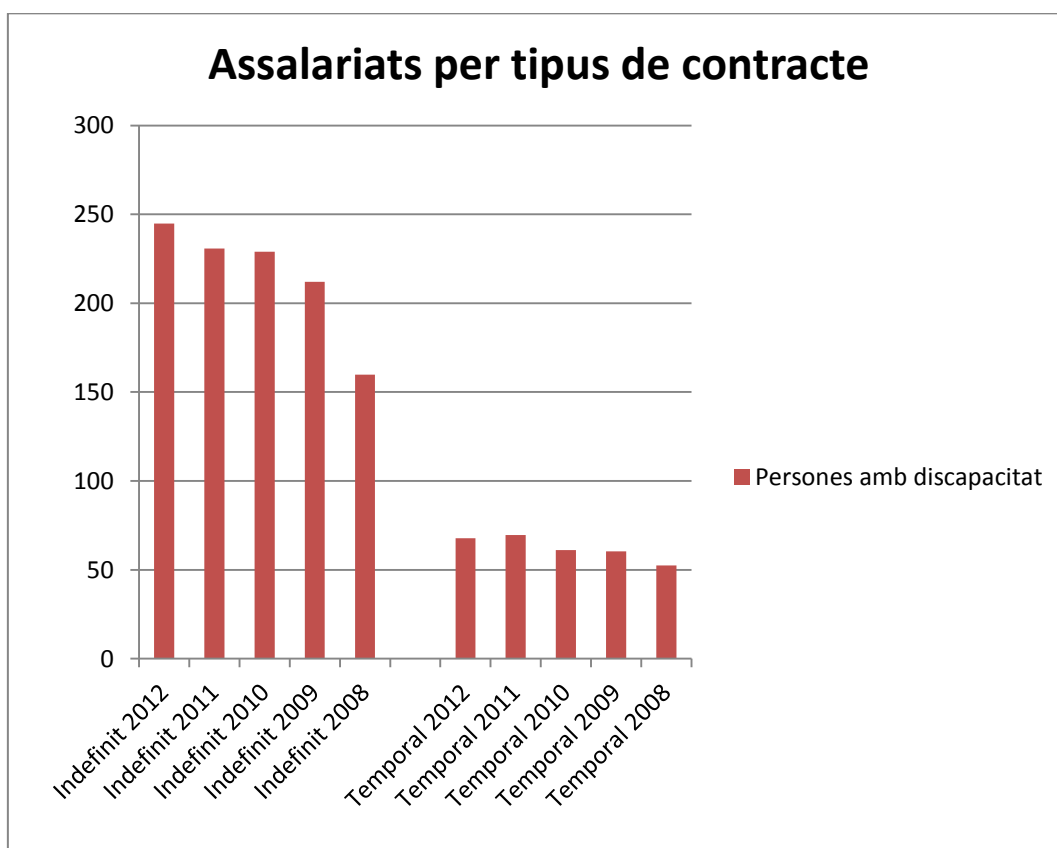
Taula 2

Ocupats per situació professional		
Unitats: milers de persones		
	Persones sense discapacitat	Persones amb discapacitat
2012		
Assalariats	13861,4	312,6
Conta pròpia	2898,8	42,5
2010		
Assalariats	14989,8	290,2
Conta pròpia	2981,5	34,5
2008		
Assalariats	16416,6	212,3
Conta pròpia	3429,6	31,9

Font: INE

A primera instància, crec que poca gent s'imagina una persona discapacitada a càrrec d'una empresa, o seient autònom. Doncs no és així, ja que com veiem a la taula 2, les persones discapacitades que treballen no ho fan totes per conta d'altre, es a dir, no tots els discapacitats ni els no discapacitats són assalariats. Com podem veure, la major part de la gent que treballa, indiferentment amb una minusvalia o no, és assalariada, tal volta perquè pèr més fàcil ser assalariat que no tenir tanta responsabilitat duent el teu propi negoci. El nombre de discapacitats assalariats i els de conta pròpia han augmentat amb el pas del temps, fet que no succeeix amb els no discapacitats, ja que en ambdós casos s'han vist reduïts els nombres de treballadors.

Gràfic 15



Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

Les persones discapacitades també poden tenir un contracte indefinit, es a dir sense un dia de fi de contracte, o un temporal, com el seu nom indica amb una data fi de contracte. Des de fa bastants d'anys, per sort, els contractes indefinits son majors que els temporals, encara que el nombre de temporals, no faria falta que fos tan significatiu. Cada cop hi ha més contractes indefinits, ja que des de els 2008 fins al 2012 hi ha hagut un augment d'uns 80 contractes més indefinits, fet que es positiu ja que els temporals han pujat, però no amb una proporció tan gran.

Taula 3

Discapacitats ocupats per temps de permanència en la mateixa empresa	
Unitats: milers de persones	
	Persones amb discapacitat
2012	
Menys de 6 mesos	29,1
De 6 mesos a 1 any	14,7
De 1 a 3 anys	44,1
Més de 3 anys	267,6
2010	
Menys de 6 mesos	26
De 6 mesos a 1 any	18,2
De 1 a 3 anys	43,6
Més de 3 anys	236,9
2008	
Menys de 6 mesos	21,7
De 6 mesos a 1 any	14,6
De 1 a 3 anys	38,4
Més de 3 anys	169,9

Font: INE

Gràcies a n'aquesta taula podem afirmar que la majoria de discapacitats contractats, fan bona feina al seu lloc de treball, perquè la majoria te un temps de permanència al mateix lloc de treball de més de 3 anys, nombre molt més

superior si el comparem amb els discapacitats que tan sols duren menys de 6 mesos al mateix lloc de feina.

