

“
a la feina
iguals
”

POLÍTIQUES LABORALS
PER A LA DIVERSITAT
EMPRESSES D'INSERCIÓ

Present i futur de les empreses d'inserció

POLÍTIQUES I EXPERIÈNCIES
DE LA INSERCIÓ LABORAL A CATALUNYA

Present i futur de les empreses d'inserció

POLÍTIQUES I EXPERIÈNCIES
DE LA INSERCIÓ LABORAL A CATALUNYA

ÍNDEX

5 Presentació

7 **POLÍTIQUES I MODELS EMPRENEDORS**

8 **La política catalana d'inserció laboral i la seva adequació al marc comunitari europeu**

Eduardo Rojo Torrecilla

20 **L'empresa social en l'àmbit de la inserció pel treball de les persones de difícil ocupabilitat**

Isabel Vidal

34 **Les empreses d'inserció: situació actual i reptes de futur**

Daniel Puig i Aliu

50 **Les empreses d'inserció. Passat, present, futur**

Julio Martínez

68 **Les empreses d'inserció laboral: situació actual i perspectives de futur**

Jaione Mendizabal Marculeta

74 **El sentit de les empreses d'inserció. Justificació social teòrica des del punt de vista de l'economia i de la societat**

Víctor M. López i Narcís Miranda

85 **EXPERIÈNCIES**

86 **L'itinerari d'inserció laboral des d'una empresa d'inserció**

Mario Pagonabarraga

94 **Un model d'empresa d'inserció des del territori**

Ignasi Parody i Iñaki Segurado

100 **Altres empreses, possibles**

Xavier Oms Llohis

104 **Aproximació a la realitat de les empreses d'inserció**

Imma Maynou

113 **RELACIÓ D'EMPRESSES D'INSERCIÓ**

PRESENTACIÓ

Des de l'aparició de les primeres experiències d'inserció laboral fins a l'aprovaçió a Catalunya, l'any 2002, de la llei que regula les empreses d'inserció, s'ha fet un recorregut intens que ens permet constatar avui la seva realitat com a part de l'economia social i solidària a Catalunya, amb projectes empresarials econòmicament i socialment sostenibles, i com a sector que genera ocupació i proporciona qualificació a aquelles persones que es troben en una situació d'exclusió social i laboral.

Des de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats s'han desplegat un conjunt de mesures de foment adreçades al sector amb l'objectiu de potenciar, ampliar i consolidar els seus projectes, entre les quals hi ha les de visualització i reconeixement social, per tal que sigui conegut i reconegut per la seva funció i per la seva qualitat empresarial.

Aquesta publicació vol contribuir a la difusió de les empreses d'inserció a partir de l'experiència acumulada en aquests anys i vol recollir elements de reflexió entorn d'aquells aspectes que afecten el model i el futur d'un sector que cal anar construint i adaptant a les noves realitats de l'exclusió social i del mercat, aportant aspectes clau per a un nou model econòmic que situa l'ocupació de les persones en el centre de l'estratègia empresarial.

Els autors i les autores dels articles provenen d'àmbits diversos, des del món universitari al món de la direcció d'aquestes empreses. Creiem que el conjunt de reflexions permet fer una bona aproximació al paper que han jugat i estan jugant les empreses d'inserció i a quins són els principals reptes de futur.

Des de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats hem volgut donar protagonisme al sector per tal de generar noves estratègies que avancin en la igualtat d'oportunitats, la creació de xarxa, l'impuls dels lideratges dels projectes i en la gestió de la complexitat i la diversitat.

Tinc la convicció que la lectura d'aquests articles aportarà nous elements per continuar construint un model d'empresa compromesa amb la sostenibilitat econòmica i la cohesió social.

Sara Berbel Sánchez

Directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

POLÍTIQUES I MODELS EMPRENEDORS

LA POLÍTICA CATALANA D'INSERCIÓ LABORAL I LA SEVA ADEQUACIÓ AL MARC COMUNITARI EUROPEU*

Eduardo Rojo Torrecilla

Eduardo Rojo Torrecilla és catedràtic de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Autònoma de Barcelona. Investigador responsable del projecte de recerca "Migraciones y mercado de trabajo: problemas y soluciones para la España de la globalización", dirigeix la base de dades Delfos de la Diputació de Barcelona sobre normativa en matèria de polítiques d'ocupació.

* Article elaborat l'octubre de 2008.

La inclusió social

Un aspecte important que cal considerar amb caràcter introductorí és què s'entén per inclusió social. Els informes comunitaris ho cataloguen com “un procés que garanteix que les persones en situació de risc de pobresa i d'exclusió social arribin a tenir les oportunitats i els recursos necessaris per participar plenament en la vida econòmica, social i cultural, i es beneficiïn d'un nivell de vida i un benestar considerats normals en la societat que viuen. Això els assegura més participació en la presa de decisions que afecten la seva vida, així com l'accés als seus drets fonamentals”.

Entre les propostes que es formulen per avançar en la correcció de les desigualtats existents destaquen les següents: promoure la inversió en mesures actives de mercat de treball i adequar-les per respondre a les necessitats dels col·lectius desfavorits; garantir que els sistemes de protecció social siguin suficients i accessibles per a tothom i que proporcionin incentius de treball suficients per a les persones que poden treballar; possibilitar l'exercici dels drets socials per part dels col·lectius desfavorits, entre els quals s'inclou l'accés a un habitatge adequat, una salut de qualitat i oportunitats d'aprenentatge permanent; adoptar mesures que previnguin l'abandó escolar prematur, i promoure la transició adequada des de l'escola al món laboral. Per portar a terme totes aquestes mesures i propostes cal reforçar la cooperació entre les diferents administracions implicades i aconseguir una major implicació de tots els agents socials que actuen en l'àmbit dels programes de lluita contra la pobresa i l'exclusió.

Cal reforçar la cooperació entre les administracions i aconseguir una major implicació de tots els agents socials que actuen en programes contra la pobresa i l'exclusió.

La inserció per l'ocupació

Si ens acostem a la realitat espanyola, a totes les comunitats autònomes s'ha garantit una prestació econòmica (s'anomeni renda mínima d'inserció o no) per als col·lectius desfavorits. No ha passat el mateix amb la política d'inserció, ja que els esforços efectuats han donat resultats desiguals a cada autonomia i queda encara molt camí per recórrer, sense desmerèixer òbviament tot el que s'ha fet fins ara. En aquest camí, la regulació apropiada de les empreses d'inserció (EI) pot ser molt útil per reincorporar les persones que perceben la renda mínima i altres col·lectius al món laboral normalitzat, sempre que l'esmentada regulació faci possible que aquestes persones puguin prestar els serveis en una empresa d'aquest àmbit i que l'empresa es beneficiï d'una contrapartida econòmica (subvencions de costos salarials o de seguretat social, o subvenció per lloc de treball) a canvi de la menor productivitat del treballador.

En l'àmbit autonòmic hi ha diverses experiències normatives interessants, especialment la catalana, que molt probablement han estat el punt de partida perquè el Govern espanyol es decidís a presentar el projecte de Llei que finalment va ser aprovat pel Parlament i es va convertir en la Llei 44/2007, de 13 de desembre.

La Llei catalana 27/2002, de 20 de desembre, sobre mesures legislatives per regular les empreses d'inserció sociolaboral, té com a finalitat facilitar la incorporació de col·lectius desfavorits al mercat de treball, primerament per mitjà de l'ocupació protegida en aquestes empreses i després mitjançant la incorporació a l'anomenat mercat de treball ordinari (encara que les dades demostren que una part de les persones es queden en la mateixa empresa). És a dir, fa de la inclusió per l'ocupació el centre del seu plantejament, sense oblidar de cap manera que la creació d'aquestes empreses permet engegar un model més participatiu socialment entre les persones que hi presten servei.

Catalunya va ser una de les primeres comunitats que va regular les EI, i s'ha hagut d'esperar gairebé cinc anys perquè s'aprovés la norma estatal, que igual que la catalana i les de les restants comunitats autònomes,

posa l'accent en la inclusió social i en la integració per un treball que estigui dotat dels requisits de qualitat i de nivell formatiu que permeti que la persona treballadora pugui romandre de forma regular en el món laboral i no tornar a caure en una situació d'exclusió social quan finalitzi el seu pas per l'EI.

El marc comunitari de la inclusió social i la inserció per l'ocupació. La importància de les EI

A continuació es fa una aproximació als textos comunitaris més recents, així com de forma molt concisa a les propostes de reforma de la normativa francesa, per comprovar si l'objectiu marcat en la normativa autonòmica catalana, i seguit després per l'estatal, també es recull en l'àmbit internacional. O dit d'una altra forma, si la normativa catalana s'ajusta a les regles comunitàries.

Aquesta breu anàlisi té un interès particular perquè el Consell de Ministres d'Ocupació i Assumptes Socials de la Unió Europea, celebrat els dies 2 i 3 d'octubre¹, ha adoptat una declaració per la qual es proclama l'any 2010 com l'Any europeu de lluita contra la pobresa i l'exclusió social. Aquesta lluita requereix de l'accés de les persones en difícil situació social a una ocupació de qualitat, perquè tal com s'exposava en la proposta de decisió² –que no crec que sofreixi cap modificació en el text que finalment es publiqui–, “l'ocupació, si bé redueix notablement el risc de pobresa de les persones, no sempre és condició suficient per allunyar-les de la mateixa, per la qual cosa la taxa de persones amb el risc de caure en la pobresa continua sent relativament alt fins i tot per als qui treballen. La pobresa de les persones amb ocupació va unida a una baixa remuneració, escasses qualificacions i, sovint, a l'ocupació a temps parcial i precari, però també a les característiques de la llar on viu la persona, pel que fa al nombre de persones a càrrec i la intensitat del treball domèstic. Per tant, una ocupació de qualitat és essencial per allunyar les persones de la pobresa”.

Aquesta comparació també té interès perquè el Parlament europeu aprovarà pròximament, a partir d'un informe de la Comissió d'Ocupació i Assumptes Socials³, una resolució en la qual se subratlla “el potencial de l'economia social, les empreses socials, el sector no lucratiu i el sector de l'ocupació pública per facilitar oportunitats d'ocupació i entorns laborals adequats per als grups vulnerables, potencial que han d'examinar i donar suport al màxim els estats membres i les polítiques comunitàries (Fons Social Europeu, Fons de cohesió i regionals, etc.)”.

En els documents de l'esmentada Comissió es constata que uns 35 milions de treballadors, el 15% del total, guanyen uns salaris “extremadament baixos” i uns 17 milions, el 8%, “viuen en la pobresa tot i treballar”. Per aquest motiu el Parlament europeu aposta per un plantejament més global de la inclusió social, no basat únicament en ajudes econòmiques, i que permeti que les persones puguin viure dignament i participar tant en la societat com en el mercat laboral. Pel que fa a aquest últim, el Parlament europeu subratlla que la inclusió ha de basar-se en l'estreta vinculació amb uns mercats laborals inclusius, ja que l'objectiu de les

polítiques d'inclusió activa “ha de ser fomentar unes ocupacions estables, segures i altament qualificades, proporcionar un alt nivell de seguretat i higiene en el treball, incrementar la productivitat i el suport actiu als més desfavorits, preveient mesures específiques de suport i serveis per incrementar l'ocupabilitat i ajudar a mantenir les persones en el mercat de treball, desenvolupant l'activitat empresarial i donant suport a la cerca d'ocupació,

educació d'alta qualitat, formació professional, formació complementària i formació al llarg de tota la vida, assessorament personalitzat i ajuda especial juntament amb ocupacions subvencionades quan sigui absolutament necessari per als grups vulnerables com els treballadors amb discapacitat”.

Més concretament, el Parlament europeu demana unes polítiques d'ocupació adequades per assolir uns mercats inclusius per als col·lectius més desfavorits i entre les propostes concretes, en sintonia amb les adoptades en l'àmbit estatal i autonòmic català, destaquen les d'“instaurar

Les polítiques d'inclusió han de fomentar unes ocupacions estables, segures i altament qualificades.

mesures de suport per fomentar l'ocupació i la capacitat per mantenir-se en el mercat laboral (per exemple, formació en el lloc de treball i oportunitats de formació al llarg de tota la vida), desenvolupar la capacitat empresarial, així com adaptar les condicions de treball per ajudar a les persones marginades a conciliar l'ocupació amb els seus esforços per fer front als desavantatges socials (per exemple, falta d'habitatge, responsabilitats familiars o problemes de salut)".

En aquesta mateixa línia se situa la molt recent proposta de recomanació de la Comissió, de 30 de setembre, sobre la inclusió activa de les persones excloses del mercat de treball⁴, en la qual s'aposta de forma decidida per adoptar les mesures que siguin necessàries per promoure mercats de treball inclusius, "per tal d'assegurar que l'accés a l'ocupació és una oportunitat oberta per a tothom", i per potenciar el paper de l'economia social i de les empreses socials com una via de primera importància per a l'accés a l'ocupació de les persones pertanyents a col·lectius desfavorits, amb la concessió d'incentius econòmics als empresaris per contractar aquestes persones.

Aquesta proposta troba el seu punt de referència en la comunicació de la Comissió de 17 d'octubre de 2007 que duu per títol "modernitzar la protecció social en nom d'una major justícia social i una cohesió econòmica reforçada: promoure la inclusió activa de les persones més allunyades del mercat laboral"⁵. El document reafirma, en primer lloc, la importància d'assolir la integració en el mercat laboral de totes les persones excloses del mateix, sempre que estiguin en condicions de realitzar una activitat laboral; és a dir, la posada en marxa d'una política d'inclusió activa que combini mesures de polítiques actives i passives d'ocupació, o el que és el mateix, la combinació de "suports a la renda a un nivell suficient perquè els afectats puguin portar a terme una vida digna amb vinculacions amb el mercat laboral en forma d'oportunitats d'ocupació o formació professional i amb un millor accés als serveis socials de capacitació", engenant itineraris personalitzats d'ocupació que els permetin tant inserir-se en el mercat de treball com mantenir-s'hi, cosa que difícilment es pot aconseguir si no es dota les persones que ho necessitin de competències

adequades i se les ajuda perquè puguin superar els seus dèficits personals i socials. En segon terme, cal que els estats membres estableixin, d'acord amb les directrius comunitàries per a l'ocupació, mesures que possibilitin l'accés dels col·lectius desfavorits al mercat laboral, amb especial atenció a la posada en marxa de mesures actives i preventives que identifiquin les necessitats i que proporcionin informació i consell adequat. Entre les propostes concretes que formula la Comissió, i que han estat recollides en la proposta de Recomanació, s'inclouen l'expansió de l'economia social i el desenvolupament de noves fonts d'ocupació en resposta a necessitats col·lectives, així com també mesures d'"incentius financers per a la contractació per part dels empresaris, legislació en matèria de lluita contra la discriminació i legislació laboral".

En un important document comunitari aprovat el 19 de gener de 2007, la Comunicació de la Comissió sobre la proposta d'un informe conjunt sobre protecció social i inclusió social⁶, es llancen els principals missatges que la Comissió desitja transmetre als estats membres perquè reforcin els seus sistemes de protecció i d'inclusió social i s'aborden les denominades "qüestions globals" relatives a aquestes polítiques, com són la interrelació amb l'ocupació i el creixement, o el governament. El foment de la inclusió activa es valora com un mecanisme essencial per aconseguir que les persones s'incorporin i romanguin en el mercat de treball en condicions dignes i adequades, tant genèriques com més concretes de seguretat i salut laboral. Entre les mesures que l'informe considera adequades per fomentar la inclusió activa, i que no deixen de ser una bona síntesi de les recollides en els informes nacionals, se citen el reforç de les polítiques actives del mercat laboral; les possibilitats de millora de les competències, incloent l'àmbit de les tecnologies de la informació; els esforços per buscar solució als desavantatges educatius, i un assessorament adequat. També es posa de manifest la necessitat d'adoptar mesures específiques per afavorir la inclusió de la població immigrant i de les minories ètniques, amb la correcció dels desavantatges educatius i lingüístics, d'una banda, i amb la lluita contra tot tipus de discriminació de l'altra.

El passat 30 de juny la presidència francesa de la Unió Europea i les futures presidències txeca i sueca durant l'any 2009 van presentar el seu programa de treball per als pròxims 18 mesos. En aquest text s'esmenta la nova Comunicació sobre l'agenda social renovada, aprovada per la Comissió el 2 de juliol⁷. En l'apartat dedicat a l'ocupació i política social es destaca la importància de seguir aplicant de forma efectiva i coherent l'Estratègia de Lisboa, en concret les directrius integrades i l'Estratègia Europea d'Ocupació. Per continuar avançant en l'àmbit de la creació d'ocupació, els tres estats comunitaris proposen incidir en el desenvolupament de mesures que guarden relació amb l'educació permanent, la formació professional, l'envelliment actiu, la conciliació de la vida familiar i l'activitat professional, els incentius dels sistemes fiscals i de les prestacions socials, i la lluita contra el treball no declarat i els frau en els sistemes de Seguretat Social. No s'obliden en el document comunitari les referències obligades a la lluita contra la pobresa i exclusió social, i a la necessària adopció de les mesures adequades per enfrontar-se a un problema que no només afecta persones aturades o col·lectius desfavorits com les persones amb discapacitat, les persones d'edat o les dones, sinó també les que disposen d'una ocupació, ja que es constata l'increment de la pobresa de persones que treballen, "ja que un 8% dels treballadors corren risc de caure en la pobresa". Entre les propostes d'especial interès sociolaboral s'anuncia la presentació d'una proposta de Recomanació (citada amb anterioritat) sobre la inclusió activa, en la qual haurien de tractar-se qüestions com el dret a uns ingressos mínims per a les persones sense recursos, l'articulació entre les polítiques de protecció social i les polítiques d'inserció o reinserció en el mercat de treball, i l'accés a uns serveis de qualitat (en els àmbits de salut, ensenyament, ocupació, habitatge, etc.) per part de les persones desfavorides.

Es tracta d'un problema que no només afecta persones aturades ja que un 8% dels treballadors corren risc de caure en la pobresa.

Breu nota sobre la política d'inclusió social i inserció pel treball en la reforma de la normativa francesa

La reforma de la política francesa es manifesta en l'anomenat “Grenelle de la inserció”⁸ i en la recent aprovació pel Govern del projecte de llei pel qual es generalitza la renda de solidaritat activa (que substituiria a la renda activa d'inserció i altres prestacions socials) i es reforma la política d'inserció⁹.

L'objectiu declarat és el d'aconseguir que totes les persones tinguin accés a la inserció professional, afirmant-se de forma solemne que “la inserció social i professional és ara ja reconeguda, juntament amb la lluita contra les exclusions, com un imperatiu nacional”. No és aquest el lloc adequat per analitzar el projecte, però sí per destacar que la inserció ha de percebre's com una inversió i no com un cost econòmic, i que el treball ha de ser el primer instrument per fer retrocedir l'exclusió, de manera que “el retorn a l'ocupació per a tothom ha de constituir l'objectiu essencial de les polítiques i dispositius d'inserció”.

Potser la idea més novedosa de la norma és la posada en marxa d'un contracte únic d'inserció que substituiria els instruments normatius d'intervenció actualment existents, a fi de reduir la complexitat del dispositiu vigent. El projecte aposta -i aquest és un altre element de reflexió per a la política catalana- per esborrar la distinció a efectes de política d'ocupació entre “ocupables” i “inocupables”, i planteja el rebuig de la idea de quotes d'inserció (és a dir, que caldria reflexionar sobre el model català i espanyol vistes les noves propostes franceses).

En fi, la inserció no pot veure's com un mecanisme d'ajuda social als aturats que no perceben prestacions, o en el cas espanyol als qui perceben en uns casos, i en molts altres no, la renda mínima d'inserció, sinó que ha de contemplar-se com a quelcom que té valor econòmic, en tant que les polítiques de reclutament i de formació per a col·lectius de difícil accés al mercat de treball han de tenir sens dubte una repercussió econòmica positiva per al conjunt de la societat.

En definitiva, la futura normativa francesa apel·la a una regulació comuna per a totes les persones que desitgen accedir al mercat de treball, i elimina de forma dràstica la major part de la regulació específica dels col·lectius anomenats desfavorits. Falta veure quina eficàcia tindrà, però no hi ha dubte que caldrà seguir la seva trajectòria amb atenció.

L'adequació de la normativa catalana i espanyola al marc comunitari

A Espanya, la nova llei estatal d'empreses d'inserció ha de servir per ampliar les possibilitats d'inserció per la via econòmica dels col·lectius en situació de risc o exclusió social, sense oblidar tot el que ja estan fent les comunitats autònomes que han dictat normes dedicades a aquestes empreses.

Pel que fa a la modalitat contractual pròpia per a les empreses d'inserció, és evident que el procés d'inserció necessita temps per a la formació no només en el lloc de treball específic sinó també en els hàbits socials per poder finalment accedir a un lloc de treball en una altra empresa. També en aquest supòsit cal fer una regulació que garanteixi plenament els drets dels treballadors en inserció, ja que és un col·lectiu especialment vulnerable per la seva situació personal i la seva falta de xarxa familiar i social, i aconseguir que les mesures d'incentivació econòmica de les contractacions arribin a totes les persones que realment ho necessitin.

Cal remarcar una idea important i és que el coneixement adequat dels fenòmens de l'exclusió social i de les persones que se'n veuen afectades ens ha de dur a reiterar la necessitat d'evitar, sempre que això sigui possible, la seva separació definitiva del mercat de treball, per la importància que l'acompliment d'una activitat socialment útil té en la seva vida quotidiana, en les seves estratègies de supervivència i en les seves expectatives de futur.

Per organitzar un model adequat de lluita contra l'exclusió cal articular correctament la intervenció social i laboral per combinar tres estratègies:

- desenvolupar una oferta formativa àmplia (assessorament, informació, orientació i formació) adaptada a les necessitats d'aquests col·lectius;
- endegar un procés paral·lel d'intervenció i acompanyament social orientat al desbloqueig de problemes i de situacions personals que poguessin fer fracassar la inserció laboral, i
- garantir la possibilitat d'accés al mercat laboral dels qui estiguin percebent rendes de protecció social i que es trobin capacitats per incorporar-s'hi, mitjançant fórmules intermèdies d'inserció o mitjançant accés directe, cosa que en qualsevol cas requereix una opció explícita, per part dels poders públics, d'incentivació de l'ocupació per als esmentats col·lectius.