Taula 4

Assalariats amb discapacitat que cotitzen a la Seguretat Social segons tinguin contracte específic o de discapacitat	
Unitats: milers de persones i percentatges	
	Persones amb discapacitat
2012	
Contracte específic de discapacitat	49,7
Altres contractes	149,7
2010	
Contracte específic de discapacitat	51,5
Altres contractes	150
2008	
Contracte específic de discapacitat	46,5
Altres contractes	102

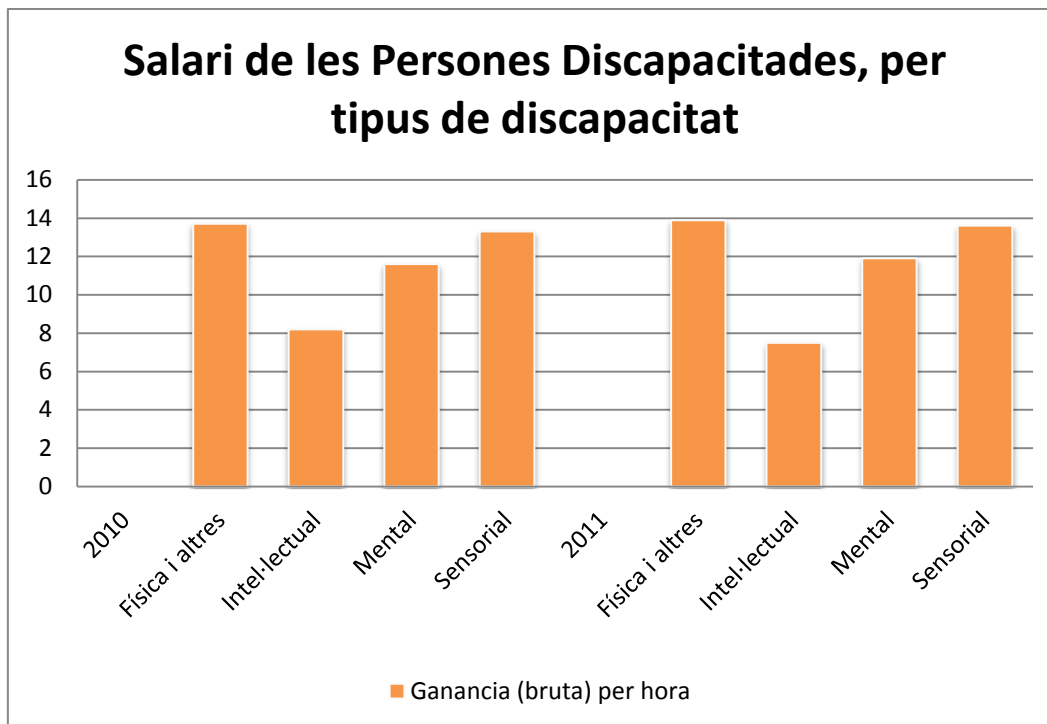
Font: INE

Per desgràcia la majoria de discapacitats no tenen un contracte adherit a les seves necessitats com a discapacitat, es a dir, el major nombre de discapacitats que té un contracte de treball, no es específic per les característiques real d'aquella persona. Ja que un contracte de discapacitat, te unes clàusules, i un format un poc diferent al de una persona sense discapacitat.

2.3 Salari i sector d'activitat dels discapacitats

Aquí veurem si existeix realment diferència de salaris entre discapacitats o no, quins son els discapacitats que obtenen un major salari, i dins quin sector treballen la majoria de discapacitats.

Gràfic 16

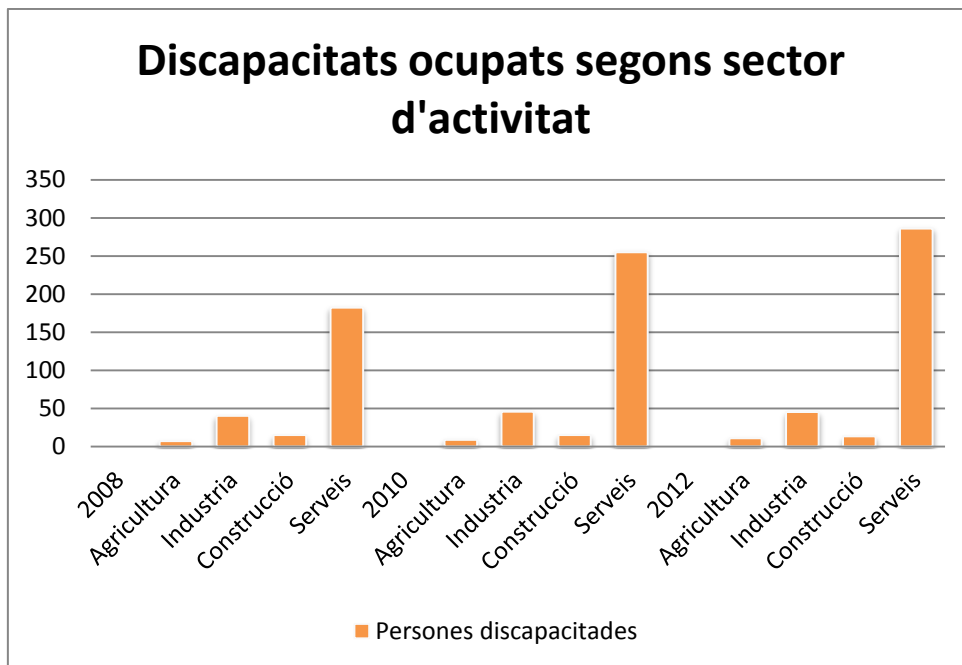


Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

Com veiem al gràfic 16, amb el pas dels anys, els salaris no sofreixen grans canvis. Si que existeix una diferència del salari d'un discapacitat depenent de la seva discapacitat, i per conseqüència de la feina que pot dur a terme. La minusvalia que està més ben pagada, ja sigui perquè es pugui fer un ventall de feines majors, es la física i la sensorial. Possiblement perquè siguin on el mercat laboral ha avançant més en els darreres anys, en temes d'avanços tecnològics i barreres arquitectòniques.