En definitiva, les polítiques d'ocupació han de tenir com a finalitat atreure més persones al mercat de treball, augmentar l'ocupabilitat i impulsar l'envelliment actiu. Cal adoptar mesures que tendeixin a millorar la situació de les dones, els joves, els més grans de 45 anys i els col·lectius amb dificultats especials, facilitant i millorant les transicions al llarg de la vida de cada persona. Igualment, s'han d'adoptar mesures per aproximar i equilibrar l'oferta i la demanda de treball, i cal continuar treballant per millorar la qualitat d'ocupació. I cal ser conscient que el mercat de treball demana als treballadors que actualitzin permanentment les seves qualificacions professionals, les seves capacitats i la seva polivalència per adaptar-se als canvis; és a dir, el mercat de treball requereix d'una major proactivitat per a tots els treballadors, i això inclou òbviament els qui tenen més dificultats per raons de qualificació, edat, sexe, nacionalitat o discapacitat. Per aquest motiu, un dels objectius de qualsevol política d'ocupació en el moment actual ha de ser minimitzar el nombre de persones sense qualificació, incrementar el nombre de treballadors que realitzen formació al llarg de la seva vida laboral, potenciar aquesta formació en els sectors emergents i amb perspectives de futur, i lligar les mesures de política activa d'ocupació als processos de canvi estructural i reestructuració empresarial. En els estudis realitzats en el Pla d'ocupació de

Catalunya 2006-2008, que l'autor va dirigir durant els anys 2005 i 2006, i en la perspectiva dels canvis en el mercat de treball en els pròxims deu anys, es calcula que per trobar un bon equilibri entre els diferents nivells d'estudis i les demandes previsibles del mercat de treball, s'ha de tenir cap a una distribució del 10% de treballadors amb estudis primaris, un 55% amb estudis secundaris i un 35% amb estudis superiors.

Com a conclusió val a dir que la normativa catalana i espanyola superen amb bona nota el marc de referència comunitari. L'objectiu que cal assolir en el futur immediat, si les autoritats competents ho consideren convenient, és adequar-les a les noves necessitats del món del treball, és a dir, a l'aparició i desenvolupament de sectors d'activitat on puguin tenir cabuda les empreses d'inserció, i a la nova configuració de la població laboral que provoca canvis constants en els perfils de les poblacions de més difícil accés al mercat de treball.

La normativa catalana i espanyola superen amb bona nota el marc de referència comunitari.

Notes

1. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/lisa/103169.pdf
2. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0797:FIN:ES:PDF>
3. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2008-0364+0+DOC+PDF+VO//ES&language=ES>
4. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=401&furtherNews=yes>
5. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0620:FIN:ES:PDF>
6. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0013:FIN:ES:PDF>
7. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0412:FIN:ES:PDF>
8. <http://www.grenelle-insertion.fr/>
9. http://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do;jsessionid=6ACA3A0A0B84D08D988BCBC9096D8FBE.tpdjo07v_3?idDocument=JORFDOLE000019424060&type=general

L'EMPRESA SOCIAL EN L'ÀMBIT DE LA INSERCIÓ PEL TREBALL DE LES PERSONES DE DIFÍCIL OCUPABILITAT

Isabel Vidal

Isabel Vidal és professora d'Economia a la Universitat de Barcelona i presidenta del Centre d'Investigació d'Economia i Societat (CIES). Des de 1994 és directora acadèmica del Màster en Economia Social i Direcció d'Entitats sense ànim de lucre i des del 2003, directora acadèmica del Màster en Responsabilitat Social Corporativa, tots dos títols propis de la Universitat de Barcelona. És també membre fundador de les xarxes internacionals d'investigació International Society for Third Sector (ISTR) i L'Emergence de l'Entreprise Social (EMES).

Introducció

Les polítiques actives d'ocupació van néixer en el decurs dels anys vuitanta del segle XX com a conseqüència de la llarga crisi ocupacional que la societat va patir des de final dels anys setanta fins a mitjan anys noranta. Tanmateix, aquestes polítiques actives de foment de l'ocupació van reflectir que els seus beneficiaris eren persones a l'atur relativament fàcils de recuperar per al mercat de treball. Les polítiques actives d'ocupació no van ser suficientment útils per a la integració en el mercat de treball de les persones sense sostre i aturats de molt difícil ocupabilitat. Grups de ciutadans, organitzats entorn de comunitats de cristians, associacions de veïns o associacions de mestres -preocupats per les conseqüències del fracàs escolar entre els joves que viuen en els barris perifèrics de les ciutats espanyoles- van començar a “atender vacíos y problemas que surgen en nuestro entorno” (Romà Fortuny, 1996: 290). És així com sorgeixen el que avui es coneix per empreses d'inserció o també empreses d'inserció social pel treball.

Cap a l'any 1994 vam tenir l'oportunitat de conèixer una de les iniciatives pioneres d'inserció social pel treball a Catalunya: la Fundació Engrunes, presidida en aquell moment per Romà Fortuny i dirigida per Toni Puig, dos dels seus promotors. És una institució que va fer les primeres passes a mitjan anys vuitanta (Fortuny, 1996); té, per tant, una memòria històrica d'un quart de segle en la lluita contra l'exclusió social. Van recuperar l'ofici de drapaire ja que era una activitat terapèutica. La primera seu central es va ubicar a Esplugues de Llobregat en un carrer relativament cèntric amb molts veïns. Aquests anaven de manera habitual al magatzem i deixaven les bosses carregades de roba o trucaven per telèfon perquè vinguessin a recollir els trastos vells o que simplement havien deixat de funcionar. Aquests veïns, que avui s'anomenarien voluntaris, van ser el pilar de la viabilitat d'aquesta iniciativa. Les persones en procés d'inserció recuperaven aquelles donacions i posteriorment les posaven a la venda com a articles de segona mà. L'ingrés d'aquelles vendes era el seu únic recurs econòmic en forma de dinar. Els seus promotors tenien molt clar que aquestes iniciatives havien de ser

La Fundació Engrunes va ser pionera a Catalunya en la lluita contra l'exclusió social.

iniciatives de trànsit per a la majoria dels treballadors en procés d'inserció. En el seu inici, no van ser concebudes com a empreses finalistes. Si els veïns van ser el pilar de la sostenibilitat, els seus promotors van ser l'ànima d'aquesta iniciativa.

Van néixer amb un enfocament purament assistencial. En el cas concret de la Fundació Engrunes al principi dels anys noranta, i arran de superar una de les seves primeres crisis de viabilitat, els seus promotors van començar a descobrir que havien creat una empresa. Aquests, a més a més de ser persones i ser ciutadans, eren també empresaris socials. La descoberta els va espantar, els va agradar i, després d'alguna reflexió, van concloure que la sostenibilitat social del projecte passava per superar l'enfocament assistencial que fins aleshores havia dominat el projecte per evolucionar cap a un enfocament de gestió empresarial, amb la creació d'un grup mínim de professionals amb sou però sense oblidar que l'objectiu era facilitar la inserció social pel treball de persones de molt difícil ocupabilitat. No és la facturació, no és el nombre de treballadors, no són les activitats econòmiques que fan, és l'èxit en la inserció en el mercat de treball ordinari de les persones a l'atur en situació d'exclusió. I aquesta és la missió amb la qual una comunitat de cristians va destinar molts esforços i temps per mirar de fer alguna cosa per a unes persones que les administracions públiques i les empreses no atendien en aquell moment. Avui algunes d'aquelles persones que es van apropar a l'entitat com a persones de difícil ocupabilitat són els responsables de l'entitat, considerada com a empresa líder en la inserció social pel treball de persones en risc d'exclusió.

ESTRUCTURA

Aquest article s'estructura en quatre apartats. En primer lloc, la introducció té com a objectiu recordar les raons del naixement d'iniciatives ciutadanes que en el decurs del temps han evolucionat cap al que en l'actualitat es coneix amb el nom d'empresa d'inserció. El segon apartat se centra en l'organització i, concretament, en tres aspectes: a) el seu reconeixement institucional, b) l'assoliment de la seva missió: la inserció social pel treball ordinari d'una persona de molt difícil ocupabilitat i c) les dife-

rents procedències dels recursos que permeten la sostenibilitat econòmica d'aquestes organitzacions empresarials.

Per tractar els apartats segon i tercer s'han utilitzat els resultats obtinguts per al cas espanyol d'una part del treball empíric que es va fer en el marc del Projecte PERSE¹. La tercera part és de reflexió i posa èmfasi en la necessitat de considerar l'empresa d'inserció com a projecte col·lectiu de tots els ciutadans. L'article acaba amb un apartat que recull les referències bibliogràfiques i electròniques citades en el text.

Les empreses d'inserció

Des de l'inici dels anys noranta, quan es comença a parlar d'empreses d'inserció, fins al present podem trobar iniciatives d'empreses d'inserció en la gran majoria de les comunitats autònomes. Són iniciatives ciutadanes que han evolucionat en el transcurs d'aquests dos decennis i s'han organitzat en estructures de representació, cosa que els ha permès finalment obtenir el reconeixement institucional. El component assistencial es va desplaçant progressivament i algunes d'elles ja han arribat a ser instrument de política activa d'ocupació.

RECONeixEMENT INSTITUCIONAL

Les empreses d'inserció social pel treball són reconegudes en la legislació d'un gran nombre de països del nostre entorn. A França l'origen va ser una circular de 1979 per facilitar la incorporació al mercat de treball de joves socialment exclosos. L'any 1987 es van reconèixer les associacions intermediàries, mentre que el Govern espanyol tot just en aquest moment comença a parlar d'elles. També les Regies de Quartier. Probablement la legislació més admirada pels promotors de les empreses d'inserció va ser la llei italiana de cooperatives socials I de tipologia B, ja amb data 1991. Des de l'any 2004 Itàlia disposa de normativa per a les empreses socials. En l'àmbit de l'Estat espanyol, el reconeixement institucional ha costat. Després de diversos intents frustrats de disposar d'una llei d'àmbit estatal, a partir de l'any 2000 els governs de les diferents comunitats autò-

A l'Estat espanyol, nou normatives autonòmiques i una llei d'àmbit estatal regulen les empreses d'inserció.

nomes van iniciar el reconeixement institucional. Aquest reconeixement va arribar a les empreses d'inserció catalanes a les acaballes de l'any 2002². Val a dir que la llei d'àmbit estatal data de desembre de 2007³. El resultat és que per a un conjunt ben petit d'organitzacions, prop de 200, a l'Estat espanyol es disposa de nou normatives autonòmiques –entre lleis, ordres i decrets– i d'una llei d'àmbit estatal. Centrem el nostre interès en la Llei 27/2002.

El 80% dels beneficis s'han de reinvertir per garantir la sostenibilitat econòmica del projecte empresarial.

Una anàlisi de la normativa⁴ permet concloure que les empreses d'inserció són empreses de trànsit per a aquelles persones en situació d'exclusió. L'empresa dissenya itineraris personalitzats on conjuga la formació teòrica amb la formació pràctica en un entorn de treball real i, a més, ofereix el suport assistencial que aquestes persones acostumen a necessitar. La producció i la venda posterior dels béns i serveis és un instrument. La finalitat de l'empresa d'inserció és transmetre un conjunt de coneixements pràctics que han de facilitar a les persones en situació d'exclusió la seva inserció en el mercat de treball. Les empreses d'inserció poden ser empreses mercantils, societats cooperatives o societats laborals però el 80% dels beneficis s'han de reinvertir per garantir la sostenibilitat econòmica del projecte empresarial.

AVALUACIÓ DE LA MISSIÓ DE L'EMPRESA D'INSERCIÓ

L'estudi empíric en el marc del Projecte PERSE, dut a terme entre 83 treballadors d'onze empreses d'inserció d'arreu de l'Estat espanyol, va permetre comprovar que durant la seva estada en l'empresa d'inserció, el treballador havia incrementat, sobre una puntuació màxima de 5 punts:

- les habilitats professionals (+2)
- la capacitat per treballar amb autonomia (+2)
- el coneixement de les diferents tasques que comporta la seva feina (+2)
- les capacitats socioculturals (+1,8)
- l'habilitat per relacionar-se amb els seus companys (+1,8)
- la capacitat per relacionar-se amb els directius de l'empresa d'inserció (+1,7)

El treball empíric també va analitzar la situació dels treballadors que ja no treballaven a les empreses d'inserció. Es va constatar que el 22,8% dels treballadors que van deixar l'empresa d'inserció abans que s'acabés el seu contracte de treball ho van fer perquè havien trobat una nova feina en el mercat no protegit. Es va constatar, també, que un 20% dels treballadors que havien abandonat l'empresa d'inserció no tenien perspectives de feina. El treball empíric va concloure que, en general, la situació laboral dels treballadors havia millorat. Abans d'entrar a l'empresa d'inserció la situació més freqüent del conjunt de treballadors usuaris era trobar-se a l'atur (53%); ara, del conjunt de treballadors que ja no estaven a l'empresa d'inserció solament un 18,6% estava a l'atur, cosa que representa el 12% dels 83 treballadors que va compondre la mostra. Una dada que cal remarcar és el fet que el 53,1% de les persones que ja no estaven a l'empresa d'inserció, treballaven. D'aquest col·lectiu, un 37,5% treballaven amb un contracte de durada definida a temps complet i el 12,5% tenien contracte indefinit a temps complet. Del 18% de les persones a l'atur, la meitat cobrava el subsidi d'atur i l'altra meitat no.

L'ORIGEN DELS RECURSOS D'UNA EMPRESA D'INSERCIÓ

A l'apartat d'introducció s'ha fet referència al fort component de voluntariat amb què van néixer les primeres iniciatives on es va gestar el concepte d'empresa d'inserció. En aquesta primera època, els recursos van ser no monetaris en un cent per cent, sobretot donacions en temps i en espècies per part de veïns i promotors. Amb el transcurs del temps aquestes organitzacions han construït capacitat productiva i diàleg amb les administracions públiques territorials. Dues classes de capital que els està permetent diversificar les fonts de finançament, tal com queda recollit a la taula de la pàgina següent.

PROCEDÈNCIA DELS RECURSOS ECONÒMICS MIXTOS (EN PERCENTATGES)

Recursos monetaris	90
Venda de béns i serveis	68
Sector públic	38
Sector privat	34
Persones	23
Tercer sector	5
Subsidis directes	17
Comunitats autònomes	73
Govern central	9
Ajuntaments	12
Unió Europea	6
Donacions monetàries, patrocini	5
Persones	77
Tercer sector	19
Sector empresarial	4
Recursos no monetaris	10
Valor de les donacions en espècies	2
Subsidis públics indirectes	1
Valor de les donacions en temps	7
Treball desenvolupat pels voluntaris	87
Treball voluntari del personal d'estructura	9
Treball voluntari de professionals externs	4
Treball desenvolupat per membres del tercer sector a les juntes directives	0,6
Treball desenvolupat per membres del sector privat a les juntes directives	0,1
Total	100

Font: Vidal i Claver (2006:145).

Aquesta taula recull l'origen dels recursos monetaris i no monetaris d'una empresa d'inserció i és part del treball fet amb una mostra de 15 empreses d'inserció en el marc del projecte de recerca PERSE en el període 2001-2003. Es tracta d'un projecte fet abans de l'aprovació de la Llei estatal 44/2007 però es considera que reflecteix una realitat vàlida de la distribució dels diferents recursos que nodreixen les empreses d'inserció.

El primer comentari que cal destacar és la importància de la venda de productes i serveis al mercat, tant privat com públic. Aquesta venda de béns i serveis és l'origen del 68% dels recursos monetaris que gestiona una empresa d'inserció. Des d'una perspectiva històrica, aquest quadre palesa l'actual implicació de les administracions públiques territorials en la sostenibilitat econòmica de les empreses d'inserció. Aquesta constatació permet fer notar l'evolució de l'Administració pública territorial, que ha passat d'una actitud escèptica sobre la capacitat de les empreses d'inserció com a instrument en la lluita contra l'exclusió a una actitud de col·laboració i a ser –segons la terminologia actual– el grup d'interès més important en termes de recursos financers que tenen les empreses d'inserció per al desenvolupament de la seva missió.

L'Administració pública territorial ha passat d'una actitud escèptica sobre la capacitat de les empreses d'inserció a una actitud de col·laboració.

A Vidal i Claver (2006) es constata la importància de les administracions públiques territorials com a clients de les empreses d'inserció per garantir la sostenibilitat econòmica del projecte: en les empreses que no tenien com a clients les administracions públiques, la sostenibilitat era incerta. Aquesta implicació progressiva d'ajuntaments i governs autonòmics com a element clau de sostenibilitat de l'activitat empresarial de l'empresa d'inserció explica que la literatura més recent que tracta la defensa de les empreses d'inserció ja incorpori com a reivindicació important augmentar la compra pública així com la bona gestió i compliment de les clàusules socials. En aquesta línia s'ha de remarcar la feina pionera que l'equip tècnic de l'Obra Social de Caixa Catalunya ha dut a terme des de l'any 2001 (veure, per exemple, P. Veciana, 2007) amb resultats concrets com pot ser la *website* de compra social (www.comprasocial.net) que convida, no solament a les administracions públiques, sinó també a empreses i consumidors a consultar aquesta web abans de decidir-se per la compra d'un bé o servei.

Si continuem amb la lectura d'aquest quadre d'origen dels recursos, es constata que els subsidis directes poden representar el 17% dels recursos monetaris per a les empreses d'inserció. De nou, destaca la importància dels subsidis procedents dels governs autonòmics i ajuntaments que ple-

gats representarien el 85% del total de les subvencions. Les donacions privades significarien el 5% dels recursos monetaris però es vol remarcar la presència de les donacions procedents de particulars, amb un 77% del total de les donacions monetàries, signe dels inicis històrics d'aquestes organitzacions formades per persones per ajudar persones.

Un altre signe clau del manteniment dels pilars que van permetre el naixement d'aquestes organitzacions és la importància dels recursos no monetaris amb forta presència del treball voluntari (87% de les donacions en temps). Les bonificacions i exempcions fiscals representen l'1% d'aquests recursos no monetaris. Probablement a partir de la Llei 44/2007 pot augmentar el pes d'aquestes exempcions fiscals en el conjunt dels recursos que gestionen les empreses d'inserció, però no es considera que sigui un element clau per al futur de la sostenibilitat econòmica i financera d'aquestes organitzacions.

Reflexions i conclusions finals

La primera idea que es vol transmetre en aquest apartat és que l'exclusió social és un residu de difícil recuperació. Per tant, i seguint el plantejament dels analistes mediambientals, l'objectiu de qualsevol societat sostenible passa per la no-producció de residus i, per tant, per la no-creació d'exclusió social. Aquest seria el veritable objectiu de qualsevol societat que vol basar el seu desenvolupament també en l'acumulació de capital social. Ara bé, per no generar residus s'han de prendre mesures preventives i canviar les formes de fer, no solament per part de les empreses convencionals. Com a conseqüència, la prevenció de l'exclusió social competeix als sistemes educatiu, familiar, econòmic, institucional... tots ells han de tenir molt definits i actualitzats els seus propis mecanismes d'inclusió social.

Ara bé, una vegada que per la claveguera es vessa residu social, sempre hi ha un petit grup de ciutadans que per raons diverses intenta reciclar aquest residu. Per a aquesta missió, aquests ciutadans poden optar per associar-se i crear una organització com a instrument que els ha de faci-

litar aquest reciclatge. Aquesta organització instrumental s'anomena, avui en dia, empresa d'inserció.

LA RECUPERACIÓ DE PERSONES EN SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ ÉS UN PROJECTE COL·LECTIU

Aquests vint anys de funcionament de les empreses d'inserció han permès constatar que, per al compliment de la seva missió, els promotors necessiten la col·laboració i el suport de tercers. Preferentment han obtingut la col·laboració de les administracions públiques territorials, tot i que no ha estat gens fàcil. Els promotors de les empreses d'inserció, amb paciència infinita, han anat treballant i a mesura que obtenien resultats, han anat rebent l'atenció i, després, el suport de les administracions públiques territorials.

Com s'avança a Vidal (2006) i es desenvolupa a Vidal (2008), els promotors de les empreses d'inserció han fet una certa acumulació de capital de confiança, que és el nucli del capital social. Tanmateix, han de continuar ampliant el seu estoc de capital de confiança amb les administracions si volen augmentar el suport públic que reben. Destinar un mercat públic preferent per a les empreses d'inserció, tant de discapacitat social com de discapacitat reconeguda, per exemple, serà un procés progressiu i resultat de l'acumulació de confiança, com a conseqüència de la feina ben feta en el procés d'inserció, de transparència (quines accions es prenen i com es duen a terme, quins són els processos d'inserció...), de comunicació i, en definitiva, de diàleg amb les administracions públiques. Aquest diàleg amb les administracions públiques és el que en la terminologia actual s'anomena diàleg amb un grup d'interès: les administracions públiques són un grup d'interès importantíssim per a les empreses d'inserció.

Un altre grup d'interès clau per als promotors de les empreses d'inserció són les empreses convencionals. Les empreses d'inserció han desenvolupat metodologies i processos d'inserció innovadors i pioners. I també de recuperació d'hàbits i disciplines que faciliten la incorporació al mercat de treball d'aquestes persones. Però en una economia de mercat el principal demandant del servei és l'empresa con-



Les empreses d'inserció han desenvolupat metodologies i processos d'inserció innovadors i pioners.

vencional. De la lectura de la legislació i dels estudis sobre les empreses d'inserció hi ha molt poca informació sobre els itineraris d'inserció de la persona cap a l'empresa convencional⁵. La legislació actual no vol la creació de guetos. No vol promoure la dualitat en el mercat de treball. Com a conseqüència, l'avaluació no es fa segons la facturació i el nombre de llocs de treball directes. El foment de les empreses d'inserció ve donat per la seva capacitat de ser empresa de trànsit entre l'exclusió i el treball. Per poder complir amb aquesta missió, les empreses d'inserció han d'acumular capital de confiança amb les empreses que demanen treball. Les empreses convencionals han d'arribar a ser un grup d'interès tan o més important que les administracions públiques si els promotors d'aquestes empreses d'inserció volen garantir el suport de les administracions públiques. Però probablement no serà una tasca de les empreses convencionals cap a les empreses d'inserció, probablement serà un procés invers com el registrat en el cas de les administracions públiques.

Les empreses d'inserció han d'acumular capital de confiança amb les empreses que demanen treball.

Des de la perspectiva de les administracions públiques i de les empreses, aquests dos actors han de comprendre que l'empresa d'inserció no es pot entendre com un projecte d'interès privat d'un grup de ciutadans ben intencionat. S'ha d'assumir com un projecte col·lectiu de ciutadans, responsables públics i empresaris. És a dir, aquests dos darrers actors han d'interioritzar que, pel bé dels seus propis interessos, han de voler ser grups d'interès de les empreses d'inserció. La lluita contra l'exclusió exigeix treball en xarxa i cooperació entre els diferents grups d'interès per resoldre aquesta xacra social. Cadascun d'aquests grups d'interès no pot treballar en solitari. La investigació i l'experiència mostra repetidament que treballar en solitari no resol el problema. Les empreses soles, per molt socialment responsables que siguin, no resolen el problema de l'exclusió a causa de la informació asimètrica que es dona en el mercat de treball. Les administracions públiques han mostrat no tenir avantatges per a la creació de llocs de treball reals entre les persones de difícil ocupabilitat, i les empreses d'inserció no tenen suficients recursos per resoldre un problema que és d'abast i de responsabilitat col·lectiva. Aquests tres actors han de treballar en cooperació, però, evidentment, abans

cadascun d'aquests actors ha de tenir confiança en els altres; això voldrà dir que els altres estan treballant bé.

Els resultats del projecte PERSE planteja preguntes que no tenen encara resposta, com per exemple: Com neix l'ambient social perquè es desenvolupi l'empresa d'inserció social entesa com a nus de cooperació entre diferents grups d'interès que han assumit el deure de lluitar contra l'exclusió? Quins són els indicadors quantitius que permeten avaluar aquest ambient social, és a dir, quins són els indicadors que han de facilitar saber el nivell de confiança desenvolupat per l'empresa d'inserció per aconseguir la col·laboració de la resta de grups d'interès en l'assoliment de la seva missió? Aquestes preguntes plantegen problemes d'interpretació inherents a processos de formació de valors com són la credibilitat i la reputació que els altres agents o grups d'interès tenen en relació amb l'empresa d'inserció.

En conclusió, perquè l'empresa d'inserció pugui desenvolupar tot el seu potencial necessita haver acumulat prèviament capital de confiança; ara bé, els altres operadors o grups d'interès -administracions públiques i empreses, primordialment- han de descobrir i valorar l'existència de les empreses d'inserció en la lluita contra l'exclusió i l'atur de llarga durada.

Referències bibliogràfiques

Esteban, R. (2008). La ley estatal de empresas de inserción. Comentario a algunas de sus aportaciones más significativas. *Butlletí electrònic del CIES*, núm. 63, disponible en format pdf a l'adreça electrònica: www.grupcies.com.

Fortuny, R. (1996). Conclusiones en el llibre d'Isabel Vidal (coord.) *Inserción social por el trabajo. Una visión internacional*, ed. CIES.

Nyssen, M. (coord.) (2006). *Social enterprise. At the crossroads of market, public policies and civil society*, ed. Routledge.

Osborne, S. (editor) (2008). *The Third Sector in Europe. Prospects and challenges*, cap, 17, pp. 309-326, ed. Routledge.

Veciana, P. (2007). "La incidència de l'antiguitat i de la compra pública en el desenvolupament de les empreses d'inserció (mimeo)", tesina que es va defensar el novembre de 2007, dirigida pel Prof. Albert Recio, Universitat Autònoma de Barcelona.

Vidal, I. (coord.) (1996). *Inserción social por el trabajo. Una visión internacional*, ed. CIES, Barcelona.

Vidal, I. Claver, N. (2006), "Weak public support for social enterprises" a M. Nyssens, *Social enterprise. At the crossroads of market, public policies and civil society*, cap. 9, pp. 144-157, ed. Routledge.

Vidal, I. (2006). "Reflections on the market, networking and trust". *Public Management Review*, vol. 8, 4: 583-589.

Vidal, I. (2008). "The role of social enterprises in Europe. A core element or a distraction in the provision of public services?" a Stephen Osborne (editor) (2008) *The Third Sector in Europe. Prospects and challenges*, cap, 17, pp. 309-326, ed. Routledge.

Altres fonts d'informació

www.caixacatalunya.es

www.lacaixa.es

www.comprasocial.net

www.grupcies.com

Notes

1. Projecte PERSE, The socio-economic performance of social enterprises in the field of integration by work, finançat pel V Programa Marc de Recerca de la Comissió Europea. Hi van participar 14 països. Va ser un programa coordinat per la Xarxa d'Investigadors EMES.
2. Llei 27/2002, de 20 de desembre, sobre mesures legislatives per regular les empreses d'inserció social sociolaboral, DOG núm. 3793, de 3 de gener de 2003.
3. Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció.
4. Per un comentari exhaustiu de la Llei 44/2007 es recomana l'article de Ricardo Esteban (2008) "La ley estatal de empresas de inserción. Comentario a algunas de sus aportaciones más significativas". *Bulletí electrònic del CIES* núm. 63, disponible en format pdf a l'adreça electrònica www.grupcies.com.
5. Des de l'any 2005 l'Obra Social de "la Caixa" ha posat en funcionament el programa Integra que té com a objectiu facilitar la inserció laboral a partir de potenciar les capacitats d'inserció de les organitzacions adherides al programa. A gener del 2010 la pàgina web informa que durant aquest període de temps, 2005-2009, s'han fet 20.000 accions d'inserció. La consulta a la pàgina web www.lacaixa.es proporciona informació d'aquest programa.

LES EMPRESES D'INSERCIÓ: SITUACIÓ ACTUAL I REPTES DE FUTUR

Daniel Puig i Aliu

Daniel Puig i Aliu és expert en el camp de les empreses d'inserció.

Contextualització

El febrer de 2006, abans de la crisi actual, l'INE¹ va difondre els resultats de l'Enquesta de Condicions de Vida, que conclouïa que un de cada cinc residents a Espanya està per sota del llindar de pobresa, és a dir, el mateix percentatge de fa deu anys, quan la Fundació Foessa denunciava els mediàtics 8 milions de pobres a l'Estat. Amb la diferència que ara són gairebé nou milions i mig². Així, els desplegaments competencials de les administracions, els fons de cohesió europea i els milions invertits des dels plans de lluita contra l'exclusió fins als plans per a la inclusió, en un context d'acceleració i polarització de les tendències socioeconòmiques en la dècada del canvi de mil·lenni, no han arribat més enllà de la contenció de l'exclusió. De la mateixa manera que el context de creixement econòmic que s'ha acabat tampoc ha servit per disminuir les desigualtats socioeconòmiques³.

Segons dades anteriors a la crisi actual, un de cada cinc residents a Espanya està per sota del llindar de pobresa.

L'impuls de les entitats d'iniciativa social enfront del contundent volum i intensitat del fenomen d'exclusió social i la ineficiència de les administracions, que es disputen competències en lloc d'exercir-les, ha estat capaç de renovar-se als noranta⁴ en modestes però significatives experiències agosarades i innovadores. Sense deixar de banda la multidimensionalitat de l'exclusió, però centrant-se en una de les esferes més participatives de la societat actual, el treball, cal assenyalar que les empreses d'inserció sociolaboral, en lloc d'assistir i cronificar l'exclusió o d'intervenir-hi parcialment promovent accions per capacitar la part més feble de la balança, la de l'afectat, perquè trobi la seva oportunitat, com si fos la causa exclusiva de la situació, hi ha donat resposta demostrant que és des de la part exclusora, el mercat, d'on es poden generar oportunitats d'ocupació i promoció laboral per a les persones desafavorides expulsades del mateix mercat. Així, les empreses d'inserció sociolaboral són aquelles que "porten a terme qualsevol activitat econòmica de producció de béns o de prestació de serveis i l'objecte social de la qual tingui com a finalitat primordial la integració sociolaboral de persones en situació o greu risc d'exclusió social"⁵.

D'aquesta manera, les empreses d'inserció intervenen en l'arrel del procés d'exclusió sociolaboral, el qual no s'entén sense la interacció dels seus dos pols. A més, tota mesura per a la inclusió serà parcial si no ateny alhora l'exclutor i l'exclòs, és a dir:

- El mercat i el context social, la competitivitat del qual expulsa la persona menys capacitada, que acumula més dificultats d'adaptació, i condemna el context social a desplegar mesures paliatives de les situacions que se'n deriven. Així, les empreses d'inserció complementen un entorn estructuralment exclutor del més feble, del menys competitiu, i generen iniciatives que -amb la mateixa lògica del mercat- en corregeixen els efectes perversos i esdevenen un instrument que subsani la seva ineficiència reintegrant recursos humans irresponsablement bandejats. Alhora, el context social es convenç de la viabilitat i necessitat de disposar d'alternatives que capgirin els termes ordinaris de la relació laboral de manera que es posi com a finalitat l'ocupació, en lloc de ser el mitjà del rendiment econòmic, finalitat tradicional però que en les empreses d'inserció esdevé un mitjà necessari, ja que fa temps que ha quedat ben palès que el mercat i el creixement econòmic *per se* no redueixen les desigualtats socials⁶.
- L'exclòs, que deixa de ser usuari beneficiari d'accions d'assistència o promoció de la capacitat per a la possible sortida d'una situació de la qual no n'és causa sinó més aviat efecte. La implicació necessària per sortir de situacions tan complexes es pot assolir sent part activa, protagonista, del procés i això demana la participació des del primer moment, la possibilitat de donar, no només de rebre. És des del mateix treball que es reincorpora la persona, directament des del mercat, de manera que el procés esdevé un fet real, biogràficament valorat tant per la persona com pel context social que l'ha d'incloure. Les empreses d'inserció, doncs, són les estructures que permeten que el procés d'incorporació sociolaboral pugui ser productiu, actiu, implicador, des del primer moment i els itineraris personalitzats d'inserció esdevenen una eina efectiva dins d'estructures empresarials ja que, per si sols, al final dels noranta havien deixat paleses les seves limitacions pel fet de no intervenir en el territori ni en el mercat.

La presència en el mercat, imprescindible per a les empreses d'inserció, ha de contemplar la seva relació amb els agents socials. És una qüestió delicada ja que segons es vagi definint pot ser malentesa, i pot caure, en un extrem, per temor a competència deslleial per part de l'empresa ordinària o bé, en un altre extrem, per part dels sindicats, per temor a la seva instrumentalització. Cal esmerçar els esforços per reforçar la visió de complementarietat amb el teixit empresarial, ja que si bé es competeix en el mercat per a la comercialització de béns i serveis, es fa lleialment, i sobretot es complementa gràcies a l'oferta d'estructures de qualificació laboral que reverteixen en el teixit productiu ordinari. Una experiència reeixida va ser el consens que es va assolir amb representants empresarials, sindicals i de l'Administració en el si del Consell Econòmic i Social de Girona⁷ el 2004, on es va signar un dictamen que, entre d'altres, incloïa les següents observacions sobre les diferents modalitats de treball tutelat⁸:

Cal reforçar la visió de complementarietat de les empreses d'inserció amb el teixit empresarial.

“Els llocs de treball protegit són instruments d'inserció sociolaboral per la via econòmica per a col·lectius que tenen especials dificultats d'ocupació, amb molts anys d'existència, de reconeguda validesa i amb una regulació deficient i parcial.

Algunes de les seves característiques són:

- Genera riquesa: ja sigui pel resultat de l'activitat productiva o la creació d'ocupació.
- Produeix estalvi social: el participant deixa de dependre econòmicament de Serveis Socials.⁹
- Posa l'accent de la intervenció en l'exclusió (mercat laboral), no només en la persona exclosa, usuària d'hipotètiques preparacions prèvies a la inserció (motivació, orientació, formació, etc.).
- Complementa el mercat laboral: la competitivitat del mercat expulsa la persona menys preparada, que acumula més dificultats d'adaptació; el treball d'inserció pot reincorporar la persona exclosa (amb dificultats afegides a la situació d'atur) directament al mercat, esdevenint un fet real, biogràficament valorat.
- És un marc real de treball, privilegiat pel procés d'adaptació del participant al mercat laboral, que permet correccions en situació real d'aspectes imprescindibles com són ritme, constància, disciplina, ordre, treball en equip, productivitat, etc., els quals no es poden assimilar en marcs simulats o purament formatius.

- Parteix de la implicació des del primer moment: el participant té un paper de subjecte del propi itinerari d'inserció, no d'usuari. Expressió clara de la coproducció.
- Permet l'aglutinació d'esforços: l'exclusió, caracteritzada per la pluriproblemàtica, demana una intervenció multilateral que supera l'àmbit estrictament laboral. L'estada en un lloc de treball d'inserció permet que les diferents accions col·laterals (sanitat, justícia, habitatge, estructuració sociofamiliar...) es desenvolupin simultàniament i en un marc de compromís actiu. Així mateix, pot ser un darrer pas on conflueixin els esforços de mesures prèvies que no hagin assolit directament la inserció.”

Situació actual

L'origen i desenvolupament de les empreses d'inserció a l'Estat estan clarament vinculats a les organitzacions socials. No és ni del primer sector (privat) ni del segon sector (públic) d'on neixen aquestes iniciatives; és el tercer sector qui ha demostrat la voluntat, iniciativa, capacitat i creativitat per desenvolupar les experiències existents. Així mateix, l'extracció social de les entitats promotores de les empreses d'inserció, la cultura organitzativa i la identitat de les mateixes comporten un estil de funcionament diferent del de les organitzacions empresarials, massa vegades allunyat d'allò que ha de desenvolupar una empresa, encara que sigui d'inserció¹⁰.

Malgrat tot, han estat les entitats socials que, des del testimoni real i compromès, han estat capaces de trobar, desenvolupar i mantenir oportunitats al mercat efectiu i les han convertit en oportunitats reeixides d'inserció sociolaboral. Tot i oferir estàndards de qualitat dels serveis i productes equiparables, fins i tot superiors, a les empreses normalitzades, la funció de reinserció comporta unes despeses afegides i una menor productivitat i estableix que han de ser compensades per les administracions competents. La mateixa Llei catalana¹¹ reconeix:

“... es planteja la necessitat de reconèixer, emparar i potenciar aquelles iniciatives i empreses que combinen la lògica empresarial amb metodologies que fan possible la inclusió dels exclosos socials...”

... llurs actuacions necessiten instruments públics que compensin els més grans costos i dificultats que ocupar persones amb problemes evidents d'exclusió social suposa per a les empreses. Un marc laboral propi i un règim fiscal més favorable són necessaris per a facilitar-ne les actuacions..."

D'aquesta manera, ha significat un pas endavant el fet que un dels objectius prioritaris de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball sigui fomentar i millorar les actuacions adreçades a promoure mesures de suport que facilitin la creació, ampliació i l'eficàcia de les empreses d'inserció. Així, els ajuts a la contractació a persones en situació o risc d'exclusió i els ajuts a la contractació a inseridors o monitors d'acompanyament comencen a esdevenir eines que viabilitzen aquestes empreses. Ara bé, n'hi ha prou? Certament calen plantejaments polítics clarament ambiciosos si volem que aquestes realitats superin el testimoniatge significatiu i prenguin el volum necessari per participar en el canvi de model productiu que sembla necessari a l'estructura econòmica del país. Fins ara, però, hem assolit les xifres de 36 milions d'euros anuals de facturació, 1.500 llocs de treball i 46 empreses d'inserció¹².

Dificultats i reptes

Un plantejament ambiciós per al futur del sector comportaria analitzar d'una forma més àmplia del que permet l'article, la situació actual, dificultats i reptes de les empreses d'inserció: des de l'accés al mercat públic i privat (Llei de contractació pública) a les aliances empresarials i la reserva social; des de les contradiccions entre la llei catalana i l'estatal, la competència legislativa fiscal i laboral a les mesures de foment i la sensibilitat de l'Administració local; des de la interoperabilitat en l'acció social, les oportunitats de l'actual situació socioeconòmica a la innovació, la sistematització del *know-how*; des del màrqueting i la responsabilitat social corporativa a la creació d'ocupació amb processos de coproducció...

A continuació s'agrupen les quatre condicions que es consideren necessàries per a un futur potent de l'economia social solidària.

L'estabilitat, la consolidació i el creixement

El caràcter empresarial de les empreses d'inserció i, per tant, el seu accés al mercat, la fidelització dels clients i la necessitat d'oferir processos d'adaptació laboral continuats en el temps exigeixen una presència estable. Tanmateix, l'equació de preus de mercat dels béns i serveis que s'ofereixen, la menor productivitat i els costos afegits comporten una quadratura del cercle força difícil de superar. Si hi afegim que la majoria de les experiències existents es basen en intensivitat de mà d'obra i poc valor en béns d'inversió tecnològica i d'equipaments, sembla difícil superar una presència marginal en el mercat només amb ajuts que minimitzin costos com els que s'han descrit anteriorment.

Paral·lelament, tot i els esforços aïllats de les entitats socials, promotores de les iniciatives d'inserció per la via econòmica, per comunicar al mercat el valor afegit que les empreses d'inserció reporten a la comunitat amb els seus serveis i productes, no s'acaben de trobar les formes, canals i metodologies de comunicació que procurin un impacte social prou satisfactori. Així, la tasca engrescadora que emprenen atrau gent a títol personal per col·laborar, però encara queden lluny els acords amb organitzacions empresarials que concretin i desenvolupin la responsabilitat social corporativa. Cal que el sector pugui plantejar-se el futur amb ambició, pensar en gros, però són minses les experiències d'aliances amb l'empresa ordinària i els instruments jurídics que permetin no perdre el caràcter diferenciat dels membres d'un partenariat.

Com sempre, pot ser l'oportunitat de negoci el que mobilitzi esforços. Iniciatives com la d'una reserva social en l'execució de pressupostos ordinaris de la Generalitat que s'ha fet aquesta legislatura, les clàusules socials o el concurs de cases forestals han aixecat expectatives, però és difícil evitar un enèsim desencant quan no queda gens clar allò a què es pot optar, quan no es reflecteix el mateix plantejament en els diferents nivells de l'Administració i quan ho fa, la Llei de contractació pública, a la seva clàusula addicional VII, no permet el mateix tractament que amb les iniciatives germanes dels centres especials de treball, reduint les possibi-

litats a la contractació menor, o quan es guanyen concursos específics pel sector i després no hi ha finançament per executar-los.

El desplegament de polítiques socials universalitzadores, que possibiliten l'accés als serveis socials d'unes classes mitjanes també tocades, xoca amb la necessitat de disposar d'operadors qualificats que les operativitzin¹³.

Malgrat les tragèdies personals que cada cop tenim més a prop, és clar que incrementar els serveis de promoció social d'abast i qualitat dóna oportunitats de creixement al sector de serveis a les persones i comunitats i, també, de recol·locació d'afectats en atur. Sense voler semblar allò dels mercaders al temple del Senyor, és cert que, dels qui més ben posicionats estan per aprofitar l'oportunitat, és el mosaic d'entitats socials que coexisteixen a les nostres contrades, el tercer sector, qui demostra altres maneres de fer economia, com a mitjà de millora social, no només com a finalitat en si mateixa.

Ara bé, el tercer sector té paral·lelismes amb la mateixa PIME típica giro-nina. De la mateixa manera que un gerent d'empresa càrnia es queixava de la inexistència política d'afers exteriors perquè el seu sector tingués oportunitats per consolidar-se al mercat mundial, davant els grans, forts i pocs operadors europeus i mundials, bandejava alhora qualsevol possibilitat d'aliança estable amb els seus competidors locals. Les encomiables iniciatives socials de les nostres comarques demostren que sí que es creu en la necessitat del treball en xarxa; en canvi, són poques les experiències estables on els "diferents" es casen per millorar el servei. Accentuem la diferència, no pas les semblances i això ens fa perdre oportunitat i millora. Som rics en experiències de coordinadores, plataformes, federacions, etc., és a dir, en flirtejos i causes comunes. Som pobres en experiències de gestió conjunta que multipliqui equipaments, recursos humans i intangibles, és a dir, en treball integrat i compromís de llarga volada, malgrat que siguem molt forts en experiències individuals voluntàries i admirables.

Costen massa les aliances del sector públic, el privat i el social perquè no trobem la manera de mantenir-les i multiplicar-les precisament quan s'acaben els recursos específics que les van crear. Poden haver-hi oportunitats, però sabrem superar l'alteritat per sumar en el canvi de model productiu?

La igualtat d'oportunitats

Més de dues dècades de reivindicació constructiva per al nostre reconeixement legal han servit per disposar de dues lleis, la catalana i l'espanyola, en alguns aspectes contradictòries, i que, ni canviant els governs, no han sabut desplegar. Ans al contrari, la llei insta les empreses d'inserció a unes obligacions i procediments administratius i burocràtics més encarcerats, encara, que no pas qualsevol altre tipus d'entitat privada i, a més, no queden clars ni els models de registre, ni el flux que han de seguir, ni molt menys les fórmules de relació contractual i finançament a què obliga la mateixa llei.

Una condició necessària per al desenvolupament d'itineraris i processos d'inserció és l'articulació amb la multiplicitat de serveis, projectes, programes i plans d'estreta volada de les diferents àrees, regidories, consorcis, direccions generals, departaments, etc., dels cinc nivells de l'Administració... i cadascun d'ells amb un mosaic de procediments, protocols, registres, justificacions, obligacions, implicacions, temporalitats, finançaments parcials i retardats... inexistents en la lògica del mercat, incomprensibles per a les empreses ordinàries: és un cost afegit més, suportat pel voluntarisme i el convenciment de les entitats socials, però que dificulta que les minces estructures internes de les entitats puguin aplicar planificacions plurianuals ambicioses i, més encara, consorciades.