Els discapacitats intel·lectuals són els que per desgràcia reben un salari molt menor, això pot esser degut a que la feina que poden dur a terme aquests discapacitats és bastant senzilla, com puguin ser temes de jardineria o neteja.

Gràfic 17

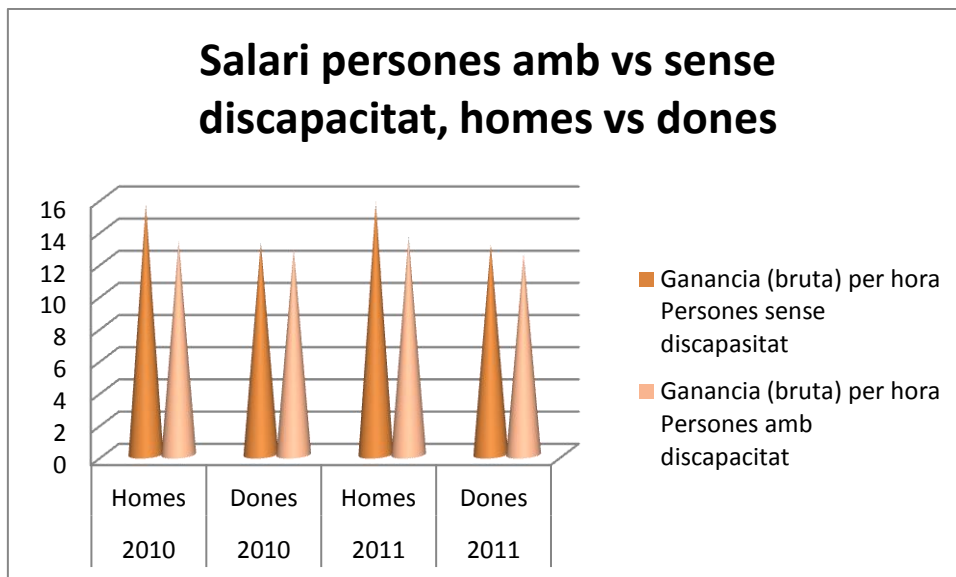


Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

La majoria dels discapacitats i amb el pas del temps encara més, estan treballant al sector serveis, com puguin ser jardineria, ceràmica, cuina, etc. Tal volta la majoria treballa a n'aquests sectors, perquè no es necessària molta experiència anterior, ni molts d'estudis prèvia per tal d'exercir segons quin tipus de feines.

Després del sector serveis hi ve la indústria, però amb molta diferència. El sector on menys hi treballen els discapacitats, i que hem crida bastant la atenció es el d'agricultura, ja que seria una feina que si que veig a la majoria de discapacitats capacitats per fer feines del camp.

Gràfic 18



Font: Elaboració Pròpia. Dades: INE

Si xerrem de salari, també hem de parlar de discriminació de la dona sobre l'home, i de la discriminació del no discapacitat sobre el discapacitat.

Els homes, discapacitats o no, tenen un salari major que la dona, i tal volta fent la mateixa feina, fet que fa molts d'anys que passa, i que només es pot explicar amb la paraula masclisme. Però per sort dins els discapacitats encara que existeixi aquesta diferència, no es veu tan gran.

L'altre discriminació es que els no discapacitats tenen un salari major als discapacitats, fet que damunt les dones quasi ni es nota, però damunt els homes si que es veu la diferència del salari dels homes discapacitats front als homes no discapacitats.

Amb el pas del temps no s'ha vist cap canvi de salari, i tal volta hagués estat necessari per compensar aquesta discriminació salarial, que existeix sobretot entre homes i dones.

3. Models d'inserció laboral

A les nostres illes, i en concret a Mallorca podem trobar bastants d'entitats o fundacions encarregades directament o indirectament de facilitar tan la vida actual com la futura a gent amb risc d'exclusió social. Unes estan més encarregades de la gent amb uns problemes de drogues, alcohol, etc. i altres a gent amb tot tipus de discapacitat.

Hi ha organitzacions que es decanten per el caire d'entreteniment i d'ajuda dels discapacitats en temes d'oci i no de treball, i d'altres més amb els estudis i treball.

Un dels meus objectius es entrat un poc dins l'organització d'aquestes per tal de saber de quina manera ajuden als discapacitats, i sobretot que fan perquè un discapacitat tingui més facilitats a l'hora de trobar una feina, que aquest gest a partir d'ara l'anomenarem inserció laboral de les persones discapacitades.

Concretament a Mallorca les entitats més conegudes a l'hora d'ajudar a persones discapacitades són; AmadipEsmment, Amadiba, fundació ONCE, Estel de Llevant, Aproscm, Aspaspas etc, o tal volta les que jo conec més.

Algunes d'aquestes associacions estan especialitzades amb uns tipus de discapacitats en concret, com es el cas de **Aspaspas**, que està basada amb gent que te problemes d'oïda de tots els graus possibles. I en canvi a altres associacions els i es indiferent quina discapacitat pateixi l'individu, la intenció es ajudar.

A n'aquest punt ens basarem en identificar de quina manera es fa la inserció laboral per part d'aquestes entitats amb els discapacitats. Distingirem un poc cada organització, encara que generalment ho solen fer d'una manera bastant semblant.

La primera que anomenarem, i que és una de les més conegudes i més grans d'aquí es **Amadip Esmment**. Es basa amb discapacitats intel·lectuals, i a més de

fer altres projectes, un dels més important es la gran inserció social que duen a terme. En major part ho fan a través de la **formació dual**.

Abans de seguir vull deixar clar que és la formació dual, i cap a qui va orientada. Segons el Pla Experimental 2012-2014 promogut per el Govern de les Illes Balears entenem la formació dual com a:

*“La formació professional dual és un model de formació professional que **combina la formació** dels alumnes en el **centre educatiu** amb l'activitat laboral retribuïda i la formació a l'empresa (**contracte de treball** per a la formació i l'aprenentatge).”*

Amb aquest tipus de formació el que es vol es facilitar i agilitzar la connexió entre l'estudiant a n'els centres amb la vida real dins el treball. Aquest tipus de formació te una durada d'unes 2000 hores, repartides normalment amb dos cursos, d'uns 9 mesos cada un.

Es combina unes 25 hores de treball a les empreses amb unes altres hores d'estudi als instituts, o be centres especialitzats.

Normalment es sol fer feina al matí, i per a la tarda s'estudia. Abans d'anar directament a les empreses, s'intenta fer el mateix que es farà allà, als centres, per tal que els estudiants hi vaguin més preparats.

Normalment aquests cicles de formació solen esser de cuina, jardineria, serveis de la restauració, etc

La formació dual es un bon sistema per els discapacitats, ja que a més d'ajudar-los més en la inserció laboral, els serveix per obtenir una ajuda econòmica al mateix temps que estudien i treballes per obtenir el certificat de professionalitat, ja que les pràctiques que fan a diferents empreses, solen estar mínimament remunerades. El fet de compaginar les dues coses, ja proporciona més informació sobre si li agradarà més o manco el que està fent, per un futur.

La Fundació ONCE, es una fundació coneguda a nivell nacional. Actua de manera diferent a lo anomenat fins ara. Aquesta fundació si que intenta donar una educació als discapacitats, però no al mateix temps que estiguin treballant, com es en el cas de la formació dual.

Aquesta fundació s'encarrega de formar als discapacitats, per després insertar-los a un lloc de treball, o bé creen un lloc de treball adaptat a les característiques de segons quines discapacitats, com pot ser els venedors de cupons de la ONCE, que són persones discapacitades, que després d'un mínim d'estudis, i unes característiques concretes, ja són aptes per oferir aquest servici directament relacionat amb la fundació ONCE.

La fundació ONCE té el **Programa Inserta**, que es tracta d'un programa que exerceix una relació entre la fundació i empreses que si que estarien interessades en tenir treballadors discapacitats dins la seva empresa.

Com a eix fonamental aquest programa vol una creació de treball directe i de promoció de la formació de les persones discapacitades.

Unes de les empreses que ha firmat aquest conveni inserta amb la fundació Once son: Alcampo, Carrefour, Acciona, Viajes el Corte Ingles, Endesa, Ersoki, etc. És a dir aquestes empreses tenen discapacitats contractats en part gràcies al conveni firmat amb la fundació ONCE.

L'Agència de col·locació d'**Aproscm** Fundació, es una fundació manacorina que intenta oferir als seus usuaris (discapacitats mentals) uns serveis basats a totes les activitats que pot dur a terme una persona dia a dia, com pot esser educació, treball, habitatge, família, etc. amb una edat indefinida.

També ofereix un servei d'intermediació laboral entre empreses i persones que cerquen feina. Té per finalitat ajudar als treballadors a trobar una ocupació idònia a les seves característiques i facilitar a les empreses les persones treballadores més adequades a les seves necessitats.

Ofereixen un suport previ a la inserció laboral, i un petit seguiment durant el procés de contractació i de treball de la persona discapacitada, ja que tenen una seria d'experts en la inserció laboral de persones amb especials dificultats i amb assessorament de les empreses.

El centre especial d'ocupació **Estel de Llevant** fomenta la inserció laboral de gent amb problemes mentals, a través de brigades que treballen arreu de Mallorca. El seu objectiu al centre es preparar, entrenar i completar als discapacitats mentals per tal que estiguin capacitats per poder formar part d'un equip de treball. Aquest centre té bàsicament unes brigades encarregades de fer net i brigades encarregades d'entorns forestals, recollida selectiva de residus, jardineria, serveis de neteja, repartiment de publicitat, etc.

També proporcionen un ajut per el treball per aquelles persones que necessiten més ajuda a l'hora d'insertar-se professionalment. Aquests individus poden ser acollits els matins al centre, i allà reben orientació en temes laborals, entrenament de les diferents habilitats necessàries per el mon laboral, recolzament a les famílies dels discapacitats, etc.

4. Comparació entre països

Dins aquest punt faré una comparativa entre les diferents maneres que tenen els països a l'hora de tractar a una persona discapacitada, e integrar-la dins el marc laboral.

4.1 Espanya

El país que m'interessa més, com és normal, i perquè és el nostre, és Espanya.

Dins el marc legal espanyol trobem la llei d'Integració Social de Persones Discapacitades (Llei 13/82 LISMI). Aquesta llei regula l'obligació de les empreses amb 50 o més treballadors a reservar el 2% de la seva plantilla per a persones discapacitades. Es a dir una empresa que tingues 50 treballadors, com a mínim ha de tenir 1 treballador discapacitats treballant per ells.

Quan el compliment de la llei LISMI no és possible, la llei estableix un període excepcional dins l'empresa, per tal que aquesta pugui escollir, unes solucions alternatives d'integració fins que pugui arribar a la contractació directa d'una persona discapacitada.

Existiran casos d'excepcionalitat només en els casos que es pugui acreditar algun cas dels següents:

- Quan existeixi impossibilitat de cobertura de l'oferta de treball per treballadors discapacitats.
- Quan, es pugui acreditar motius d'especial dificultat per incorporar treballadors discapacitats a la plantilla de l'empresa.

Les empreses que es puguin adherir als casos d'excepcionalitat, tenen diverses alternatives que poden adoptar segons els Real Decret 364/2005 del 8 d'abril, que estableix les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment d'aquesta obligació.

1. Contractes de prestació de serveis o compra de bens als centres Especials de treball o amb un treballador autònom amb discapacitat.
2. Donacions o accions de patrocini de caràcter monetari a favor de fundacions o associacions de utilitat pública, on l'objectiu principal sigui, entre altres, la formació professional, la inserció laboral o la creació de treball a favor de les persones discapacitades.