La transitorietat de l'estada a l'empresa per part del treballador en inserció és una altra de les condicions i reptes del sector. Potser n'és el principal valor per a la inserció però toca de ple, també, la viabilitat productiva. L'ajut a la contractació minimitza efectes però no resol la qüestió i més encara quan la llei estatal forçarà que la meitat dels treballadors

siguin d'inserció, sense desplegar mesures estatals i reposant en les autonòmiques perquè li solventin. En el fons s'estableix una relació de proporcionalitat indirecta: com més rendibilitat social (més trànsit i més inserció en empresa ordinària) menys rendibilitat econòmica té l'empresa d'inserció. Sense poder-hi aprofundir, cal recordar, a més, la situació de les persones també productives (ho són totes!) però que mai assoliran nivells competitius acceptables al mercat ordinari. És cert que les empreses d'inserció no poden promocionar els casos més extrems però també ho és que caldrà descobrir fórmules de participació econòmica per als mateixos. Cal relacionar aquí la necessitat d'intervenció multidimensional, simultània i multilateral, on convergeixin les mesures inclusives necessàries per assegurar l'efectivitat d'un procés d'inserció a través del treball¹⁴, tot i que s'ha d'emmarcar en el conveni d'inserció¹⁵ que hauria de vincular el procés d'inserció amb mesures extralaborals, del qual es fa més referència al proper apartat.

És l'Estat qui té la competència de resoldre la contradicció contractual que suposa buscar la sortida de l'empresa per part d'un treballador d'inserció amb unes modalitats de contractació laboral que penalitzen la temporalitat¹⁶ i, fins i tot, generen indefensió jurídica si es confon l'obra i servei contractat amb l'activitat econòmica de l'empresa d'inserció o si es vincula la contractació amb mesures extralaborals, com s'ha dit anteriorment.

També és competència estatal la concreció de mesures fiscals, l'impost al valor afegit dels béns i serveis que prodeixen les empreses d'inserció, la preferència per a les empreses d'inserció en l'adjudicació dels contractes administratius majors... És l'àmbit autonòmic qui ha "de vetllar perquè les entitats o corporacions de dret públic participin en la promoció de les empreses d'inserció" i desenvolupar les mesures específiques de foment d'aquestes¹⁷. És des de l'àmbit local i comarcal que es pot concretar de forma més immediata l'accés al mercat públic, però arribats a aquest punt ens tornen a remetre a la legislació estatal de contractació pública, que es va aprovar un mes abans que la d'empreses d'inserció i, per tant, no les va contemplar! Com bé s'ha dit anteriorment, calen plantejaments

polítics clarament ambiciosos als cinc nivells de l'Administració si es vol que les iniciatives de foment, que existeixen, superin les traves burocràticoadministratives.

La integralitat de la intervenció social

En el primer apartat de l'article s'ha dit que els processos d'exclusió social resulten de la interacció entre els dos pols en joc: el context d'inclusió i l'afectat per l'exclusió, i és la distància entre ells el que determina la cohesió social.

La problemàtica de qui pateix l'exclusió ve determinada per l'acumulació i la intensitat de diferents factors en l'individu i les famílies. Així, és tan determinant per a una situació d'exclusió social la intensitat d'un sol factor de risc (un exemple ben clar seria una discapacitat) com l'acumulació de diferents factors de menor intensitat que poden derivar en situacions igualment exclusores.

Són molts els estudis que proposen diferents categories i incidències dels factors de risc d'exclusió en la població però no es disposa d'una sistematització acceptada que permeti aprofundir en el tractament simultani dels diferents factors¹⁸. A tall d'exemple, es proposaria la taula de la pàgina següent¹⁹.

Sense poder entrar, pel format de l'article, en l'explicació del perquè s'escullen unes categories i no unes altres ni tampoc voler generar cap debat entre investigadors socials, sí que cal fer notar la diversitat de factors i, per tant, la diversitat de mesures inclusives que permeten superar les situacions que pateixen persones, famílies i col·lectius cada cop més heterogenis i, per tant, amb més necessitats d'atenció personalitzada²⁰.

FACTORS D'EXCLUSIÓ SOCIOLABORAL

Coneixement

- Dèficit comunicatiu
- Inexperiència laboral
- Dèficit formatiu

Família

- Monoparentalitat
- Desestructuració

Situació jurídica

- Indocumentació
- Privació de llibertat
- Mesures alternatives

Situació

- Activitats de subsistència
- Marginalitat
- Pobresa

Xarxa de relacions

- Aïllament
- Distància cultural
- Fet migratori

Salut

- Malalties
- Discapacitat
- Subjectivitat
- Desmotivació
- Hàbits, actituds, valors

Altres

- Habitatge
- Disponibilitat temporal i geogràfica
- Atur

El treball d'inserció pot esdevenir una eina aglutinadora de les mesures inclusives²¹ que hi ha per a moltes de les situacions, tot i que estan absolutament desconnectades. És evident que cal que siguin seqüenciades, si no simultànies, si hem de coproduir processos integrals i personalitzats d'inserció. El conveni d'inserció amb el qual es vincula la contractació laboral²², superant la relació extralaboral, és un recurs ben poc explorat i força malentès pels responsables de mesures inclusives no laborals; no es percep el potencial motivador i mobilitzador, que no pas coercitiu, d'una proposta de procés d'inserció que posi a disposició del candidat i del seu nucli familiar un ventall personalitzat de mesures diverses i completes vinculades com a estímul promotor del mateix lloc de treball transitori i la inserció posterior. D'aquesta manera també s'innovaria la relació persona-projecte. Ja fa temps, l'avaluació dels diferents programes transnacionals per a la inclusió del Fons Social Europeu denotava les limitacions tant de la relació voluntària persona-itinerari ("fés, si vols"; un exemple seria la formació d'adults), com de la relació de contraprestació

Cal que la intervenció sigui multidimensional, simultània i multilateral.

persona-procés (“si tu fas, jo apporto”; un exemple seria la Renda Mínima d’Inserció) i instava a experimentar relacions de coproducció, on el projecte i la persona evolucionen plegats sense itineraris mecanicistes prefixats. La gairebé impossibilitat actual de fer convergir les accions, a causa de la diversa adscripció institucional, cultura professional i inèrcies de plantejament, malbarata molts esforços per part d’unes o altres mesures i es perd un potencial inclusiu de primer ordre.

Cal, doncs, que la intervenció sigui multidimensional, simultània i multilateral, on hi convergeixin alhora la intervenció de diferents agents socials. Falta, però, implicació política i institucional, i ambició tecnico-professional per desenvolupar estratègies de concertació entre els diferents agents socials públics i privats implicats.

La recerca, el desenvolupament, la innovació... i una mica més

Al llarg de l'article s'han anat indicant aspectes ben innovadors presents o potencials al sector de les empreses d'inserció; només per destacar-ne algun, cal recordar que aquestes entitats han demostrat ser una eina eficaç d'inserció sociolaboral, que ofereix i coprodueix processos d'aprenentatge i adaptació mitjançant l'experiència laboral, biogràficament estimulant, potencialment aglutinadora d'un *collage* de mesures d'inserció personalitzades, que genera riquesa, possibilita la participació des del treball, l'obtenció de drets des de l'esforç i la implicació en el mateix entorn competitiu del mercat, instrumentalitzant-lo per posar-lo al servei de les persones, les quals amb les estructures adequades aprofiten i desenvolupen oportunitats de negoci.

Es generen i es generaran experiències que enriqueixen les habilitats, competències i les actituds i valors que, en un entorn real de mercat, desenvolupen el creixement personal i l'autonomia del desafortunat. Malgrat tot, les potencialitats del bagatge de les entitats socials estan allunyades dels centres reconeguts de recerca i desenvolupament i la mateixa fragi-

litat del sector és un handicap per a l'assentament i transferència dels petits-grans èxits. La sistematització del *know-how* del nostre dia a dia és un valor que cal visibilitzar, ja no només per les empreses d'inserció sinó pels departaments de recursos humans tant de l'empresa ordinària com pública. Si una assignatura pendent dels centres de recerca i les universitats és la seva vinculació amb el teixit empresarial, amb el tercer sector hi ha un ventall d'exploració ben ambiciós i oportú. No només en el camp de les ciències socials convé la sistematització i la transferència, sinó també en el camp tecnològic. No només manca posar al servei dels desfavorits la tecnologia sinó que els mateixos centres de recerca i formació són oportunitat de negoci i experimentació per a les empreses d'inserció. Que l'Administració i les universitats compleixin la LISMI no vol dir que desenvolupin responsabilitat social corporativa.

Consolidem petites-grans oportunitats de negoci establint una relació fidelitzada amb clients i proveïdors. És més, cal anar més enllà de la fidelització per tal de vincular-los amb alguna cosa més; com un projecte que porti canvi en el model productiu del país amb el valor afegit de creació de xarxes de participació no només de persones, sinó que poden afectar entitats, empreses, serveis socials, de promoció econòmica, educatius i administratius entenent-los no només com a relació client-proveïdor sinó com un conjunt de sinergies que poden provocar un alt impacte a l'imaginari col·lectiu del territori.

Efectivament, la gestió de la confiança dels *stakeholders*²³ és a l'agenda de la innovació en direcció estratègica corporativa. Busca la fidelització i generació de valor diferencial dels diferents grups d'interessos d'una empresa. Així, clients, treballadors, proveïdors i inversors amb necessitats diferents comparteixen en diferent mesura interessos on la concordança de valors, la identificació, n'és un dels principals. Més enllà, fins i tot, es planteja que és la "interacció entre rendibilitat i sentit la que construeix una comunitat conscient de valor", reconeixent que una empresa és una comunitat d'interessos i de valors, de forma que optimitzi les relacions i els beneficis perquè és l'única forma de sostenir ambdues dimensions a llarg termini²⁴.

El desenvolupament d'entorns virtuals i plataformes tecnològiques dinàmiques com el de la web 2.0 possibiliten marcs de relació, transferència de decisió²⁵ i, perquè no, negoci a una escala que el sector de les empreses d'inserció encara no ha explorat però que de ben segur necessiten. Així, la gestió de la intel·ligència col·lectiva és de gran ajuda a l'hora de prendre decisions²⁶ de la mateixa manera que cal que les estructures d'empresa social trobin fórmules d'apoderament de les persones en situació o risc d'exclusió. A més, calen estratègies comunicatives i de col·laboració que aportin valors complementaris i continuats amb les organitzacions empresarials “adoptant una visió holística de la creació de valor”²⁷ mentre s'espera que el sector públic reinventi els seus espais econòmics per tal no només de donar servei a l'administrat sinó de provocar desenvolupament econòmic solidari.

Notes

1. Notas de prensa, desembre de 2005. Instituto Nacional de Estadística. Difós a mitjan febrer de 2006.
2. *Condiciones de vida de la población pobre en Espanya, 1998*, ed. Fundació Foessa i Càritas Espanyola.
3. A Catalunya el percentatge de persones per sota del llindar de la pobresa se situa en el 18,6% el 2000 i el 18,5% el 2004 cfr “Dinàmica de la pobresa a Catalunya”, Sara Ayllon Gatnau amb dades del Panell de Desigualtats Socials (PaD) de la Fundació Jaume Bofill, pel 2004 i de Ayllón, Mercader i Ramos, 2005, pel percentatge del 2000. El 2007 se situa al 18,2%, és a dir, 1,2 milions de catalans a “La crisi dispara el risc de pobresa...”, Vicenç Relats, amb dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat); ambdós articles publicats a *Quaderns d'Acció Social i Ciutadania*, 5 de maig de 2009.
4. Tot i que trobaríem experiències molt més arrelades històricament.
5. Llei 27/2002, de 20 de desembre.
6. Vegeu nota 3.
7. Consell Econòmic Social de Girona: Ajuntament de Girona, Cambra de Comerç de Girona, Federació d'Organitzacions Empresarials de Girona, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya, Comissió Obrera Nacional de Catalunya, Unió General dels Treballadors.
8. En el dictamen de 26 de març de 2004 sobre el contracte temporal d'inserció (Llei 12/2001). També és d'interès el consens adquirit sobre el subjecte, l'objecte, l'accés, la durada, la finalitat, el cost, les activitats i el control de la contractació laboral que s'analitzava.
9. Recordem l'estudi publicat a la revista *Parrac*, l'octubre de 2002, on quantificava els costos d'un treballador d'inserció respecte si fos atès exclusivament per serveis socials, establint una relació 1/3.

10. *Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España, 2003*. ed. FEEDEI (Federación Espanyola de Empresas de Inserción).
11. Preàmbul Llei d'empreses d'inserció sociolaboral 27/2002.
12. "Les empreses d'inserció: empreses inclusives per als oblidats del mercat laboral", Victor M. López González i Narcís Miranda Moreno a *Quaderns d'Acció Social i Ciutadania*, 5 de maig de 2009.
13. Conferència a Tribuna Girona de la consellera d'Acció Social el 5 de maig de 2009.
14. Veure la proposta relacionada amb els factors d'exclusió en el següent apartat.
15. Art. 11.1 Llei 27/2002.
16. Vegeu la nota 8 on referenciem el consens assolit amb els agents socials pel que fa a una òptima relació contractual.
17. Capítol V Llei 27/2002.
18. Entre d'altres és d'especial interès l'estudi recentment publicat de Sebastià Sarasa i Albert Sales editat per l'Ajuntament de Barcelona i la Síndica de Greuges de Barcelona, maig de 2009.
19. Proposta pròpia elaborada durant l'experiència a Càritas Diocesana de Girona i la Fundació Oscobe amb la participació militant dels companys i entitats en un intent d'aplicar la investigació-acció.
20. Molt en la línia de la necessitat d'interoperabilitat que es diagnosticà com a tendència necessària a l'Update '09 d'Innovació Social elaborat per Infonomia i organitzat pel Consorci d'Acció Social de Catalunya, març de 2009. www.infonomia.com/update.
21. Ídem que nota 20 pel que fa a la necessitat de personalització.
22. Art. 11.1 Llei 27/2002.
23. "Algunas ideas no convencionales para gestionar la confianza de los stakeholders", Michel Pirson i Deepak Malhotra, gener de 2009, a *Harvard Deusto Business Review*, 175.
24. "La empresa con sentido: construir una comunidad consciente", Marià Moreno, Francisco Jiménez Plano i Salvador Garcia, gener de 2009, a *Harvard Deusto Business Review*, 175.
25. "Decisiones 2.0: el poder de la inteligencia col·lectiva", Eric Bonabeau, març de 2009, a *Harvard Deusto Business Review*, 177.
26. Ídem.
27. "La responsabilidad social corporativa al estilo TATA", Oana Branzei i Anant G. Nadkarni, març de 2009, a *Harvard Deusto Business Review*, 177.

LES EMPRESES D'INSERCIÓ. PASSAT, PRESENT, FUTUR

Julio Martínez

Julio Martínez, enginyer i educador social, és fundador de Can Ensenya (1985), entitat que va dirigir fins a la seva jubilació, el 2008. President de l'Associació per al Desenvolupament de l'Economia Social, és membre fundador del Fòrum de l'Economia Social, vicepresident de l'Associació Patronal FECETC (Federació de Centres Especials de Treball de Catalunya) i coordinador del projecte Leonardo IRENE.T (2009-2011), entre d'altres. Actualment col·labora com a voluntari en el sector de les empreses socials.

L'economia social: antecedents històrics

Al segle XIX comencen a aparèixer a la societat organitzacions de ciutadans que pretenien cobrir unes necessitats socials que no s'estaven resolent des de les estructures de govern o que no es podien atendre amb respostes mercantils ordinàries. És amb aquestes finalitats que apareixen les cooperatives i les mutualitats.

Ja en aquestes primeres organitzacions es combinaven les activitats emprenedores amb la solució a problemes socials mitjançant la producció de béns i/o serveis. D'aquesta manera, la societat civil va anar donant resposta a determinades situacions no resoltes o insatisfetes. Al voltant d'aquestes organitzacions amb un primer caràcter emprenedor, es van anar fixant altres activitats socials, culturals i lúdiques que, amb un caràcter democràtic, van donar un sentit de participació social innovador.

Al llarg d'aquests dos últims segles, el sentit de pertinença voluntària a una organització per resoldre problemes comuns, mitjançant la producció de béns i/o serveis, ha passat per diferents cicles. Al final dels anys setanta i començament dels vuitanta, i davant l'aparició de diferents crisis, en el nostre país rebroten amb força les cooperatives de treball associat i neixen les societats laborals. Per això es pot assenyalar que la formació d'organitzacions de coparticipació o d'ajuda mútua per a la resolució de problemes socials dels ciutadans, mitjançant organitzacions emprenedores, ha estat constant i ha permès que vagin apareixent, amb els temps, noves formes de cooperació social.

Durant la segona meitat del segle XX, a l'Europa occidental, es comença a crear una estructura d'estat del benestar que permet l'aparició d'organitzacions per proveir de serveis públics les administracions. Es promou d'aquesta manera una transferència coparticipada de la demanda de solució de nous problemes socials cap a organitzacions que van generant noves formes de funcionament. Aquestes organitzacions mantenen en la majoria de situacions el cooperativisme democràtic inicial, i apareixen com associacions o fundacions, ampliant el sentiment de pertinença i

Ja en aquestes primeres organitzacions es combinaven les activitats emprenedores amb la solució a problemes socials mitjançant la producció de béns i/o serveis.

coherència comunitària. En moltes ocasions a aquestes organitzacions, que avui es podrien englobar com a “sense ànim de lucre”, es van afegint una força de col·laboradors voluntaris, fet que incrementa la capacitat de prestar serveis públics.

Aquestes organitzacions arriben a un elevat grau de desenvolupament en països com Bèlgica, França, Itàlia, Holanda, Irlanda i també a Espanya. En els anys finals del segle XX i a principi del XXI es van perfilant models de representació similar a les organitzacions de l'economia social clàssica (cooperatives, mutualitats) agrupades en organismes de primer nivell com coordinadores o federacions d'associacions i, depenent del desenvolupament específic de cada país, es van formant maneres diferenciades que sense abandonar l'esperit del cooperativisme social inicial, com a funcionament intern democràtic, continuen proposant solucions als problemes socials existents.

D'aquesta manera es van formant les societats sense ànim de lucre de Bèlgica, les associacions de França o les cooperatives socials d'Itàlia, avui transformades legislativament en empreses socials, empreses d'inserció a França o els centres especials d'ocupació a Espanya i les cooperatives d'iniciativa social. Aquests models comencen a incorporar, en la producció de béns o en la prestació de serveis, persones en risc social o en exclusió, sota fórmules contractuals diverses, diferenciant-se de la clàssica prestació de serveis. D'aquesta forma s'avança en la prestació i resolució dels problemes socials, mitjançant la participació directa dels mateixos sectors de risc com part activa.

En les anomenades empreses socials, un grup de ciutadans s'organitza voluntàriament, en forma empresarial, per generar beneficis socials, autoocupació i ocupació a tercers.

Des d'una perspectiva general, aquest procés va configurant les anomenades empreses socials, on un grup de ciutadans s'organitza voluntàriament, en forma empresarial, per generar beneficis socials, autoocupació i ocupació a tercers. Les empreses socials combinen recursos professionals, econòmics, de voluntariat i tècnics, que els orienten en el mercat d'una manera emprenedora, sempre tenint com a referència les organitzacions de l'economia social o economia participativa existent des del segle XIX.

A partir d'aquí van apareixent autèntiques experiències empresarials i comencen a diferenciar-se dos models: les que produeixen ocupació i les que donen treball, segons si s'intervé en fase de mediació o en fase d'inserció per la via econòmica. Totes elles poden tenir un denominador comú, la inserció social, però amb expressions diferents, depenent de les variables legislatives dels diferents països de l'Europa occidental i donant lloc a un nou cos d'empresariat social.

En el seu conjunt, aquestes empreses socials van variant segon el marc legislatiu, que es va transformant amb el pas dels anys, però totes elles tenen la "denominació d'origen" de la inserció social de col·lectius en exclusió social, mitjançant activitats professionals, econòmiques i empresarials. Atès que el volum d'aquestes pràctiques és tan visible, s'han anat transformant i incorporant com a actius en les polítiques d'ocupació dels països de la Unió Europea ja que integren de diferents formes els col·lectius més vulnerables i complementen les polítiques actives dels mateixos en la lluita contra l'exclusió social.

Les empreses socials avui

Aquest procés de generació d'actius socials que són les empreses socials, que s'ha anat conformant i madurant des de fa dos segles, té la importància d'haver aconseguit harmonitzar la "intel·ligència social" buscant una nova forma d'intervenció social i ha consolidat, al seu torn, una nova forma d'empendre, ja en els anys finals del segle XX, posant en relleu els diferents criteris que defineixen el concepte d'empresa social. Concretament, s'ha contribuït en la mesura que ha estat possible (han hagut de passar diverses legislatures) a clarificar la missió, els objectius i el marc de referència legislatiu de les empreses d'inserció.

Encara que hi ha lleugeres diferències del que es defineix com a empresa d'inserció tant a la Unió Europea com a Espanya i també a diferents comunitats autònomes, es poden establir criteris o consideracions per definir i configurar les empreses socials i en concret, per inclusió, les empreses d'inserció, atenent als diferents criteris, definicions, objectius i estratègies.

UN OBJECTIU EXPLÍCIT DE BENEFICI A LA COMUNITAT

Un dels principals objectius de l'empresa social és el servei a la comunitat o a un grup específic de persones. Aquest és també el principi de l'economia social, que contribueix a l'equilibri sostenible d'una responsabilitat social definida en una dimensió local.

UNA CONCEPCIÓ DEL BENEFICI ECONÒMIC CONTROLAT MITJANÇANT LA REINVERSIÓ

No totes les empreses socials es caracteritzen per una prohibició explícita de la no-distribució de beneficis. Poden també ser organitzacions que, com les cooperatives, o les societats mercantils limitades laborals, poden distribuir beneficis, però d'una manera limitada, evitant un comportament empresarial de màxims beneficis. Són empreses de persones i no de capital.

EL PODER POLÍTIC DE DECISIÓ SOCIETÀRIA NO ESTÀ BASAT EN LA PROPIETAT DEL CAPITAL

Els processos de decisió política de les empreses socials es dirimeixen, com en la resta de societats, en els òrgans de govern en els quals els drets de vot no estan distribuïts en funció de la participació en el capital sinó en funció de decisions basades en participacions democràtiques.

UNA ACTIVITAT ECONÒMICA CONTÍNUA DE PRODUCCIÓ DE BÉNS I/O SERVEIS

Al contrari que les organitzacions sense afany de lucre tradicionals, les empreses socials no tenen com a activitat principal la defensa dels interessos dels seus membres o la redistribució de recursos econòmics obtinguts mitjançant donacions o subvencions. Elles s'impliquen directament i de manera contínua en la producció de béns i en l'oferta de serveis a les persones i a les administracions públiques o a les institucions privades. L'activitat productiva constitueix la raó de ser de les empreses socials. Es realitza l'objecte social mitjançant activitats econòmiques.

UN NIVELL SUFICIENTMENT REPRESENTATIU DE TREBALL ASSALARIAT DE PERSONES EN RISC SOCIAL

Com la majoria de les entitats sense afany de lucre, les empreses socials poden fer ús de recursos monetaris o no monetaris, de treballadors remunerats o de voluntaris. Però l'activitat desenvolupada per les empreses socials requereix un volum mínim de treball assalariat. En el cas de les empreses d'inserció, per exemple les de Catalunya, és del 30% com a mínim.

UN GRAU ELEVAT D'AUTONOMIA

Les empreses socials es creen de manera voluntària per un grup de persones físiques o jurídiques, els promotors, que les gestionen en el marc d'un projecte autònom. Poden dependre de subvencions públiques, però no estan dirigides ni directament ni indirectament per les autoritats públiques. En alguns casos d'empreses d'inserció, els promotors poden ser corporacions locals.

LES ACTIVITATS ECONÒMIQUES SÓN CONCEBUDES DES DEL RISC QUE COMPORTEN

Els promotors d'una empresa social assumeixen totalment o de forma parcial els riscos econòmics inherents a la seva activitat. Al contrari que la majoria de les institucions públiques, la seva viabilitat financera depèn dels esforços dels seus membres i dels seus treballadors per assegurar els recursos necessaris.

UNA INICIATIVA EMANADA D'UN GRUP DE CIUTADANS

Les empreses socials són el resultat d'una dinàmica col·lectiva que implica persones que pertanyen a una comunitat o a un grup que comparteix una necessitat o un objectiu ben definit. Aquesta dimensió ha de ser assegurada en el temps d'una o altra manera.

UNA DINÀMICA SOCIAL I PARTICIPATIVA QUE SUPOSA LA IMPLICACIÓ DE DIFERENTS PARTENARIATS

La representació i la participació dels usuaris, la consideració dels interessos de les parts que intervenen i una gestió democràtica són les característiques essencials de l'empresa social. En la majoria dels casos, un dels objectius principals de l'empresa social és la promoció de la democràcia a nivell local a través de l'exercici d'una activitat econòmica.

Aquests objectius els anem trobant en les diferents definicions que es presenten per les diferents organitzacions que representen els interessos de l'empresa social a Europa. També en les entitats que representen les empreses d'inserció a Espanya.

L'aparició de les empreses d'inserció

Pel que fa al procés desenvolupat a Espanya, l'existència de les empreses d'inserció s'inicia als anys noranta aprofitant la cessió de part de les competències i responsabilitats de les administracions públiques en un nivell d'estat del benestar arribat pel desenvolupament econòmic. Es va perfilant la tercera generació de polítiques d'ocupació que, a diferència de les anteriors, en lloc de crear un intricat sector d'accions formatives, que anaven creant autèntics "clients" d'aquestes polítiques sense resoldre les diferents situacions d'atur, donen una nova perspectiva més emprenedora. Aquest nou enfocament permet generar accions més emprenedores, prevalent els actors socials i iniciant certs models de participació mitjançant les "clàusules socials" que van permetent la possibilitat d'emprendre activitats econòmiques, amb risc, però amb visibilitat econòmica i sostenible.

D'altra banda, davant les diferents crisis econòmiques i socials que es produeixen des dels seixanta i setanta, les administracions locals comencen a "privatitzar" un nivell dels serveis socials dirigits a l'atenció de les persones, afavorint la transferència d'aquests serveis a empreses socials, formades per antics treballadors d'aquests serveis públics, la majoria en forma de cooperatives d'iniciativa social. És en aquest moment que es

van formant organitzacions amb la intenció de prestar diferents serveis dirigits fonamentalment als grups socials més desfavorits. El conjunt d'aquestes organitzacions, que es nodreixen de les experiències europees, es van configurant en diferents formes jurídiques i constitueixen el que es coneix com a Tercer Sector, economia social i solidària, o empreses socials.

Sense entrar en el detall dels processos de màrqueting polític i social i de coordinació sectorial que es van haver de realitzar (tots havien de ser els primers en el seu territori o comunitat), cal dir que, a falta de marc legislatiu, es va plantejar un model similar al dels centres especials d'ocupació regulats per la Llei 13/82 o LISMI i al model francès d'empresa d'inserció, tot i que de vegades amb una mala imitació.

La creació d'un projecte d'empresa d'inserció es justificava fonamentalment pel fet que es considerava que les persones en situació d'exclusió social eren consumidores de serveis amb una despesa superior al que produiria en règim laboral, mentre que la diferència és d'un estalvi de 12.000 euros per persona/any per lloc de treball. Aquest argument portava a exigir les mateixes oportunitats d'accés a l'ocupació que les persones amb discapacitat i per tant prestacions semblants. S'entenia que aquestes persones eren "discapacitats socials". Amb aquest discurs es va començar a reivindicar un espai en l'àmbit econòmic per a la inserció social.

L'espai per poder intervenir semblava evident, ja que s'estava arribant a un nivell de sensibilitat social i política cap als sectors més febles amb un ampli consens polític. Algunes institucions d'implantació històrica (Càrites, Creu Roja, Emaus, Luis Vives, etc.) van començar a enfocar part de les seves activitats cap a l'emprenedoria social, realitzant serveis a les administracions públiques i creant experiències noves i positives. Aquest espai de provisió de serveis de caràcter social va constituir i constitueix l'espai econòmic que ha estat aprofitat per un nombrós conjunt d'entitats que se situen en els mercats dels nous jaciments d'ocupació: empreses de l'economia social i entitats del Tercer Sector. Entre totes elles, hi ha les empreses d'inserció, ja definides i legislades en l'àmbit estatal.

Fortaleses i mancances de les empreses d'inserció

La principal força d'exclusió és i serà cada vegada més la falta o la dificultat d'accés al treball.

És convenient fer algunes reflexions per determinar els punts forts i febles de les empreses d'inserció a fi de consolidar-les en el mercat de serveis. El sistema econòmic actual és excloent ja que la seva orientació, centrada únicament en el benefici econòmic, tendeix a excloure els membres dels col·lectius més vulnerables de la societat, com els perceptors de PIRMI, les famílies monoparentals, els expresidaris i exdrogoaddictes, les persones amb discapacitat, alguns col·lectius d'immigrants, etc. L'exclusió social és difícil de quantificar a Espanya, ja que no hi ha una descripció clara de què s'entén per exclòs ni voluntat política de reconèixer aquest col·lectiu. La dada més aproximada correspon a les xifres de pobresa, cada vegada més elevades: els últims estudis indiquen que a Espanya hi ha uns 8 milions de persones en situació de pobresa (gairebé un 20% de la societat espanyola). A més, s'observa un creixement del percentatge de població que viu en l'anomenat "quart món", causat en part pels moviments migratoris que augmenten la dimensió d'aquest submón.

La principal força d'exclusió és i serà cada vegada més la falta o la dificultat d'accés al treball. Tot i ser un instrument de les polítiques actives per a la inclusió social, el model actual d'empresa social d'inserció laboral pot entrar en crisi si les empreses no aconseguen la inserció real d'aquests col·lectius en la societat ni tampoc en el mercat laboral.

Una de les causes del possible fracàs és que actualment la integració laboral està promoguda en moltes ocasions per institucions socials amb una visió assistencialista, enfocades a pal·liar els efectes de l'exclusió i cobrint les necessitats a curt termini. En aquest aspecte, el procés de promoció d'aquestes empreses és similar al dels centres especials d'ocupació que s'han convertit en situacions estructurals finalistes. Aquestes institucions no sempre utilitzen criteris empresarials i sovint creen empreses ineficients que sobreviuen gairebé exclusivament gràcies a les subvencions públiques que reben.

Hi ha un seguit de limitacions que restringeixen la tasca de les empreses d'inserció:

- El caràcter particularista de les seves intervencions, que tendeix a seleccionar els col·lectius més prometedors en detriment de la resta.
- Problemes financers determinats per una insuficiència de recursos públics, l'accés restringit al mercat de capitals i una reduïda capacitat per mobilitzar l'estalvi privat.
- La possible aparició de competència deslleial com a amenaça, no real, amb les empreses tradicionals.
- La relativa dificultat per aconseguir acceptació, reconeixement social i una reputació suficient per les empreses tradicionals.
- El caràcter poc professional i planificat de les seves intervencions, i les deficiències genèriques per controlar l'assignació dels beneficis i resultats de l'activitat, a més dels escassos incentius de què, en general, disposa la seva estructura de Direcció.

Això fa impossible que competeixin en el mercat de manera real i, per tant, hi ha un alt percentatge de les empreses que desapareix o roman en un nivell de creixement zero; continuen treballant i es van instal·lant en la franja de l'anomenat "quasi mercat".

Les empreses d'inserció s'han plantejat moltes vegades com una baula final del procés formatiu, per donar a les persones en risc d'exclusió les habilitats i eines que els permetran trobar una sortida laboral i integrar-se de manera real a la societat. Però, com que desconeixen les necessitats de l'empresa normalitzada i no hi ha una veritable interacció amb ella, aquests projectes d'empreses d'inserció fracassen a l'hora de donar a l'alumnat la formació adequada perquè trobin un treball en el mercat laboral normalitzat. Això fa que en moltes ocasions les persones que entren en aquestes empreses socials tornin a caure en el cercle de l'exclusió.

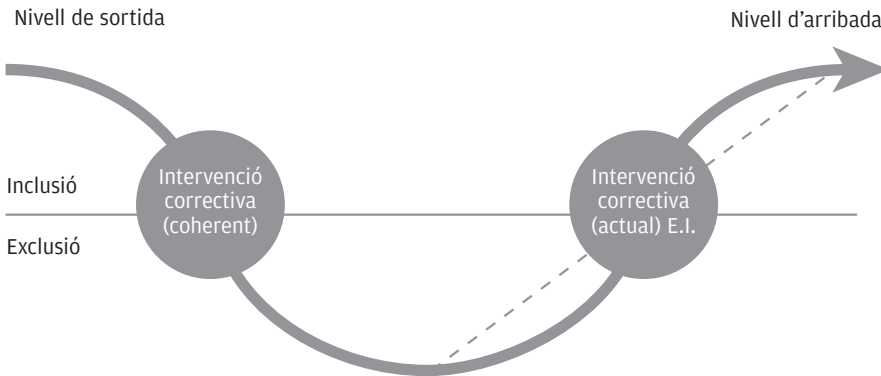
Per evitar això, algunes empreses d'inserció contracten aquestes persones de manera indefinida, amb la qual cosa perden la seva vocació de baula en l'itinerari formatiu (com els centres especials d'ocupació) i creen veritables bucles, en lloc d'assolir una inserció social real. Així mateix, quan es perpetuen artificialment estructures empresarials ineficients, el model actual d'empresa d'inserció es mostra econòmicament insostenible i reforça la imatge que la inserció laboral d'aquests col·lectius no es pot fer de manera rendible. Atès que s'ha treballat amb poca coordinació, la "missió" de les empreses d'inserció encara no s'ha pactat socialment i de moment ocupen poc espai; a més, són considerades com un instrument al final de la cadena de l'exclusió social.

És evident que si l'aventura emprendedora de la inserció per l'àmbit econòmic no tingués riscos, la nostra societat i el nostre teixit econòmic i industrial estaria replet d'empreses d'inserció. Si això no és així és perquè existeix una càrrega cultural important en la nostra societat que es reproduïx i penetra en totes les esclotxes de la nostra economia i que prové d'un rebuig inconscient a tot allò que és "diferent". Això es tradueix en una oposició frontal a qualsevol forma d'organització productiva incòmoda i no "lògica" perquè exigeix explicacions comprensibles. És convenient que s'apregui dels exemples de l'altre sector d'exclusió social, les persones amb discapacitat: després de 26 anys, el nivell d'atur està prop del 70% i les empreses amb més de 50 treballadors incompleixen en gairebé el 80% la reserva del 2%, fins i tot les administracions públiques incompleixen la llei. Ni tan sols la celebrada responsabilitat social de les empreses està donant suport a solucions d'inserció laboral.

Des d'un punt de vista estratègic i conjuntural, aquests instruments per a la inserció social per la via econòmica, intervenen en una fase correctora d'un procés social d'exclusió, mentre que seria més lògic intervenir en una fase més preventiva en la qual la implicació dels actors socials fos més coherent.

El gràfic següent reflecteix la posició errònia de les empreses d'inserció en els processos socials esmentats.

INTERVENCIÓ SOCIAL EN PROCESSOS D'EXCLUSIÓ



Durada en temps: 15-20 anys

Cost econòmic: 140.000 euros

Cost que suposa una persona en situació d'exclusió: 6.000 a 10.000 euros

- PIRMI, renda bàsica o subsidi d'atur
- Recursos de formació, orientació, intermediació
- Serveis socials, sanitaris, penitenciaris o policials. Recursos socials: ONG, albergs o menjadors, etc.
- Ingressos a la Hisenda pública d'una persona incorporada sociolaboralment: 4.000 a 6.000 euros, IRPF, Impost de Societats, Seguretat Social, IVA

Resultat: entre 10.000 i 16.000 euros anuals

Mitjana del procés d'exclusió: 15-20 anys

Font: elaboració pròpia.

Aquesta anàlisi és tan sols una idea del marge d'intervenció que encara tenim per davant a l'hora d'aplicar polítiques de correcció dels desfasaments socials que patim. No solament hauríem d'aplicar aquests conceptes d'intervenció preventiva; també les administracions públiques hauran de donar més cohesió a aquestes polítiques actives amb la posada en pràctica de les anomenades "clàusules socials".

Podem aventurar que la discriminació positiva en les contractacions públiques pot pal·liar en part la fragilitat de les empreses d'inserció,

fixant-les al mercat econòmic dels serveis. A més, poden incorporar valors socials, com la disminució del risc d'exclusió social, l'estalvi en despeses de serveis, l'increment d'aportacions econòmiques per part de les persones incorporades al mercat actiu... Convé definir la quantificació d'aquests valors, fer-los visibles i posar-los en joc mitjançant l'aplicació de les esmentades clàusules socials. Existeixen bones pràctiques de les mateixes.

Per facilitar aquesta idea, cal recordar que el 17% del PIB el componen les adquisicions públiques de béns o serveis i que cada vegada que s'adjudica un recurs econòmic o es realitza una inversió pública, s'intervé en el mercat, com a agent econòmic. A més, aquesta intervenció econòmica té generalment una dimensió local que és on es localitza l'exclusió social.

Una clàusula suposa l'establiment de pactes, disposicions o condicions que regeixen el contingut d'una relació contractual. I les clàusules socials poden definir-se com la inclusió de certs criteris de política social en la contractació pública, com a requisit previ (criteri d'admissió), com a element de valoració (criteri de puntuació) o amb caràcter obligatori (exigència d'execució). Queda un ampli marge de maniobra de futur tant per al sector de les empreses d'inserció com per a les administracions públiques.

Les empreses d'inserció a Catalunya

A Catalunya hi ha actualment 48 empreses d'inserció, el 30% del total estatal, la majoria a la província de Barcelona. Bona part d'aquestes empreses estan recollides al Registre d'Empreses d'Inserció del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. No hi són totes ja que algunes entitats mantenen certs contractes de serveis amb les administracions públiques i resultaria perjudicial el canvi de proveïdor i per tant de NIF. Encara que podem considerar que van començar a existir als anys noranta, moltes s'han creat no fa més de 5 anys.

En aquests dos últims anys, a Catalunya, s'ha aturat la creació d'empreses d'inserció, probablement com a conseqüència de l'aprovació de la Llei

44/2007, de creació d'empreses d'inserció a nivell estatal; en aquests moments s'està esperant l'aprovació del reglament corresponent i de quina forma afecta les reglamentacions de les comunitats autònomes, especialment Catalunya. Un altre factor molt important ha estat la situació de crisi econòmica i la constricció de la demanda de serveis per part de les aa.pp. També podem pensar que davant la distorsió que els mercats financers i del sector de la construcció -gran demandant de serveis a aquest sector d'empreses- estan introduint en l'activitat econòmica general, sembla prudent esperar a veure com es reordenen altres mercats com els serveis d'atenció a les persones, que la Llei de l'Autonomia i l'atenció a la dependència pot generar i en la qual tenen cabuda perfils professionals que molt bé poden procedir de les empreses d'inserció.

El nivell de contractació de persones en risc d'exclusió social en les empreses d'inserció està entorn del 50% del total de llocs de treball generats, aproximadament 1.200. Aquest llocs de treball es poden considerar com a constants.

Entre els diferents sectors d'activitat de les empreses d'inserció, destaquen el del reciclatge, recollida i recuperació, amb gairebé el 50%, i el de serveis a l'activitat de la construcció, amb un 30%. També destaquen el de prestació de serveis a les persones, amb el 23%, i el de serveis a les empreses, amb gairebé el 22%. Per sota hi ha activitats com el comerç, amb el 17%; la jardineria, amb el 15%; l'hostaleria, amb el 12%; els transports, la confecció i 22 activitats més. Moltes empreses d'inserció desenvolupen pluriactivitats. Això significa que gairebé quasi totes les empreses d'inserció o bé no han fixat encara les seves activitats, realitzant noves experiències productives de forma contínua, o si les tenen definides, realitzen una pluriactivitat que suposa una dificultat en la competència del dia a dia.

Altres dades significatives de les empreses d'inserció són:

- En més del 75% de les empreses d'inserció la despesa salarial suposa més del 50% del compte d'explotació (la mitjana aproximada és del 63%).

- Gairebé el 50% tenen menys de 6 treballadors i el 30% següent menys d'11.
- La majoria de treballadors en inserció social estan a les empreses amb menys de 10 treballadors, amb una mitjana de 3 per empresa.
- La taxa de creixement de treballadors d'inserció és menor que la taxa de treballadors d'estructura. Sembla que primer neix la idea social i després apareix la necessitat del mercat.
- Gairebé el 70% dels treballadors d'estructura tenen entre 26 i 45 anys. Són empreses joves.
- S'observa una "feminització" de les empreses d'inserció, ocupant un nombre significatiu les creades per dones en comparació del mercat ordinari.
- Menys del 25% estan creades per immigrants.
- Les empreses d'inserció amb més creixement són les que més contractes tenen amb les administracions públiques.
- Les empreses d'inserció amb més volum de facturació, ho fan amb les administracions públiques.
- El 66% de les empreses d'inserció amb beneficis tenen contractes amb administracions públiques.
- De les empreses d'inserció que no tenen beneficis, només el 31% tenen contractes amb les administracions públiques.

La Generalitat de Catalunya va ser la primera administració pública que va donar suport a la implantació de les empreses d'inserció mitjançant mesures de clàusules socials i compra pública. Des de 1996, amb el "Posa't a Punt" i la Llei 31/2002, de mesures fiscals i administratives, article 35 (posteriorment es renova la Llei 31/2002 per la Llei 30/2007 i apareixen les noves condicions en l'article 19), s'han acumulat un bon nombre d'experiències que ens permeten incorporar algunes conclusions:

- La posada en marxa de les empreses d'inserció a Catalunya ha estat pionera (com gairebé totes les iniciatives socials) però encara no s'ha estabilitzat. Tot i que s'acaba de crear FEICAT, la Federació d'Empreses d'Inserció de Catalunya, encara coexisteixen les organitzacions primàries.
- No s'ha produït cap vinculació sectorial amb les entitats representatives de l'economia social com la FETAC o FESALC.
- No hi ha experiència contrastada per al reconeixement del “mercat” com a ens estructurador de les oportunitats.
- No s'ha constituït cap plataforma de gestió col·lectiva (central de compres, comercial col·lectiva, negociació conjunta de recursos financers). Cal assenyalar, no obstant, que hi ha una decidida empenya cap a aquest objectiu.
- S'està creant més estructura en les empreses (hauria de ser al contrari) que ocupació d'exclusió. La dimensió de les empreses és petita i s'hauria de tendir a la concentració.
- No hi ha hagut experiència significativa de cooperació conjunta per produir serveis (UTE).
- Falta una perspectiva estratègica de futur en el sentit que els clients més importants són l'Administració i les empreses públiques. S'observa la falta d'un procés de classificació administrativa per entrar als contractes públics.

No obstant això, és important l'esperit emprenedor amb el qual han nascut la majoria d'aquestes experiències. És responsabilitat dels agents socials canalitzar tota aquesta energia que podem contemplar en les trobades sectorials perquè s'assoleixin els millors resultats socials i econòmics. A Catalunya hi ha un saber fer històric en l'economia social per acompanyar aquesta experiència creadora de riquesa social i que es converteixi en la versió social de l'àmbit econòmic i en la versió econòmica de l'àmbit social.

Bibliografia

Economia Solidària, Economia Social, Tercer Sector: “Les apostes europees”. Jean-Louis Laville.

Document “Estudi jurisprudencial sobre la inclusió de clàusules socials en la licitació d’obra pública”. Generalitat de Catalunya, Direcció General de Serveis Comunitaris.