En resum a la normativa dita dins ara, els passos a seguir per a la contractació:

1. Càlcul del nombre de treballadors amb discapacitat necessaris per complir el 2%, o bé el càlcul de la quantia necessària per la contractació als centres especials de treball o donacions o decisions al respecte.
2. Presentació de l'oferta pública de treball per a persones amb discapacitat o al·legacions d'especial dificultat per contractar i propostes de mesures alternatives.
3. Obtenció del Certificat d'excepcionalitat i autorització per aplicar la mesura alternativa.
4. Contractació a Centres Especials de treball i/o donacions efectives.
5. Planificació d'actuacions encaminades al compliment de la LISMI mitjançant la creació de treball directe durant la vigència del certificat de excepcionalitat.

Encara que hi hagi aquesta llei, i tenguí una sèrie de vessants, actualment hi ha poques empreses que compleixin amb aquesta obligació legal al nostre país. Per això a l'any 2000, amb l'objectiu d'ajudar al compliment d'aquesta llei es varen establir una sèrie de mesures de caràcter excepcional relacionades amb la LISMI anunciades anteriorment.

Encara que aquesta llei, sigui la culminació de la integració dels discapacitats dins el món laboral, a Espanya, anteriorment es va fer un primer escaló a l'article 49 de la constitució Espanyola, amb el fi de que totes les persones discapacitades es puguin beneficiar de tots els drets constitucionals igual que la resta de ciutadans del nostre país.

Un dels **aspectes més negatius** en el cas espanyol es el gran nombre de centres especials de treball que s'han creat en els darreres anys, ja que la xifra quasi s'ha triplicat.

Dins l'article 42.1 de la LISMI es contempla la figura d'aquest centres especials de treball, establint un mecanisme de transit cap a un treball per els discapacitats fora d'aquest centres, facilitant la integració laboral a tots aquells discapacitats amb grans dificultats per trobar un lloc de feina.. Fet que es un poc estreny, ja que a la majoria de centres es podrien tenir més treballadors discapacitats fent feina, i no derogar aquesta feina a altres treballadors.

La majoria de discapacitats no sol utilitzar aquest servei per tal de trobar un lloc de feina, ho utilitzen un nombre important, però a l'hora excepcionals, si el comparam amb el nombre de discapacitats que troben feina per el seu compte propi o per altres maneres que no es a través d'un centre especial, com si que estella previst segons la LISMI.

Un altre fet que pot empitjorar aquets centres especialitzats, es que la llei no contempla unes normes específiques per a cada tipus, ja que tracta d'igual manera als centres que tenen lucre als que no tenen, o com puguin ser altres diferencies.

Encara que tot això pereixi negatiu, gracies als centres especialitzats de treball, molts de discapacitats han trobat un lloc de feina, i s'han pogut fer noves polítiques d'inserció caps aquets.

Un altre punt negatiu es la **insuficient qualitat de treball de les persones discapacitades.**

Hi ha una sèrie de fets que obstaculitzen que els discapacitats tinguin un lloc de qualitat de feina. Un d'aquest es la discriminació en temes de contractació als discapacitats. Ja que els empresaris podrien tenir en compte les possibles despeses eventuais que te la contractació d'un treballador discapacitat, en temes de condicionament del lloc del treball depenent de la feina que s'hagi de fer i de la discapacitat que es tingui.

Un altre fet que per una banda es positiu i al mateix temps es negatiu es el fet de les ajudes econòmiques i reduccions fiscals que es fan per la contractació de persones discapacitades a les empreses. La majoria d'empreses que es veuen obligades a tenir un fòrum mínim de treballadors discapacitats, ho fan obligats i complint els mínims requisits o be per obtenir alguna recompensa. No ho fan perque vulguin fer-ho per seu propi peu, o els hi sigui indiferent superar el nombre de treballadors discapacitats al percentatge obligatori.

El fet de que alguns discapacitats puguin arribar a poder fer el mateix treball que altres treballadors no discapacitats, per una part pereix un fet positiu, hi ho es, però per altre impedeix als discapacitats amb uns recursos per el treball menors, es vegin discriminats a l'hora de trobar un lloc de feina, o simplement una empresa que els vulgui com a treballadors. Aquesta situació ens pot dur a que alguns empresaris paguin uns salaris inferiors a altres discapacitats, per el fet de ser menys productius, independentment, i sense tenir en compte la discapacitat ni les habilitats que té l'individu.

4.2. Altres països

Una vegada ja descrita la situació dels discapacitats dins Espanya, sabent com es porta la legislació espanyola amb els discapacitats i els pros i contres dels discapacitats espanyols, podem dur a terme una petita comparació entre diferents països en temes de discapacitats i la inserció que es fa a aquets.

La OCDE (Organització per a la Cooperació i Desenvolupament Econòmic, es una organització internacional intergovernamental que reuneix als països més industrialitzats de la economia) ha classificat les polítiques de discapacitats

tenint en compte tant les polítiques d'integració (que són les actives) com les de compensació (passives) en sis grans grups:

Taula 5

Tipus de polítiques de discapacitats

	Principals característiques	Països
Sistemes immadurs	Té una cobertura limitada de la prestació de discapacitat. Nivells relativament baixos dels subsidis d'incapacitat. No té programes de treball per a discapacitats	Turquia Mèxic
Grup angloamericà	Sistemes duals de subsidis. Uns requisits mèdics molt estrictes. Existeixen subsidis per malaltia i invalidesa, inferiors als subsidis d'atur.	Canadà USA Regne Unit Corea
Grup escandinau	Cobertura dels subsidis al total de la població. Nivells alts de subsidis, i normalment amb permanència. Programes de rehabilitació molt desenvolupats.	Noruega Suècia Dinamarca
Grup germànic	Cobertura de subsidis de treball a nivells mitjans. Subsidis temporals. Pagament de salaris durant una malaltia.	Àustria Alemanya
Grup romànic	Sistema de benefici dual, centrats en els subsidis per atur. Programes de rehabilitació dèbils (excepte a Espanya).	França Itàlia Portugal Polònia Espanya

		Bèlgica
Grup mixta	Tota la població està coberta amb subsidis. Centrats en el sistema de treball protegit.	Holanda Austràlia Suïssa

Font: Elaboració Pròpia. Dades: OCDE

Gràcies a n' aquest quadre podem veure les diferents maneres d'actuar que tenen els països davant un discapacitat.