Llei 13/1995, de 18 de maig, de contractes de les administracions públiques.

Manual de Cláusulas Sociales. Santiago Lesmes. Fundación GAZTELAN.

Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España. FEEDI.

Proyecto de Cláusulas Sociales como Motor de la Integración. Promoción Económica de CORESSA. Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

La compatibilitat de la legislació sobre contractació administrativa de l’exigència als licitadors de donar feina a persones amb dificultats d’ocupació. Joan Recasens. Ajuntament de Sant Adrià de Besòs.

Llei 31/2002, de 30 de desembre, de mesures fiscals i administratives, article 35. Generalitat de Catalunya.

Llei 7/2004, per la qual es modifica l’article 35 de la Llei 31/2002, de 30 de desembre, de mesures fiscals i administratives. Nou article 19, de reserva del 20% en els contractes menors.

Cláusules socials inserides en el Plec de Bases que regeixen la licitació d’obres. Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social, Direcció General de Serveis Comunitaris.

Bases per a la incorporació de projectes sociolaborals per a col·lectius desfavorits. Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social. Adigsa, empresa pública.

Inserción social por el trabajo. Una visión internacional. Isabel Vidal.

Les empreses d’inserció a Espanya. Col·lecció Eines per a la Inclusió. Fundació UN SOL MÓN.

Llei 30/2007 de contractes de les administracions públiques. Addicional 7a de contractes reservats als centres especials d’ocupació.

LES EMPRESES D'INSERCIÓ LABORAL: SITUACIÓ ACTUAL I PERSPECTIVES DE FUTUR

Jaione Mendizabal Marculeta

Jaione Mendizabal Marculeta és directora del Departament In Company d'EADA.

A partir del decret que traspassà les empreses denominades d'economia social al Departament de Treball, i més concretament l'octubre de l'any 2008, vam iniciar una col·laboració amb la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball per a la formació de gerents de les empreses d'inserció laboral de Catalunya.

Aquell any es va dur a terme la primera edició d'un programa que pretenia, a grans trets, reforçar la idea d'empresa innovadora en un àmbit projectat cap a una missió eminentment social però integrat cada cop més en un mercat competitiu i canviant.

L'any següent, al setembre, va començar la segona edició d'aquest programa amb un altre grup de gerents i gestors d'aquest mateix àmbit. A dia d'avui han finalitzat les dues edicions amb alts nivells de satisfacció i aprofitament, així com de compromís amb plans de futur.

En total, pel curs han passat una quarantena de participants, amb qui hem mantingut una estreta interacció, i el coneixement d'aquests grups és la base per transmetre aquestes impressions com a professional d'una escola de negocis pel que fa a les necessitats de formació d'aquests directius.

Fa un any aproximadament, Juanjo Villanueva, catedràtic de la UAB, feia un toc d'atenció sobre la idea que els estudiants preferien ser assalariats en llocs de treball més segurs abans que emprenedors, arriscant i engrescant-se en els propis projectes.

La por al fracàs lligada a una cultura en la qual es penalitzen els errors -en lloc d'entendre'ls com a esdeveniments necessaris en una carrera professional, dels quals s'obté experiència i aprenentatge- no sembla que pugui ser una base adequada per convertir-nos en emprenedors ni invertir temps i esforç a gestionar grans projectes.

Si a aquests factors culturals hi afegim la situació econòmica en què estem immersos, podem afirmar que les persones que prenen la iniciativa de crear una empresa o de dirigir-la guanyant terreny dia a dia a les dificultats han de merèixer tot el nostre respecte i admiració.

Aquest respecte i admiració són encara més grans envers les persones que han participat en l'esmentat projecte de formació de "Direcció i Gestió d'Empreses d'Inserció". Aquests directius (perquè ho són, de directius, no ho oblidem), siguin emprenedors ells mateixos o no, afegeixen a la iniciativa, al projecte, a l'esforç i a la capacitat de risc, la voluntat i la lluita diària per fer possible i defensar l'accés al mercat laboral de col·lectius desfavorits. Les seves organitzacions van lligades a uns ideals personals de gran profunditat humana, de solidaritat.

Aquest seria el factor més comú a tots ells, el nexa d'unió d'aquests participants: haver arribat al sector empesos per uns forts valors. Pel que fa a d'altres aspectes que ens dibuixen el perfil d'un col·lectiu, caldria destacar la marcada heterogeneïtat: ni la formació prèvia, ni l'edat, ni la procedència laboral, etc. són factors comuns.

La crisi pot esdevenir una bona oportunitat per innovar, per reinventar-nos.

Comparativament amb directius i emprenedors d'altres sectors, crida l'atenció l'alta representativitat de la dona. Segons l'estudi "Les competències per a l'èxit dels emprenedors i les emprenedores" de Carlos Morales, del Departament de Recerca, Desenvolupament i Innovació d'EADA¹ només el 30% de les persones que emprenen un negoci són dones. En aquest programa, en canvi, la representació femenina ha estat d'un 48%.

Probablement el fet que les seves empreses estiguin tan lligades als seus valors personals dificulta potser més que a la majoria la conciliació entre vida professional i vida laboral. Aquesta característica, comuna a d'altres directius i professionals que reben formació a EADA, en aquest cas es veu agreujada per la mida de la empresa. Parlem generalment de petites empreses, fins i tot microempreses, on la petjada dels seus líders és clau i la possibilitat de delegar determinades funcions no sempre és tan evident. Aquesta dificultat es trasllada de la mateixa manera a la disponibilitat per a la implicació personal en projectes de formació. És per això que tret de mínimes excepcions, considerem que el nivell d'aprofitament és digne de felicitació: la implicació, l'esforç personal, la capacitat d'organitzar-se i la voluntat han estat notables.

Fent novament esment a l'estudi del professor Carlos Morales, del Departament R+D+i, en les seves conclusions destaca quatre competències com a les més importants per emprendre i dirigir:

- Confiança personal
- Persistència
- Capacitat per establir objectius
- Capacitat per buscar noves oportunitats

Aquí podem tornar a trobar factors comuns amb altres directius i emprenedors, altres tipus d'empresa i altres sectors: les habilitats directives, que destaquen com a factor clau i premonitori d'èxit empresarial. Aquest fet és ja una convicció per a totes les persones que col·laborem a EADA i queda reflectida en el disseny de tots els nostres programes. A la gran majoria de cursos de l'Escola es treballen aquestes habilitats directives, que representen un 30% del programa.

La capacitat per establir metes i buscar noves oportunitats va més enllà de ser una competència; requereix un reforç de coneixements més tècnics. El concepte de visió estratègica és una de les demandes més freqüents per part de les empreses que confien en la nostra tasca. Aquesta matèria, recolzada en coneixements de màrqueting i de finances, permet establir la política estratègica i fer-la operativa en objectius SMART.

El futur és el repte de qualsevol empresari o directiu. Constantment els mitjans de comunicació ens bombardegen amb informacions econòmiques poc afalagadores. Això no obstant, també trobem veus optimistes que parlen de noves necessitats i oportunitats.

Tal com comentava Franc Ponti, professor i director del Centre d'Innovació d'EADA, expert en Innovació i Creativitat, la crisi pot esdevenir una bona oportunitat per innovar, per reinventar-nos. És important afrontar aquest repte amb il·lusió i coratge per poder analitzar si el que estem fent i la forma en què ho fem, són aspectes inamovibles o podem pensar en formes diferents de fer.

Tornem, per tant, a les competències clau per a l'èxit dels emprenedors.

Les noves idees han de convertir-se en projectes, i ser analitzades i treballades esmerçant-hi els coneixements, tècniques i instruments al nostre abast perquè arribin a ser una realitat.

Els empresaris que resolguin aquests reptes en sortiran afavorits i enfortits de la crisi, amb un negoci més consolidat i un important enriquiment professional.

L'aprenentatge continuat serà clau per créixer personalment i professional. Imagino un aprenentatge constant, aprenent de les experiències, dels encerts, dels errors, dels altres professionals, del propi sector, de com resolen els mateixos problemes a d'altres sectors...

A les competències extretes de l'estudi abans esmentat, necessàries per plantar-se fermament en el món empresarial, hi afegiria l'inconformisme. Un clar inconformisme permet no acomodar-se al que sabem, al que ja sabem fer bé però podríem fer millor.

En general, aquests gerents aporten una clara orientació a les persones, fins i tot per damunt de l'orientació a resultats. Seria potser el factor més diferenciador envers d'altres perfils de directius o gestors que passen per EADA provinents d'altres sectors.

L'orientació a les persones és un fet absolutament estratègic en aquestes organitzacions, i és on rau la seva missió, visió i valors. És just aquí on són, d'on parteixen i on van. Això no és negociable.

De la mà d'aquesta idea, però, en el decurs del programa s'ha pogut detectar certa "reticència" a identificar-se amb termes o etiquetes com "empresa", "directiu", "gestió empresarial"... Aquesta idea compartida per alguns dels participants ha representat un repte en el procés d'aprenentatge. Per a nosaltres no hi ha incompatibilitat entre la seva missió, visió i valors i el fet de ser empreses rendibles, gestionades per directius amb criteris empresarials clars.

Ha esdevingut necessari provocar modificacions en la percepció d'ells mateixos com a directius, de llurs organitzacions, de l'entorn competitiu en el qual indefectiblement han d'actuar. Sense menysprear la convicció

actual en el món del *management*, cada cop per sort més arrelada, de considerar objectius de caire social, mediambiental (RSC) com a propis de la bona gestió en una empresa.

A l'extrem oposat d'aquesta actitud trobem directius que dubten a transformar les seves empreses en organitzacions socialment més responsables, més integrades i implicades en l'esdevenir de la societat on s'ubiquen, per por de perdre competitivitat.

Afortunadament postures que *a priori* semblen irreconciliables troben un model de convivència i viabilitat. Citant textualment la conclusió final que exposa Lluís Torras, del Departament d'Estratègia d'EADA al seu article ¿Gestión corporativa responsable o buena gestión?²:

“Quan tots haguem assumit la responsabilitat corporativa i l'haguem incorporat a cadascun dels nostres processos, com vam fer en el seu dia amb la qualitat, no parlarem de gestió corporativa responsable ni de la font d'avantatges que suposa ser corporativament responsables, sinó que parlarem del fet que la bona gestió és la principal font d'avantatges competitiu.” Perquè la bona gestió pressuposa una cultura organitzativa orientada a l'excel·lència i a la innovació amb la capacitat de predir i evolucionar envers els canvis en l'entorn polític, econòmic, social i mediambiental.

L'orientació a les persones és un fet absolutament estratègic en les empreses d'economia social.

Realment, però, aquestes modificacions que s'esmentaven pel que fa a una visió més social o més empresarial, com qualsevol canvi transcendent, s'operen des d'un mateix; pertanyen al món de les creences i les idees personals, i és només així, des d'un mateix, com es poden traslladar als objectius i accions del dia a dia. Volem pensar que hem reeixit en la nostra aportació en aquest procés: només el futur ens ho confirmarà.

Notes

1. Morales Rosales, Carlos Emilio; Rahe, Martin. Las competencias para el éxito de los emprendedores y de las emprendedoras. *Harvard Deusto Business Review*, núm. 157, maig 2007. ISSN: 0210-900X.
2. Torras Arruga, Lluís. ¿Gestión corporativa responsable o buena gestión? *Harvard Deusto Business Review*, núm. 182, setembre 2009. ISSN: 0210-900X.

EL SENTIT DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ. JUSTIFICACIÓ SOCIAL TEÒRICA DES DEL PUNT DE VISTA DE L'ECONOMIA I DE LA SOCIETAT

Víctor M. López

Víctor M. López és economista i soci cofundador de l'Equip Promoció-Xarxa de Coneixements, organització de l'economia social i solidària. Administrador-gerent d'APRISE Catalunya EI, SLL i de CIVIC-Iniciatives Socials i Ocupació, actualment és vicepresident executiu de l'associació empresarial FEICAT - Empreses d'Inserció de Catalunya. És coautor de diferents publicacions en l'àmbit social.

Narcís Miranda

Narcís Miranda és administrador i director tècnic d'APRISE Catalunya EI, SLL. Diplomant en Treball Social, la seva activitat professional ha estat lligada a la integració social, la inserció laboral i la creació i desenvolupament d'iniciatives empresarials amb objectius socials. Ha estat vinculat al moviment veïnal als barris de Bon Pastor i Sant Andreu, i forma part del Consell de Cultura del Districte de Sant Andreu.

“Qui perd els orígens, perd identitat”

Raimon

*“Que aquesta és una mala època, doncs bé,
estem aquí per fer-la millor”*

Thomas Carlyle

Consideracions preliminars

La implantació i el desenvolupament de les empreses d'inserció a Catalunya, i a la resta de l'Estat, està aportant un cop d'aire fresc al panorama econòmic i social. I no tant per l'impacte quantitatiu -encara que totes juntes tenen la magnitud d'una gran empresa amb 30 milions d'euros de facturació i 1.600 persones formant part del seu capital humà- sinó per la capacitat d'innovació, de creativitat, de gestió, d'emprenedoria social empresarial, de cohesió social...

L'emprenedoria social per part de persones i entitats socialment responsables està donant com a fruit la creació d'empreses d'inserció gràcies al reconeixement legal que aquesta tipologia d'empresa va assolir després d'anys de treball, reivindicació i de demostrar a la pràctica que era possible “fer inserció per la via econòmica” a persones inicialment catalogades com “inocupables”. No hi ha millor teoria que una bona pràctica.

L'aprovació i publicació de la Llei catalana d'empreses d'inserció (Llei 27/2002, de 22 de desembre, sobre mesures legislatives per a regular les empreses d'inserció sociolaboral. DOGC 3793 de 03-01-2003) i, cinc anys després, de la Llei estatal (Llei 44/2007, de 13 de desembre, sobre la regulació del règim de les empreses d'inserció. BOE 299 de 14-XII-2007) són dues fites importants per al reconeixement legal d'una praxi empresarial que ja demostrava la seva viabilitat social i empresarial, sense un marc legal que permetés tenir uns desenvolupaments més importants, sòlids i de futur.

Totes dues lleis tenen una característica comuna molt significativa i rellevant com és l'aprovació per unanimitat de tots els grups parlamentaris, tant al nostre Parlament com al Congrés dels Diputats i Diputades a

Madrid. Això demostra la capacitat de consens, de proposició, d'encaix, de treball, de perseverança, d'il·lusió, d'innovació, etc. per part d'aquesta nova emprenedoria social.

Juntament amb el reconeixement legal de les nostres empreses, hem assolit altres velles i noves reivindicacions, com són: les mesures de foment per a la creació, consolidació i reestructuració d'empreses d'inserció; l'aplicació de clàusules socials i reserves de mercats a la contractació pública; la creació d'instruments financers que donin resposta als problemes específics de les empreses d'inserció...

Tot això no ens ha de portar a perdre el cap i ens ha de fer adonar, ara més que mai, de quin és el veritable sentit de les empreses d'inserció; desfavorits, sí, perquè treballem en aquest àmbit, però desorientats, no.

Tenim l'objectiu i la necessitat -més enllà de les aproximacions tàctiques, tecnòcrates, a vegades puerils- de comprendre el sentit i l'ànima de les nostres empreses i el nostre projecte empresarial i social.

Així, quan parlem de les empreses d'inserció, com empreses de valors, tindrem clar de què parlem; quan parlem de les empreses d'inserció com un instrument per treballar la inserció laboral de persones amb especials dificultats d'inserció, podrem entendre de què es parla.

Les empreses d'inserció estan esdevenint un instrument potent per abordar les maneres de fer economia i de repartir un bé escàs com és el treball.

Les empreses d'inserció no són un bàlsam de "Fierabrás" que vénen a resoldre tots els problemes del mercat laboral i les barreres que certs perfils laborals tenen per inserir-se. Però està clar i és evident que estem esdevenint un instrument potent, amb un plantejament innovador i creatiu, per abordar les maneres de fer empresa, de fer economia, de crear, emergir i repartir un bé escàs com és el treball. Les empreses d'inserció són generadores de cohesió social al nostre territori ja que fan uns plantejaments de formació-ocupació més necessaris i eficients que mai, en un context de crisi, crisi sistèmica, com la que estem patint; les empreses d'inserció treballem per un territori socialment responsable.

A tall d'introducció

Als anys vuitanta sorgeix tot un corrent de pensament progressista sobre la sociologia del treball. Aquest corrent, que s'identifica com els utòpics postindustrials, a més d'altres pensaments, elabora propostes que intenten salvaguardar l'Estat del benestar, en contra del discurs únic neoliberal.

Els utòpics postindustrials aposten per la consecució d'una societat en la qual, si no és possible una plena ocupació, s'aconsegueixin uns nivells d'atur molt per sota dels que els economistes actuals consideren atur estructural. Aquests tipus de pensaments són introduïts a Espanya per intel·lectuals com Joan N. García Nieto o David Anise, i aprofundeixen en el concepte de treball socialment útil.

Des d'aquest concepte intenten preveure un futur on el treball remunerat serà un bé escàs. En contra del discurs únic, en el qual es manté que el mercat només requereix flexibilitat i més flexibilitat, per solucionar l'atur per ell mateix, s'arriba a una conclusió bastant òbvia: en l'actual estructura social, el mercat sempre acaba per deixar fora les persones amb menys preparació, amb menys qualificació.

En definitiva, si la societat -o com deia Keynes, l'Estat- no estableix uns mecanismes reguladors i equilibradors de l'ocupació, el mercat actual sempre tindrà un rebuig cap a significatives borses d'atur a les quals els serà impossible integrar-se dins els paràmetres laborals actuals.

Segons aquest argument, per molt que hi hagi esforços dirigits a la qualificació i reciclatge dels treballadors i treballadores aturats, el mateix mercat anirà filtrant aquelles persones que estiguin més ben preparades. És a dir, sempre existiran uns treballadors i treballadores més preparats que uns altres, de manera que el mercat anirà absorbint sempre la part alta de la piràmide.

Per posar un exemple, si en un moment de la història es considerava que posseir el graduat escolar era suficient per treballar, quan aquest objectiu és assolit per la majoria de la població, el mercat exigeix una titulació

superior per a la majoria. Posteriorment, tenir un títol de formació professional de segon grau dona un nivell al treballador/a, que el fa atractiu per a les empreses, però, a poc a poc, aquest nivell es minimitza, i ja s'exigeixen titulacions superiors per als mateixos treballs.

Així successivament, el mercat va discriminant sempre els treballadors i treballadores amb menys qualificació o experiència, de manera que, per més esforços que hi hagi en la formació del capital humà, per la mateixa llei de l'oferta i la demanda, sempre hi haurà una capa superior de persones qualificades i una altra de persones no qualificades, independentment d'on se situa la frontera entre persones qualificades i no qualificades. Aquestes capes inferiors sempre estaran fora dels circuits normalitzats de treball i sempre seran susceptibles de treballar amb contractes en precari, de no conservar treballs molt de temps, o simplement de romandre en circuits d'atur o economia submergida.

Amb aquestes condicions s'estructura el que alguns anomenaven la societat dels tres terços als vuitanta i que a hores d'ara ens trobem com a societat dual.

La “dilatació del mercat”

Davant d'aquesta disjuntiva, els pensadors postindustrials ens introdueixen el concepte de *dilatació del mercat* com un instrument de correcció dels desequilibris en l'ocupació i, per tant, com una eina redistributiva dels béns del treball.

El concepte de dilatació del mercat sorgeix a causa dels següents paràmetres:

- Està demostrat que l'increment del PIB no repercuteix necessàriament en l'increment de llocs de treball i, sobretot, no assegura que siguin de qualitat i sostenibles, socialment i mediambientalment.
- El mercat, per si sol, no té una voluntat expressa de créixer en llocs de treball, sinó de créixer en competitivitat, i un dels paràmetres de la competitivitat és precisament obtenir la màxima rendibilitat amb el mínim cost, incloent-hi el de personal.

- El fet d'estimular el creixement del mercat i del consum, ateses les característiques actuals de noves tecnologies, competitivitat, etc., no comporta necessàriament la creació de llocs de treball.
- La coneguda i reiterada solució de flexibilitzar el mercat, ocasiona majoritàriament, com així es demostra en l'ecosistema laboral espanyol, la precarització de llocs de treball.

En aquestes circumstàncies, les empreses d'inserció vam derivar cap a una hipòtesi de treball: no és suficient que el mercat creixi per crear nous llocs de treball.

No és suficient que el mercat creixi per crear nous llocs de treball.

Per tant, per minorar l'atur, no es tracta d'aportar només estratègies que facin créixer el mercat. Però, sens dubte, per generar més llocs de treball s'ha d'intervenir en el mercat. Apareix així el concepte *dilatar el mercat*. És a dir, encara que augmenti el mercat, el PIB i/o el consum, això no ens garanteix l'increment de l'ocupació. Tanmateix no podem crear un nou mercat, òbviament. Per tant, hem de partir d'una premissa: hem de crear llocs de treball a partir del mercat que ja existeix, això sí, variant algunes estructures i creant alguns mecanismes.

Estratègies per aconseguir la “dilatació” del mercat

En les estratègies bàsiques per a la dilatació del mercat tindrem com a suport tres verbs vertebradors: emergir, repartir, crear.

Un dels elements amb més importància, i que s'escapa sovint de totes les valoracions macroeconòmiques, és el volum d'activitats que es realitzen en economia submergida.

De fet, una de les estratègies de dilatació del mercat consistiria a fer emergir el màxim nombre d'aquestes activitats, de manera que fossin legals.

Una de les estratègies de dilatació del mercat consistiria a fer emergir el màxim nombre d'activitats que es realitzen en economia submergida, per fer-les legals.

Aquest aspecte té una perspectiva de creació de llocs de treball que ja existeixen realment en l'actualitat. Per tant, no incrementem el mercat, sinó que legalitzem una part d'aquest mercat donant-li la categoria de “normalitzat” i, sobretot, creem una acció inclu-

siva a la societat de persones que fora del sistema no contribueixen ja que es prioritza, en molts casos, l'urgent a l'important, convertint-se en contribuents actius.