Podríem afirmar que el grup escandinau, compost per Noruega, Suècia i Dinamarca són els països on es tracta tal volta millor als discapacitats, ja que en temes de subsidis i rehabilitació superen els altres grups.

Els països que es troben en la pitjor situació els discapacitats es a Turquia i a Mèxic, per això es diu que es un grup immadur, ja que realment no tenen arrelades unes ajudes, ni subsidis que puguin afavorir ni facilitar les vides als minusvàlids.

Ara hem vist quines polítiques seguien els països amb els discapacitats, però ara distingirem les maneres que tenen els països per tal d'integrar laboralment als discapacitats, i com es tracten a n'aquests dins l'empresa.

Taula 6

Tipus de treball protegit

Sistema de signe terapèutic	<p>Els discapacitats son beneficiaris sense drets laborals.</p> <p>El treball realitzat no està baix la tutela de cap organisme públic (son les associacions o familiars qui ho administra).</p> <p>No existeix una relació de tipus laboral amb l'empleat, el que fa que no es puguin acollir als sindicats ni a les disposicions laborals.</p> <p>La remuneració que s'obté, no es considera un salari, sinó que es tracta com una pensió o assignació no influenciable amb el salari mínim.</p>	Irlanda Grècia
Sistemes intermedis	<p>El discapacitat no te la condició plena de assalariat, però tampoc es la situació extrema del sistema terapèutic.</p> <p>Tenen un contracte laboral i la possibilitat de sindicar-se ara que pràcticament no es faci.</p> <p>Reben una remuneració que no es considera un salari i si una prestació, i aquesta depèn de si cobren o no pensió d'invalidesa.</p>	Alemanya Dinamarca Portugal Suïssa
Sistemes duals	<p>Combinen un sistema terapèutic i un sistema on el discapacitat es casi un assalariat. En el grup dels terapèutics solen ser els discapacitats mentals,</p>	Espanya França Noruega
Sistemes amb règim de treball assalariat	<p>No existeixen diferències amb els altres grups anomenats fins ara, en temes de feines realitzades, sinó que el discapacitat a part de treballar, desfruta dels mateixos drets i obligacions que un altre treballador no discapacitat.</p>	Suècia Gran Bretanya Bèlgica

Font: Elaboració Pròpia. Dades: Visier (1998)

En temes laborals el pitjor es el terapèutic, ja que el discapacitat no es te gaire, per no dir gens en compte a l'hora de tractar-lo com un altre treballador més. Podem dir que els països que tenen una pitjor integració laboral dels discapacitats són Irlanda i Grècia. Que per altre banda no deu ser del tot una casualitat que aquest països siguin, juntament amb altres els anomenats PIIGS. Que a n'aquests darrers anys han sofert i sofreixen una crisi econòmica de grans dimensions. Aquets països tenien uns creixements econòmics quasi nuls, adherits a unes altes taxes d'atur. I si ajuntem aquesta mala situació amb la mala inserció laboral que tenen, podem dir que són uns països on tot discapacitat no crec que desitges viure.

El millor sistema sens dubte es el de règim amb treball assalariat, ja que es el que realment tracta al discapacitat com una persona normal, i no com si ni tan sols formes part de la societat. Els discapacitats poden exercir els mateixos drets que els altres, sense trobar-se barreres al treball ni als salaris. Els països que duen a terme aquest treball protegir son Suècia, Gran Bretanya i Bèlgica.ot

4.3.Comparativa dins els estudis superiors

No tot es basa amb la manera d'integrar al discapacitat dins el món laboral, sinó que a darrera aquesta inserció laboral, hi ha d'haver un bon camí d'estudi i d'esforç. Aquest camí dins l'estudi no es te per igual a tots els països.

Encara que a Espanya al darrers anys s'han intentat fer modificacions dins l'educació, com es la LOGSE, que va significar una millora a l'accés dels discapacitats dins l'educació, no es suficient. L'accés als estudis i els estudis que estan adaptats per als discapacitats tenen molt que desitjar front altres països, com pugui ser els Nord-americans o altres d'europaus.

A on es veu més al diferencia es als estudis superiors, com son els universitaris. El nombre d'alumnes discapacitats que exerceixen estudis universitaris cada pic es major.

Moltes universitats espanyoles no estan preparades per la inserció d'aquest col·lectiu, ja be sigui per temes arquitectònics o be per la seva normativa dins l'organització docent.

Dins les universitats espanyoles no existeix una normativa clara i heterogènia que orienti i ajudi a l'atenció dels discapacitats, per tal de que per totes les universitats espanyoles se'ls tracti i se'ls ajudi de la mateixa manera.

La gran majoria d'universitats no compta amb un servei de suport a l'alumnat discapacitat. Les universitats que si tenen aquest servei de suport intenten complir amb els principis d'integració i igualtat d'oportunitats amb les següents actuacions:

- Elaboració d'un cens d'estudiants amb discapacitat
- Suport amb l'estudi
- Suport tècnic
- Activitats de sensibilització dirigides a la comunitat universitària.
- Foment del voluntariat
- Programes de tutories
- Programes d'ajut econòmic
- Realització d'estudis per a la detecció de barreres, etc
- Formació del personal administratiu i docent
- Gratuïtat de matrícula, reserva de plaça o prioritat de matrícula
- Adaptacions curriculars
- Polítiques d'inserció laboral
- Etc

Les universitats europees i nord-americanes ens duen avantatge. Els països que tenen una millor atenció universitària dels discapacitats son Alemanya, França, Àustria i Regne Unit, ja que tenen un servei d'atenció directa als estudiants, tant en el procés de canvi, com de suport educatiu durant tot el temps que aquest individu estigui a la universitat.

Tenen uns serveis generals, destinat a tot tipus d'estudiant, i uns altres d'específics destinats a tot tipus de discapacitats, però més en concret a n'aquells amb un cert dèficit.

Per part d'Estats Units el suport als discapacitats ja té un llarga trajectòria, ja que varen començar dirigint-se als veterans discapacitats de la Segona guerra mundial. Es des de aquets moment que tota persona, inclosa les discapacitades, tenen drets a la plena igualtat i efectiva de drets.

Dins totes les universitats nord-americanes hi ha uns tècnics especialistes o altres estudiants amb caràcter de voluntariat, que serveixen com agut a tots els discapacitats que hi ha dins la universitat. També tenen una sèrie de convenis aprovats amb diferents institucions o governs, els quals els hi proporcionen subvencions, suport tècnic, suport humà, etc

5. Possibles polítiques

Una vegada exposat tan la situació que es troba el nostre país en temes d'inserció laboral de discapacitats i una mica també altres països, es l'hora de posar o anomenar unes petites idees, que es puguin dur a terme, per tal de mantenir o millorar la situació dels nostres discapacitats dins el món laboral.

El meu principal objectiu d'aquestes polítiques es reduir les taxes d'atur i millorar la inserció laboral de les persones discapacitades, i tal vegada amb un poc més d'ajuda a les dones i a aquelles persones que tinguin greus problemes per accedir a un lloc de treball.

A continuació en nombraré un parell, les quals crec que poden ser útils, i no suposen uns esforços impossibles.

- Fer més campanyes perquè la societat i les empreses sàpiguin quins tipus de discapacitats existeixen, quins són els beneficis de tenir un treballador discapacitat, etc
- Augment del salari dels treballadors discapacitats. Per tal de fer-los més dignes i que s'apropin més als salaris de la resta de treballadors. I així poder facilitar un poc més la vida i les grans despeses que tenen els discapacitats.
- Millora de les condicions de jubilació i/o l'atenció sanitària que reben els nostres discapacitats. Que sigui més fàcil i menys costos la medicació per a les malalties, o els diferents tractaments que puguin rebre, com sigui les estimulacions físiques, per un discapacitat físic.
- Formar als discapacitats amb un caire més general, per tal que les habilitats apreses els hi puguin servir per diferents empreses, i també per a la vida quotidiana.
- Per augmentar en nombre de treballadors a una empresa, es podrien separar o dividir més les feines, per tal de que més discapacitats poguessin fer més feina

a una mateixa empresa alhora. Es a dir seria com un treball en cadena un poc simplificat.

- Augmentar la varietat de treballs on podem trobar un discapacitat. Que no només els trobem a lloc de jardineria, cuina o serveis, ja que una gran part està capacitada per fer altres feines, igual que les persones no discapacitades.
- Que les empreses es comprometin un poc més. Que no tan sols ens garanteixin un salari i un lloc de feina digne per els nostres discapacitats, sino que també ens garanteixin que el discapacitat podrà exercir unes relacions socials agradables i podrà tenir un paper important dins el seu treball i empresa.
- Fer que la contractació d'un discapacitat no es faci per temes legals o per tan sols tenir beneficis econòmics o fiscals. Al futur s'hauria d'arribar a un punt de no haver de donar cap ajuda per la contractació d'un discapacitat, sino que les empreses ho haurien de fer simplement perquè necessitin més treballadors, o perquè tinguin una ètica interna que tots som igual a l'hora de treballar, independentment de si sofreix una discapacitat o no.
- Major recolzament a l'hora de que els discapacitats puguin dur a terme uns estudis o una formació professional, ja sigui perquè hi hagi més ajudes per les famílies, o bé perquè hi hagi un marc de formació més ampli.
- Intentar la millor eficàcia a l'hora de l'orientació a la col·locació dels discapacitats als llocs de feina. Que el lloc de feina s'aproximi al màxim a les habilitats i al que s'espera el discapacitat.
- Intentar que hi hagi uns bon fonaments amb el caire de la formació i educació des de un principi i des de que els discapacitats són més petits, per tal de poder anar ampliant aquests coneixements amb el pas del temps.

- Utilitzar les noves tecnologies de la informació i de les comunicacions, per afavorir el treball de les persones discapacitades.
- Intentar que es faci el major compliment possible alhora de complir amb el 2% de contractació de persones discapacitades a les empreses de 50 treballadors o més.

6. Conclusió

Una vegada donat a conèixer quina situació tenen els discapacitats al nostre país, amb els seus pros i contres, crec que entre tots s'ha d'intentar que tot discapacitat tingui un lloc de treball digne i de qualitat, amb una remuneració adequada i suficient per tal de poder dur les seves despeses al dia. Sense discriminacions a l'hora de poder accedir-hi ni a l'hora de les condicions de treball.

Les persones discapacitades tenen els mateixos drets a tenir un salari digne, per poder conciliar una vida familiar i social com la resta de persones.

Per això es indispensables que des de el Govern s'intenti promoure un sistema de diàleg i consulta amb les diferents organitzacions empresarials, i sindicats amb ajuda de les associacions de discapacitats, per tal de que tot discapacitat tingui un futur més digne i fàcil.

Tal volta si només analitzem la situació espanyola no veiem que els discapacitats siguin tractats de manera tan diferent a la resta d'habitants. Però no es fins que comparem amb altres països, quan ens donem compte que el nostre país va enrere amb moltes coses, i una d'elles es amb el tracte als discapacitats. La majoria de països tenen un tractament dels estudiants discapacitats més complet al nostre, o bé un procés d'inserció social i laboral més eficient.

Per millorar aquesta situació s'han de dur a terme una sèrie de mesures, com puguin ser unes reformes a l'educació, i en concret als estudis on hi hagi cabuda per als discapacitats, i unes mesures d'inserció laboral més estrictes i productives.