Per a aquesta estratègia cal:

- Establir mesures fiscals i de contractació perquè determinades activitats es puguin convertir en rendibles en les condicions específiques en les quals es desenvolupen.
- La monetarització d'activitats socialment útils, per exemple en algunes activitats de recuperació de residus, muntatge de complements, manteniments d'espais urbans, periurbans i forestals, etc.
- Intervenir des dels agents socials en l'articulació de l'oferta i la demanda d'aquestes activitats, i no deixar l'estructura global en mans del mercat submergit, per exemple en activitats de neteja de domicilis, atenció a la vellesa, al nen, etc.
- Realitzar campanyes de sensibilització orientades a donar importància al fet de desenvolupar aquestes activitats en un marc legal, que protegeixi la persona treballadora amb cobertura de seguretat social, prestacions contributives... en activitats de neteja a domicili, prestació de serveis per hores, etc. Qui no ha contractat alguna vegada un paleta o una dona per fer feines a casa en economia submergida?
- Perseguir i penalitzar des de tota la societat, i sobretot des dels organismes públics, algunes d'aquestes activitats que podrien realitzar-se legalment i no es fan simplement per interès econòmic, per exemple en treballs de reformes d'edificis, reparacions d'electrodomèstics, serveis a les persones i les famílies, etc.

D'aquesta forma aconseguiríem consolidar tot un seguit de llocs de treball que ja existeixen i dotar-los de les mínimes condicions perquè es transformin en llocs de treball dignes i, sobretot, aconseguiríem incorporar a la col·lectivitat els ingressos públics generats per pagaments dels impostos (IRPF i IVA) i cotitzacions socials (per part de les empreses i els treballadors i treballadores).

Un dels altres elements importants, i del qual se n'ha parlat i escrit moltíssim, és el de la reducció de la jornada laboral. Reduir l'horari de treball té una significació molt important i s'estructura també en la línia de dilatació del mercat.

No es proposa incrementar la productivitat, ni crear més mercat del que ja hi ha, sinó estructurar, a partir del mercat existent, una mal·leabilitat suficient perquè, amb el volum actual d'ocupació, es generin més llocs de treball a partir de la distribució del temps efectiu de treball.

És a dir, fer l'esforç de repartir el treball que ja existeix. Per arribar a aquestes fites podríem marcar-nos algunes qüestions:

- Rebaixar la jornada laboral de 40 a 35 hores setmanals.
- Reduir al màxim possible la utilització d'hores extraordinàries.
- Beneficiar fiscalment les empreses que incorporen mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
- Crear eines de suport per a les empreses que incorporen mesures innovadores per a la gestió dels usos dels temps de treball dins l'empresa.
- Crear mesures per la formació contínua per implementar una metodologia de rotació en el lloc de treball que faciliti, per un costat, la formació contínua retribuïda per potenciar noves oportunitats de negocis a l'empresa i per un altre, que persones aturades rebin una formació pràctica mitjançant el contracte laboral com a eina per desenvolupar-la.

Un últim aspecte, dins de l'argumentació de dilatació del mercat, és el de crear estructures empresarials amb la finalitat de crear i consolidar llocs de treball. És a dir, obrir esclletxes en el mercat ja existent on s'integrin organismes d'actuació que persegueixin *per se* la creació d'ocupació.

En aquest cas tampoc es configura un nou mercat, sinó que s'intervé en el mercat ordinari, però introduint l'objectiu de la creació de llocs de treball. Aquest és el paper que duem a terme les empreses d'inserció.

Les empreses d'inserció actuem en el mercat amb paràmetres semblats a les altres empreses. És a dir, oferim productes i serveis, però amb la

finalitat de crear llocs de treball per a les persones amb més dificultats d'inserció laboral.

Tanmateix, la proliferació d'entitats d'economia social i solidària dirigides a la inserció està creant un efecte multiplicador en el si del mercat ordinari i convencional, que l'imbueix d'altres valors més enllà dels purament econòmics. No és casual que s'hagi començat a introduir, en els darrers anys, el concepte de responsabilitat social corporativa i/o empresarial dins de les grans empreses mercantils.

Aquest fet podrà afavorir a la llarga, mitjançant la presa de consciència, la col·laboració d'empreses ordinàries i convencionals en la consolidació de les empreses d'inserció.

Seguint l'argumentació teòrica, les empreses d'inserció realitzem una tasca molt més important: a part dels nostres objectius socials, som estructures reequilibradores de la riquesa, redistribuidores del capital i, en aquesta línia, productores de solidaritat i de benestar social en sentit global.

Les empreses d'inserció són estructures reequilibradores de la riquesa i, en aquest sentit, productores de solidaritat i de benestar social.

Amb aquests tres components: emergir l'economia submergida, repartir el treball amb la reducció de la jornada laboral, i crear organismes empresarials amb l'objectiu de creació de llocs de treball en activitats socialment útils, establim una intervenció global de dilatació del mercat laboral.

Amb les empreses d'inserció aconseguim ampliar els límits d'aquest mercat de forma que s'hi integrin persones que, per les seves especials característiques, en queden al marge.

És a dir, amb el mateix volum de mercat i de consum aconseguim generar més llocs de treball, redistribuïm la riquesa i, a més, aportem nous valors en el mercat convencional.

Les empreses d'inserció podem ser, com dèiem, un instrument bàsic per a la dilatació del mercat.

A més, aquestes organitzacions tenim un vessant d'innovació social i creativitat: som entitats privades que perseguim una finalitat social i pública i, a més, l'obtenim en el mercat.

Les empreses d'inserció creem un precedent important, situant-nos enmig de la cadena “empresa privada → finalitat econòmica, sector públic → finalitat social”.

Les empreses d'inserció gaudim de la mateixa capacitat i autonomia que la resta d'empreses i, al mateix temps, podem arribar a aconseguir propòsits que l'Administració pública -per restriccions, requeriments, cert immobilisme burocraticoadministratiu i per la negativa a intervenir directament en alguns paràmetres del mercat laboral- no pot aconseguir.

Per tant, les empreses d'inserció ens configurem com uns agents que no només tenim la finalitat de crear llocs de treball sinó que, per la nostra concepció ideològica d'economia social i solidària, treballem en la línia d'incidir en el valor del treball, en contraposició al valor del capital. Per tant, el que fem indirectament és una tasca de redistribució de la riquesa, ja que en perseguir l'ocupació i la inserció per la via econòmica, posem l'èmfasi en l'obtenció de salaris, i no de maximització dels excedents per retribuir el capital, ja que són empreses sense ànim de lucre subjectiu, però sobretot sense ànim de pèrdues.

Veiem, doncs, que l'objectiu de la creació de llocs de treball treu en el mercat convencional el valor intrínsecament econòmic i dona suport al valor del treball, amb un efecte redistribuidor i reequilibrador de la riquesa.

Els possibles i previsibles excedents de les empreses d'inserció són per crear nous llocs de treball viables (la llei estableix que el 80% dels excedents no són repartibles i moltes de les empreses d'inserció legalment establertes s'han autoregulat, per estatuts, el 100% de la no-distribució dels excedents). Com més llocs de treball més massa salarial, i no més excedent empresarial per retribuir el capital. Per tant, més redistribució de la riquesa, menys increment del benefici del capital per retribuir via dividends.

Cal recordar allò que en un altre temps va cantar Raimon: “Qui perd els orígens, perd identitat”.

Per acabar, una reflexió de Mahatma Ghandi que deia: “en el món hi hauria suficient riquesa per satisfer les necessitats de tot el món, però no la suficient per cobrir la cobdícia d’uns pocs”. Ens va deixar l’any 1948 i, per tant, es va estalviar veure un món i un sistema econòmic fonamentat en la cobdícia. Un món, però, que conviu amb iniciatives i realitats empresarials, com són, entre d’altres, les empreses d’inserció, que des de l’economia social i solidària plantejem un enfocament que té com a objectiu promoure una sostenibilitat econòmica, social i ambiental que ajudi a conciliar el desenvolupament humà amb els límits físics del nostre món i alhora posar el benestar i la justícia social com els veritables objectius i eixos de l’economia. En definitiva, apostar per una economia més social, una economia més humana i una economia més plural.

EXPERIÈNCIES

L'ITINERARI D'INSERCIÓ LABORAL DES D'UNA EMPRESA D'INSERCIÓ

Mario Pagonabarraga

Mario Pagonabarraga és advocat laboralista i president de Feicat (Federació d'Empreses d'Inserció de Catalunya). Li ha estat atorgada la Medalla al Mèrit Laboral President Francesc Macià.

Des de la perspectiva que les empreses d'inserció (EI) són estructures d'aprenentatge que tenen com a objectiu principal la inserció sociolaboral de persones amb situació d'exclusió social, és necessari concentrar part de la nostra tasca a configurar mecanismes que millorin les competències de les persones en procés d'inserció, que potenciïn l'autonomia personal i afavoreixin les possibilitats d'inserció en el mercat de treball.

Des de Formació i Treball, venim treballant aquest tema des d'itineraris personals d'inserció laboral. Des de fa uns anys hem anat configurant un tipus d'itinerari per a la capacitat dels nostres treballadors en procés d'inserció:

Un equip fix d'inseridors i un prospector dissenyen i desenvolupen un itinerari d'inserció personalitzat, conjuntament amb l'usuari, encarregats de tallers-educadors, tècnics de formació, entitats que deriven a l'usuari, etc. L'equip esdevé una gran xarxa on cadascú té una funció determinada i treballa amb un únic objectiu: la inserció sociolaboral de l'usuari.

El col·lectiu amb el qual treballem té unes característiques determinades:

- Importants mancances: estructurals, formatives, econòmiques i afectives. Moltes vegades la seva autoestima és molt baixa o nul·la.
- Salut molt precària, tant a nivell físic com psíquic. Cada vegada més les persones que s'adrecen al nostre centre pateixen algun trastorn psicològic que condiciona profundament la seva vida.
- Sense hàbits i actituds laborals, ja que moltes vegades han fet feines autònomes (neteja, venda ambulant...), i sense expectatives de futur, prioritant l'immediatesa sense creure en la inversió personal a llarg termini.

Cal configurar mecanismes per millorar les competències de les persones en procés d'inserció, que potenciïn l'autonomia personal i afavoreixin les possibilitats d'inserció en el mercat de treball.

Funcions de l'equip d'inserció

DIAGNÒSTIC

Diagnòstic previ de la situació ocupacional dels usuaris, en el context d'una entrevista personalitzada on s'aplica un sistema d'indicadors per mesurar-la. S'identifica la demanda concreta de l'usuari, es detecten les mancances, potencialitats, interessos vocacionals, competències professionals, experiències laborals, formació... A més, es determinen i planifiquen les línies d'actuació que afavoreixen la inserció laboral a través d'itineraris individualitzats.

DISSENY

Disseny i/o seguiment de l'itinerari personalitzat de cada un dels beneficiaris, és a dir, marcar i definir objectius, tenint com a punt de partida la valoració del diagnòstic previ. Cal que siguin objectius concrets, reals (assequibles) i mesurables i, per tant, encara que siguin molts els aspectes que s'han de treballar, caldrà establir les prioritats i buscar les estratègies més adequades per assegurar la participació activa de l'usuari. No s'ha d'oblidar mai que és ell el protagonista de l'itinerari.

MESURA

Establir els indicadors que permetin mesurar l'assoliment dels objectius marcats i l'avaluació tant del Pla de treball com del nivell aconseguit per la persona en relació amb els objectius proposats. Com un dels indicadors possibles tenim la fitxa d'avaluació, que permet avaluar el procés i retornar a l'usuari el resultat per tal de consensuar i marcar nous objectius.

SUPORT

Assegurar l'acompanyament i el suport als usuaris que han estat assignats, ajudant-los a superar les dificultats i dèficits. Per incidir en aquestes mancances s'ha dissenyat el Pla de formació complementària, a través del qual l'inseridor treballarà, en grups més reduïts, els aspectes que cal reforçar des dels més bàsics: hàbits, actituds, aspectes més tècnics

relacionats amb el món laboral (tècniques de recerca de feina, currículum, tipus de contractes...).

SEGUIMENT

Seguiment de les persones contractades. Una vegada l'usuari ha trobat un lloc de treball, fem el seguiment atenent també dos aspectes: d'una banda mantenim un contacte discret amb l'empresa que l'ha contractat per tal de valorar la integració del treballador en el món laboral; de l'altra, restem oberts a la demanda de l'usuari, que sovint s'adreça a nosaltres en aquest moment per compartir l'experiència, les dificultats i dubtes. Aquest seguiment no té un temps definit i es fa segons l'evolució de cada procés.

El Pla de formació complementària permet que l'inseridor treballi, en grups més reduïts, els aspectes que cal reforçar en cada cas.

REORIENTACIÓ

Reorientació dels processos de no-inserció. Es donen casos en què, un cop finalitzat el procés, la inserció laboral es gairebé impossible, ja sigui perquè l'usuari no ha assolit satisfactòriament els objectius marcats, perquè les seves actituds i hàbits de treball no són adequats, per bloqueig o fràcc a l'hora d'enfrontar-se al món laboral real o bé per circumstàncies personals o familiars (sobretot en el cas de les dones). A banda de la reflexió a nivell intern sobre les possibles errades en la definició del procés d'inserció d'aquestes persones, intentem reorientar les possibles sortides que té l'usuari per tal d'avançar en la seva integració social i laboral. Aquesta reorientació pot passar per una oferta formativa, una atenció professional especialitzada o la derivació cap a altres recursos i/o ofertes més adequades a la seva situació.

El Pla de treball individualitzat és una eina amb una doble utilitat: és útil per a l'inseridor laboral i per a l'usuari ja que permet:

- Establir una línia de treball per objectius que assegurï la progressió de la persona o corregir les desviacions que es puguin produir.
- Evitar la improvisació i dotar l'inseridor de dades objectives per tal de fer una devolució a l'usuari amb els avenços o els estancaments.

- Assegurar la comunicació eficaç dels processos, molt útil sobretot quan intervenen altres professionals en el procés de l'usuari.
- La implicació de l'usuari en la seva inserció. Consensuar, marcar i revisar els objectius, prendre consciència dels seus avenços, les seves dificultats i les seves possibilitats reals d'inserció.

Activitats

Per desenvolupar aquests itineraris individuals d'inserció oferim diferents activitats i espais:

TALLERS

Són espais relacionats amb les diferents tasques que desenvolupa la Fundació: recollida de roba i mobles a domicili; selecció i arranjamant de la roba (rentat, planxat, repàs, etc.) i dels mobles (restauració, petits arranjamants...); emmagatzematge, distribució, venda i/o lliurament socials d'aquests productes de segona mà.

També tenim un taller de neteja i un de manteniment, que operen en diversos espais de la Fundació i generen itineraris d'inserció en aquests dos sectors. En aquests tallers podem treballar, dia a dia, els hàbits laborals imprescindibles a qualsevol feina, no d'una forma teòrica sinó partint d'un contacte real amb el món del treball.

Es tracta de situar la persona, segons el moment del seu procés, en el marc d'un treball normalitzat amb les exigències que es pot trobar en qualsevol empresa.

BOTIGUES "FARCELLS"

Són la nostra xarxa de botigues de segona mà, on tots els productes tenen una nova oportunitat i a molt bon preu. Adquirir els productes a les nostres botigues és una forma de contribuir al reciclatge i reutilització de béns i oferir alhora llocs de treball. Els ingressos obtinguts de les vendes ens ajuden a finançar les activitats socials de la Fundació. Actualment dis-

posem de quatre botigues a la ciutat de Barcelona, on treballen diverses persones fruit del procés d'inserció laboral.

Fa dos anys vam obrir una altra línia de venda, mitjançant tres parades situades als mercats dels municipis de Sant Adrià de Besòs, Badalona i Santa Coloma de Gramenet, on s'oferia exclusivament roba de segona mà, provinent dels estocs de les botigues farcells. Aquest model no va assolir les expectatives d'inserció laboral esperades i es va optar per seguir la línia d'obertura gradual de noves botigues farcells, per generar nous llocs de treball d'inserció com a dependents/es i ajudants de xofers de distribució.

Adquirir els productes a les botigues "farcells" és una forma de contribuir al reciclatge i reutilització de béns i oferir alhora llocs de treball.

La implicació de l'EI amb el món empresarial

Un element més de suport a la inserció és la relació amb les empreses que col·laboren amb nosaltres, per facilitar el contacte amb la persona que es vol inserir. Per tal de potenciar i ampliar la xarxa d'empreses hem elaborat un pla d'empreses, on el prospector/a es posa en contacte amb noves empreses perquè col·laborin en la inserció dels nostres usuaris a partir d'una presentació del funcionament i objectius de la Fundació i de FITEI, i l'explicació dels continguts i desenvolupament del curs, segons els sectors que s'han de treballar.

El contacte continu del prospector/a amb les empreses permetrà, d'una banda, saber quina és la demanda i el perfil professional que l'empresa necessita i, al mateix temps, adequar tant com puguem els nostres programes al mercat laboral i, d'altra banda, treballar en la sensibilització de les empreses envers la inserció laboral dels col·lectius amb especials dificultats.

Com a eina de divulgació de la nostra tasca fem arribar a les empreses un dossier informatiu de la Fundació i de FITEI on es fa una presentació de les entitats i una explicació de totes les activitats que es desenvolupen: continguts dels cursos ocupacionals i contractes d'inserció. En aquest dossier es defineixen els perfils professionals dels nostres usuaris. També es detallen els serveis que la Fundació i FITEI ofereixen a les empreses.

El prospector/a fa el contacte de la següent manera: escull les empreses segons els perfils professionals de la Fundació i prioritza els contactes amb aquells sectors que tenen més dificultat d'inserció laboral. Tenim en compte que siguin empreses mitjanes o grans, ja que tenen més moviment de personal i d'aquesta manera optimitzem esforços en la captació d'empreses. També prioritzem empreses del territori. Sempre que és possible contactem amb empreses que en aquell moment estiguin buscant personal perquè hem constatat que estan més receptives a escoltar el nostre projecte i per tant a utilitzar el nostre servei. Majoritàriament utilitzem Infojobs (a internet) i *La Vanguardia* (a la premsa escrita) per volum d'ofertes que gestionen, i perquè acostumen a sortir les dades de les empreses.

Abans d'enviar la informació fem trucades a les empreses per assegurar-nos que tenen un cert interès en el nostre servei i per tenir una persona de contacte. Després d'enviada la informació tornem a trucar per verificar la rebuda del dossier i concretem un dia de visita si l'empresa ho desitja.

Una vegada l'empresa manifesta interès amb el nostre servei es mira de mantenir el contacte i, per això, hem establert realitzar trucades periòdiques cada tres mesos en el cas que no hi hagi hagut cap contacte anterior.

Tota la informació recollida de les empreses s'introdueix en una base de dades conjunta de la Fundació i FITEI que es va actualitzant setmanalment. D'aquesta manera podem avaluar els resultats, sabem amb quantes empreses hem contactat, quantes tenen interès, quantes desestimen els nostres serveis, etc.

En definitiva, amb aquest projecte volem ajudar aquests usuaris a fer correctament la identificació de les seves capacitats i expectatives de feina, les seves circumstàncies personals i disponibilitat real. Creiem que és fonamental per dur a terme amb èxit qualsevol procés d'inserció, però tractant-se de col·lectius amb especials dificultats i risc d'exclusió social, fer aquesta tasca d'una forma acurada és imprescindible.

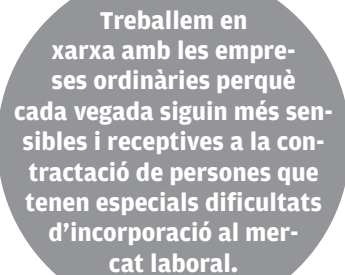
Així, s'ofereix informació i orientació adaptada a cada usuari contractat, sobre:

- Les perspectives i tendències del mercat local de treball
- Oportunitat d'ocupació en el territori
- Entrenament d'habilitats de relació amb altres i xarxa de contactes
- Desenvolupament de competències laborals
- Recerca de llocs de treball: currículum, entrevistes personals, actituds davant el món laboral, etc.
- Informació i assessorament per a l'autoocupació, si hi ha possibilitats després del seu període laboral a FITEI

La metodologia utilitzada per desenvolupar aquestes tècniques de cerca de feina es basa en entrevistes individualitzades periòdiques entre prospectora/inseridora i l'usuari amb l'objectiu d'anar adequant el Pla d'actuació des de la perspectiva de la incorporació al món laboral ordinari, aclariment de dubtes, valoració del procés, etc.

En definitiva, amb aquest projecte aconseguim dos objectius: d'una banda, volem ajudar aquestes usuaris a fer correctament la identificació de les seves expectatives de feina, les seves circumstàncies personals i disponibilitat real. I de l'altra, treballem en xarxa amb les empreses ordinàries, perquè cada vegada siguin més sensibles i receptives a la contractació de persones que tenen especials dificultats d'incorporació al mercat de treball.

Creiem que aquests dos aspectes són fonamentals per dur a terme amb èxit qualsevol procés d'inserció, però tractant-se de col·lectius amb especials dificultats i risc d'exclusió social, fer aquesta tasca d'una forma acurada i aconseguir la implicació de les empreses és imprescindible.



Treballem en xarxa amb les empreses ordinàries perquè cada vegada siguin més sensibles i receptives a la contractació de persones que tenen especials dificultats d'incorporació al mercat laboral.

UN MODEL D'EMPRESA D'INSERCIÓ DES DEL TERRITORI

Ignasi Parody

Ignasi Parody és llicenciat en Dret i diplomat en Treball Social. Director general de la Fundació Trinijove, és també vicepresident de FEICAT i d'ENSIE. Ha treballat molts anys en el moviment veïnal i en la consolidació de les empreses d'inserció a Catalunya.

Iñaki Segurado

Iñaki Segurado és el creador de l'empresa d'inserció de la Fundació Trinijove i ostenta la vicepresidència de l'entitat. Expert en gestió de residus i de jardineria i paisatgisme, ha estat implicat durant molts anys en el moviment sindical.