7. Bibliografia

- ADROVER, J. M. EL TRÀNSIT DE L'ESCOLA AL MÓN LABORAL EN LES PERSONES AMB DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL. EL TRÁNSITO DE LA ESCUELA AL MUNDO LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. THE TRANSIT FROM SCHOOL TO THE WORKING MARKET IN. *Enginy Enginy*, 85.
- Albarrán Lozano, I., & Alonso González, P. (2009). La población dependiente en España: estimación del número y coste global asociado a su cuidado. *Estudios de economía*, 36(2), 127-163. Disponible a: http://www.fundacioncaser.es/sites/default/files/ajimenez_evoluciondelapoblacion.pdf
- ÁLVAREZ, V. R. (2012). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿ Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?. *Estudios de economía aplicada*, 50, 30-1. Disponible a: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3932461>
- Arribas, F. J. R. (2003). La construcción social del empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo. *Nómadas*, (8). Disponible a: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18100819>
- Bonal, X., & Essomba, M. À. (2004). 42 Política educativa i igualtat d'oportunitats. Disponible a: <http://www.fbofill.cat/intra/fbofill/documents/publicacions/389.pdf>
- Brogna, P. (2005). El derecho a la igualdad...¿ o el derecho a la diferencia. *El Cotidiano*, 134, 43.

- De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 50, 73-89. Disponible a: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/est04.pdf

- Díaz, M. P. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 25(1), 185-200. Disponible a: <http://sid.usal.es/idocs/F8/ART19016/pallisera.pdf>

- Egido Gálvez, I., Cerrillo Martín, R., & Camina Durantes, A. (2014). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la Orientación= Social and labour inclusion of people with intellectual disability through supported employment programs. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135-146. Disponible a: <http://e-spacio.uned.es/revistasuned/index.php/reop/article/view/11446>

- Fernández, N. V. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*, 14(2), 393-424. Disponible a: <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/17256>

- Fernández, S. F. COSTE Y EFECTIVIDAD EN LAS ACCIONES SOCIALES DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- Ferreira Villa, Camino; Vieira Aller, María José; Vidal García, Javier (2014). La atención a los estudiantes con discapacidad en las instituciones de educación superior. El caso de Cataluña. *Revista de*

- Integración educativa*, 32(1), 139-157 Disponible a:
<http://riberdis.cedd.net/handle/11181/4199>
- Ferreira Villa, Camino; Vieira Aller, María José; Vidal García, Javier (2014). La atención a los estudiantes con discapacidad en las instituciones de educación superior. El caso de Cataluña. *Revista de Investigación Educativa*, 32 (1), 139-157. Disponible a:
<http://dx.doi.org/10.6018/rie.32.1.171711>
 - GARCÍA, A. (2001). La discapacidad en España. *Revista multidisciplinar de gerontología*, 11(1), 35-37. Disponible a:
<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/consumer-discapacidad-02.pdf>
 - i Díaz, M. P., & Bonjoch, M. R. (2007). ¿ Y después del trabajo, qué?: más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, (342), 329-348. Disponible a:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2254201>
 - INE Encuesta de Discapacidad (2010). Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008. *Metodología. Madrid: Instituto Nacional de Estadística*. Disponible a : <http://www.ine.es>
 - Ioé, C., Pereda, C., de Prada, M. A., & Actis, W. (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Fundación la Caixa.
http://www.fundaciolacaixa.com/StaticFiles/StaticFiles/4d3d0e903e8cf010VgnVCM200000128cf10aRCRD/es/es14_esp.pdf
 - Magarolas, R. G., Clot Razquin, G., March Llanes, J., Freitas, A., Busquets i Bou, E., & Ruiz Ramos, M. (2009). Prevalencia de la discapacidad en España por comunidades autónomas: el papel de los factores individuales y del entorno geográfico en su variabilidad. *Rev*

- Esp Salud Pública*, 83(6), 821-34. Disponible a: <http://www.scielosp.org/pdf/resp/v83n6/original1.pdf>
- Malo, M. A. (2003). Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, 46, 99-126.
 - Morillas, M. A., Pérez, P. R. A., & de Paz, J. F. C. (2008). Apoyo a la integración de estudiantes con discapacidad en la enseñanza universitaria: Algunas medidas y propuestas de actuación orientadora. *Educacion y diversidad= Education and diversity: Revista inter-universitaria de investigación sobre discapacidad e interculturalidad*, (2), 129-150.
 - O.E .de la Discapacidad,(2012). Las personas con discapacidad en España. Informe Olivenza 2010. Disponible a: <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3422>
 - Pereda, C.; de Prada, M.A. y Actis, W. (2003): La inserción laboral de las personas con discapacidades. Colección Estudios Sociales Fundación La Caixa Núm. 14 Disponible a: <http://www.fundaciolacaixa.com/>
 - Rodríguez, V. (2012b): «El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?» *Estudios de Economía Aplicada*, 30(1), pp. 237–259. Disponible a: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3932461>
 - Thornton, P., & Lunt, N. (1998). *Políticas de empleo para personas con discapacidad en dieciocho países occidentales*. Escuela Libre.

- Tokman, V. E. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. CEPAL. Disponible a: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/5143>

- Villa, N. (2003): «Situación laboral de las personas con discapacidad en España». *Revista Complutense de Educación*. 14(2), pp.393–424.

- Visier, L. (1998): «Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegido para personas minusválidas». *Revista internacional del Trabajo*, 117(3) Disponible a: <http://www.oit.org/public/spanish/revue/download/pdf/visier.pdf>

- www.amadipesment.org/

- www.aspascr.org

- www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?mkey=M14&lang=CA&cont=50846

- www.cambramallorca.com/ampliar.php?Cod_not=4563

- www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista181/Revista181.htm

- www.fundaciononce.es

- www.ine.es

- www.lismi.es/

- www.oecd.org/spain/

- www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119779.pdf