Les bases d'actuació de Trinijove són l'impuls a la inserció laboral i la creació d'ocupació dels col·lectius i persones amb més dificultats d'integració al mercat de treball.

El desenvolupament local com a estratègia per afavorir la captació i la creació de recursos socials i econòmics, entre altres coses, ha suposat la col·laboració amb les administracions públiques i les empreses. En el nostre adn, sempre hem incorporat la premissa que la inserció per la via salarial és la forma de dotar les persones amb dificultats d'una formació i d'una autonomia personal.

Antecedents

Així, l'any 1990 posem en funcionament uns tallers d'aprenentatge per a joves en l'àmbit de la serralleria, del torn i de l'ajust, que avui dia funcionen al barri de Baró de Viver, on un nombre concret de joves contractats a través de contracte de formació o d'aprenents durant vuit hores diàries, aprenen un ofici i reben una formació bàsica amb el suport de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència de la Generalitat.

D'ençà que vam endegar aquest recurs, més de 350 joves estan treballant en empreses ordinàries i el contracte laboral ha permès regularitzar la seva situació personal a més de 75 joves immigrants.

L'any 1991 vam ser convidats a intervenir en el II Congrés d'Empreses d'Inserció que el CNEI (les empreses d'inserció franceses) va celebrar a la ciutat francesa de Belford. Aquest va ser el primer contacte amb aquest tipus d'empreses.

Sens dubte, un dels factors que van influir Catalunya per implantar aquest nou model d'empreses va ser l'oportunitat de participar en les iniciatives comunitàries promogudes pel Fons Social Europeu: en aquells anys, HORIZON desfavorits i posteriorment INTEGRA. El fet de poder veure i aprofundir en els diferents models d'empreses d'inserció duts a terme a Europa, principalment a l'àrea francòfona, ens va ajudar a impulsar la creació des de Trinijove de la nostra empresa d'inserció.

Així, l'any 1993 vam posar en marxa aquesta empresa d'inserció, que treballa en dos àmbits, jardineria i gestió de residus, i va ser una de les primeres que van funcionar a la ciutat de Barcelona.

Consolidació del projecte

Atès aquest paper pioner i innovador en aquells moments, vam impulsar juntament amb d'altres entitats socials promotores, l'Associació Catalana d'Empreses d'Inserció, que va fer la primera reunió per constituir-se a la seu de la Fundació Trinijove.

Hem de dir que la necessitat de tenir un sector fort i consolidat a Catalunya, que ajudés a l'impuls i la visualització de les empreses d'inserció, va fer que ens impliquéssim activament a liderar conjuntament amb altres companys la unitat del sector entre les dues xarxes representatives, AIRESS i ACEI, donant pas a l'actual Federació Catalana d'Empreses d'Inserció (FEICAT), que avui dia aglutina el 90% de les empreses d'inserció de Catalunya.

El fet de desenvolupar una acció d'empresa ens ha comportat entrar en una dinàmica d'excel·lència i qualitat en la prestació dels nostres serveis, incorporant sistemes i metodologies pròpies de les normes ISO 9001 i EMAS en el sector del medi ambient, així com participar activament en els comitès d'AENOR per al disseny de noves normes de qualitat de tipus ètic.

Per a nosaltres és important la diversificació dels nostres clients, privats i públics, fidelitzar la demanda d'aquests, i vetllar alhora per l'acompliment dels itineraris d'inserció de les persones beneficiàries, la majoria de les quals provenen de derivacions dels Serveis Socials d'Atenció Primària i del Programa PIRMI del Departament de Treball.

També ens ajuden, i molt, les mesures de foment endegades pel Departament de Treball i tot el que s'ha fet des de diferents àmbits per incidir en l'entorn empresarial, de cara a la consecució de la responsabilitat social corporativa.

En tot moment, l'entitat promotora, la Fundació Trinijove i la societat mercantil unipersonal han anat de la mà i s'han retroalimentat. Això comporta uns beneficis com són dotar-nos de circulants per a l'obtenció d'ingressos propis -i compensar així les demores en el pagament de subvencions per a activitats socials de la Fundació- i vincular en la captació i gestió de recursos a persones voluntàries de procedència molt diversa (exdirectius d'empreses, professionals jubilats de l'àmbit social, artistes, professorat universitari, etc.).

Durant aquests més de 15 anys que funciona la nostra empresa d'inserció, són moltes les persones en situació de dificultat que hem ajudat a sortir de l'exclusió social. Algunes fins i tot s'han acabat jubilant com a treballadores de l'empresa, d'altres han restat a la plantilla fixa de l'empresa i una gran majoria s'han inserit al mercat ordinari, tot i que en els darrers temps també hem constatat alguna situació de retrocés personal.

Els nivells de conflictivitat laboral han estat molt baixos, ja que per a nosaltres és important pagar segons el conveni laboral de producció i que la direcció compleixi estrictament i amb equitat les normatives laborals i de seguretat.

Evidentment, no tot són facilitats, també cal fer esment als considerables nivells d'absentisme laboral, en molts casos propiciats per les problemàtiques socials que agreugen les circumstàncies de molts treballadors/es; les pràctiques, encara que escasses, de competència deslleial en algunes ofertes públiques; les febleses derivades del mateix sector i les seves estructures de representació; la manca de personal tècnic compromès també en la promoció social dels treballadors/es en situació d'exclusió, i la rigidesa de la normativa en algunes figures impositives i de regulació laboral.

Valoració

Malgrat aquestes dificultats, sens dubte els beneficis en termes econòmics i socials s'han mantingut en tots aquests anys: mai no hem tingut un balanç deficitari, i s'ha incrementat progressivament el nombre de beneficiaris/àries, que han passat per la nostra empresa d'inserció.

Quan sembla que als nostres barris tornem als nivells d'atur que en la dècada dels vuitanta van donar peu a la creació de TriniJove, els nostres objectius s'han complert abastament, ja que actualment, ja sigui pels projectes i recursos de la Fundació com de l'empresa d'inserció, som la realitat empresarial que més llocs de treball genera al barri de Trinitat Vella de Barcelona.

Si en aquells anys vuitanta vam ser distingits amb la Primera Edició dels Premis Primer de Maig des de l'àmbit sindical,enguany hem obtingut el reconeixement de la Generalitat amb la distinció de la Placa Francesc Macià al mèrit en el treball.

ALTRES EMPRESES, POSSIBLES

Xavier Oms Llohis

Xavier Oms Llohis és membre fundador d'Els Tres Turons, patró delegat de la Fundació Els Tres Turons i membre del Consell Directiu. Ha exercit durant vint-i-cinc anys en l'àmbit de la rehabilitació en salut mental comunitària i és promotor d'empreses d'inserció des de l'any 1998. Actualment és director-gerent de Passar via, empresa d'inserció, SL.

Sovint, quan parlant amb un amic, conegut o veí sorgeix la indefectible pregunta, “i tu de què fas?”, tractes d’explicar de la forma més directa i sintètica el que és una empresa d’inserció. Però, potser per poca destresa o perquè l’experiència no encaixa gaire en la realitat econòmica i social que vivim, sempre queda un dubte, un no entendre de què va la qüestió, i a partir d’aquí apareixen un munt d’interpretacions subjectives, equívokes i predeterminades. El resultat sol ser catastròfic; ningú no ha entès una explicació que potser per elemental resulta inversemblant.

Malgrat aquesta introducció, un nombre significatiu d’experiències s’han obert pas, des de fa deu anys (amb precursors anteriors, jo recordo de petit el “padre botella”). Es tracta d’empreses que s’han desenvolupat amb dificultats, sense coneixements, en un entorn econòmic difícil, des de la societat civil, com les herbes que ningú planta i que suporten totes les adversitats del temps, o com un gos petaner, que ha nascut espavilat i amb instint de sobreviure.

També caldria desmentir que el mèrit sigui enorme: qui no ha viscut l’experiència no sap que un equip de gent que creu en un projecte pot fer un esforç superior a la implicació que dona un bon sou, tant per part dels professionals com dels treballadors en inserció que coneixen la humilitat de qui ha tocat fons.

Tornant a la fatídica pregunta inicial, sobre què és una empresa d’inserció, la resposta és que es tracta d’una empresa normal que juntament amb els objectius de rendiment econòmic incorpora uns objectius de rendiment social, en l’habilitació laboral, formació, retribució econòmica, vivència comunitària, que permet a persones que han quedat excloses per motius molts diferents, reprendre un enllaç amb la comunitat i normalitzar la seva situació.

A Catalunya, hem aportat un model molt novedós i d’un alt nivell de rendibilitat en l’aplicació de polítiques socials.

Factors d’exclusió social

Sociològicament es produeixen un gran nombre de situacions i factors d’exclusió social. A més, la cultura actual dificulta molt començar de zero, probablement per la pèrdua de xarxa i valors de proximitat. A la llei cata-

lana d'empreses d'inserció es descriuen un conjunt de col·lectius, als quals segurament se n'hi podrien afegir més (la realitat social canvia molt ràpidament). L'essència i objecte de les empreses d'inserció és respondre a totes aquelles persones que necessiten un instrument honest, democràtic i coresponsabilitzador per superar situacions excepcionals; per tant, acotar col·lectius suposa limitar l'abast, el dret i la potencialitat de les empreses d'inserció.

L'experiència local

A Catalunya, el format d'empreses d'inserció ha estat reinventat a partir d'experiències europees, prenent-les més com a referència de la idea que com a model. Les nostres experiències tenen característiques pròpies i es pot considerar que constitueixen un model molt autèntic. En tot cas, cal prendre en consideració que hem aportat un model molt novedós i d'un alt nivell de rendibilitat en l'aplicació de polítiques socials. D'altra banda, malgrat el petit volum del conjunt d'empreses, no s'ha de menysprear l'impacte econòmic de la seva activitat i, en canvi, cal valorar les perspectives que aquesta nova forma empresarial incorpora en els aspectes socioeconòmics.

Les empreses d'inserció han de buscar el seu encaix tant en les instàncies econòmiques com en les polítiques i socials. És evident que el creixement del sector de les empreses d'inserció té un sostre clar, delimitat pel volum de població en situacions d'exclusió social. En aquest sentit, avui tenim un gran tram encara per desplegar, visualitzem una xarxa d'empreses repartides en el territori i amb experiències de treball amb els diferents col·lectius, fent un treball en xarxa i amb totes les possibilitats obertes de cooperació entre elles.

El suport institucional

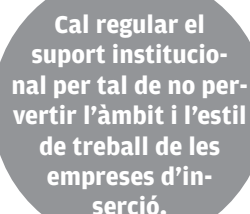
Cal dir que avui dia les empreses d'inserció tenen un suport molt limitat tant per part de la societat civil, en bona part producte del desconeixement, per part de l'Administració i en concret de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats, si s'han aportat ajuts importants per cobrir els

aspectes en què les empreses d'inserció pateixen sobrecost econòmic (formació, aprenentatge, acompanyament de treballadors, dèficits productius inicials...). Seria bo situar o regular aquest suport per tal de no pervertir l'àmbit i l'estil de treball de les empreses d'inserció, és a dir, que no es tracta de crear un nou recurs subvencionat, sinó situar aquestes subvencions en el límit on no poden arribar les empreses. Cal mantenir l'esperit d'empresa competitiva i rendible perquè d'això en depèn molt, tant a nivell econòmic com social, la viabilitat del sistema. Així, el reforç de les empreses i la societat en l'exercici de la responsabilitat civil, i de l'Administració en la prioritització de contractes públics, suposaria un element compensador i molt útil per desenvolupar la projecció i servei de les empreses d'inserció.

L'actual entorn legislatiu aporta estrictament un reconeixement oficial i un marc jurídic d'actuació, però no les eines o vies per facilitar l'activitat o desenvolupament de les empreses d'inserció; les principals respostes que el sector espera són les d'una fiscalitat favorable tant a nivell econòmic com de cotitzacions salarials i la d'establir una figura pròpia a l'Estatut dels treballadors, amb una forma contractual particular.

Les formes de treball i l'articulació amb els serveis socials i amb els diferents departaments implicats fan necessari un abordatge específic per crear una metodologia de treball operativa i útil en la tasca d'inserció socio-laboral. Articular tot aquest espai de suport i de reconeixement de la identitat de les empreses d'inserció és una tasca molt llarga i complexa i en som plenament conscients. Per començar-la caldrien els espais de diàleg i de debat amb el conjunt d'agents implicats, i això és una feina que s'hauria de començar ja, per crear bases sòlides i justes de progrés. Per part de la xarxa d'empreses d'inserció, també és un repte trobar els espais d'unitat, de clarificació i consens que ens permetin abordar aquest propòsit.

Per acabar aquestes ratlles, m'agradaria comentar que la societat i l'Administració han de veure en les empreses d'inserció, un sector col·laborador i un complement en el conjunt de la realitat socioeconòmica, tot i respectant la pròpia experiència i la seva identitat.



Cal regular el suport institucional per tal de no pervertir l'àmbit i l'estil de treball de les empreses d'inserció.

APROXIMACIÓ A LA REALITAT DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ

Imma Maynou

Imma Maynou és treballadora social, responsable de l'àrea d'organització i membre de l'equip directiu de l'Arca del Maresme, una empresa d'economia social.

Marc conceptual

Per parlar de la situació actual de les empreses d'inserció, primer cal situar el context en què s'emmarquen: Es tracta d'iniciatives empresarials que neixen de l'economia social; són projectes liderats per persones emprenedores, promotors que veuen la necessitat d'assumir tasques pròpies dels empresaris per fer front a la necessitat de crear ocupació per sectors de població amb poca formació, capacitació o limitacions específiques per poder accedir al mercat laboral ordinari, i aquestes necessitats no queden del tot cobertes per les polítiques públiques existents.

Dins d'aquest context, intervenen diferents agents de manera activa. D'una banda, hi ha les persones que inicien un procés d'inserció que parteixen de la necessitat d'assolir una "normalització" de la seva situació sociolaboral. D'una altra banda, hi ha els serveis socials o especialitzats que ja han iniciat un treball amb aquestes persones. En tercer lloc, unes polítiques públiques d'ocupació que han de tenir en compte el sector de la població activa més vulnerable. I, finalment, un marc on es consolidaria el procés de treball enfocat a la inclusió sociolaboral de persones en risc d'exclusió i dificultats específiques per a la inserció en el mercat de treball, amb la qual cosa apareixen les empreses d'inserció.

Marc legal

També cal destacar l'establiment d'un marc legal regulador de les empreses d'inserció. En aquests moments, es disposa d'un registre propi on consten com a empreses qualificades i poden participar d'una sèrie de mesures de suport i de foment bàsiques per a la seva consolidació.

Un altre fet important ha estat la creació d'una federació que permeti a les empreses d'inserció fer-se visibles com a plataforma única, on poder sumar i dirigir els esforços, i per què no, multiplicar l'eficàcia dels sectors empresarials en els quals treballen. La FEICAT (Federació d'Empreses d'Inserció de Catalunya) ha de ser un instrument d'interlocució davant els agents econòmics i socials i les administracions públiques.

Les empreses d'inserció, avui

A partir d'aquí, la reflexió que es proposa parteix des del punt de vista de la situació en què es troben les empreses d'inserció en aquests moments i de la relació necessària, coordinada i continuada amb la resta dels agents abans esmentats.

El primer pas del procés es produeix quan una persona entra en contacte amb una empresa d'inserció. En aquests moments, aquesta persona ja fa temps que ha iniciat un procés de treball, conscient, amb l'objectiu d'estabilitzar la seva situació personal.

La majoria d'elles són persones "visibles" dins dels serveis socials o serveis especialitzats (tant públics com privats) ja que han formulat una demanda concreta per tal de poder millorar la seva situació. A vegades, aquestes demandes van més enfocades a cobrir una necessitat "urgent", a curt termini i de manera immediata. A partir d'aquestes demandes i de l'estudi dels diferents casos, es pot veure que hi ha diferents factors i mancances que s'entrellacen entre elles i acaben derivant en una situació d'exclusió. Per tant, és bàsic disposar d'una xarxa de serveis amb la capacitat i qualificació suficient per poder conèixer tots aquests factors i poder identificar de la manera més acurada possible les persones que tenen realment mancances per accedir al mercat laboral i estan preparades per iniciar aquest procés.

També hi ha un percentatge inferior, però no per això menys important, de persones que no han estat mai usuàries d'aquests serveis i la seva situació és tan complexa o més que l'anterior. Aquestes persones no utilitzen els mecanismes públics existents i, per tant, no són conegudes pels possibles canals de derivació cap a les empreses d'inserció. A partir d'aquí, pot existir una barrera important a l'hora de treballar amb aquestes persones: en el cas que utilitzin l'opció de l'autocandidatura és necessari iniciar un procés retrospectiu per tal d'acreditar la seva vulnerabilitat. En aquest punt, cal destacar que en situacions de crisi com l'actual, amb uns serveis socials desbordats, aquesta opció pren força protagonisme.

Aquest és un dels moments més importants a l'hora de fer una selecció per cobrir un lloc de treball i poder donar continuïtat al procés ja iniciat en una empresa d'inserció. L'èxit en un procés d'inserció moltes vegades depèn de si s'ha fet una bona selecció de les persones que l'inicien. I en aquest escenari és bàsic el treball realitzat pels altres serveis que hi intervenen. És fonamental agilitzar el sistema de derivació de persones susceptibles de cobrir una plaça i que aquestes siguin les que realment estan preparades per iniciar una fase laboral. De vegades es donen situacions on, per cobrir la necessitat d'un salari, es passen per alt les fases inicials d'un procés d'inserció, i això fa que reverteixi de manera negativa en el mateix. Per tant, cal unificar criteris abans d'iniciar cap procés.

Professionalització a les empreses d'inserció

De la mateixa manera que la selecció del personal és molt important, el lloc de treball que s'ofereix no pot entrar en contradicció amb el que suposa realitzar un itinerari d'inserció. A vegades els responsables de l'empresa d'inserció coneixen la temporalitat del procés, però no poden assegurar un lloc de treball continuat amb la mateixa temporalitat. Per tant, és determinant que l'empresa d'inserció pugui garantir llocs de treball estables i professionals amb tots els recursos necessaris per tal que es pugui realitzar la feina amb les condicions òptimes de treball. Així doncs, les empreses d'inserció han de tenir un grau de consolidació i professionalització important. Han de poder garantir un marc laboral de referència que doni seguretat i estabilitat. Des de la pròpia experiència, val a dir que ha estat clau professionalitzar l'empresa a nivell intern i comptar amb professionals externs per a temes concrets ja que aporten una perspectiva important.

El lloc de treball que s'ofereix no pot entrar en contradicció amb el que suposa realitzar un itinerari d'inserció.

A partir d'aquesta capacitat professional, s'han pogut obtenir una sèrie d'acreditacions i qualificacions que han permès que l'empresa hagi pogut participar en licitacions públiques. L'exercici necessari que s'ha de fer quan es prepara un concurs planteja una anàlisi molt estricta del servei, on hi intervenen els diferents professionals de l'empresa, i un nivell de planificació molt elevat. A nivell de gerència, s'ha d'haver realitzat una tasca comercial important, per tal de donar a conèixer el projecte i la qualitat dels serveis. S'ha de disposar de tota una sèrie de documentació administrativa que ha d'estar vigent en tot moment (en el cas de l'Arca del Maresme, s'ha optat per estar inscrits al Registre de Licitadors de la Generalitat de Catalunya).

En l'àmbit de recursos humans, s'ha de poder definir el perfil de llocs de treball que cal cobrir i coordinar amb l'àrea d'inserció quins d'aquests llocs de treball podran ser coberts per persones en procés d'inserció. Per la seva part, l'àrea econòmica elaborarà el pressupost sobre la base de tots els paràmetres que intervindran en el servei i buscarà els recursos financers per fer front a les inversions en cas d'adjudicació; també facilitarà els avals bancaris imprescindibles per concórrer a qualsevol tipus de concurs públic (cal comptar amb una línia d'avalis àmplia en tot moment). El departament de compres haurà de facilitar pressupostos dels diferents proveïdors (a partir d'una tasca comercial prèvia) per tal d'escollir el més adient tècnicament i econòmicament. L'àrea tècnica farà la planificació de la gestió i l'explotació del servei...

Tota aquesta feina prèvia permetrà, d'una banda, prendre consciència del que suposa la realització del servei i d'una altra banda, a partir del fet que s'estableixen contractes amb l'Administració, es podrà conèixer la temporalitat dels serveis i plantejar un escenari on quedin molt definits els llocs de treball reservats per a persones en procés d'inserció.

Pel que fa als equips de treball amb què compten les empreses d'inserció, la majoria disposen de molt bons professionals del camp social, persones capacitades per dissenyar i establir uns processos adequats a cada cas concret, però a nivell d'especialització de l'àrea productiva de l'empresa, no compten amb el mateix nivell de capacitat ni tenen el mateix

grau d'exigència. És bàsic entendre l'empresa d'inserció com una estructura que realitza una sèrie d'activitats productives basades en la rendibilitat (tant econòmica com social), la qualitat dels serveis i la competitivitat en un mercat ja existent. Per tant, és necessari que les empreses també disposin dels instruments de gestió de què disposen les empreses ordinàries i amb personal capacitat i competitiu en les diferents àrees de treball. En el cas de l'Arca del Maresme, s'han incorporat a l'estructura persones provinents del mercat laboral ordinari interessades en aquest projecte, a les quals s'ha de garantir una estabilitat i un reconeixement a nivell laboral i econòmic.

És bàsic entendre l'empresa d'inserció com una estructura d'activitats productives basades en la rendibilitat, la qualitat dels serveis i la competitivitat.

Hi ha un repte important a l'hora de continuar creixent a nivell d'empresa per tal de crear més llocs de treball per a persones en risc d'exclusió social, però també per fer atractiu el lloc de treball per als altres professionals que aposten pel valor afegit que els poden oferir aquestes empreses.

Seguint en la línia que es va plantejant, serà fonamental que hi hagi un Pla estratègic, uns objectius a curt i llarg termini, unes qualificacions professionals relacionades amb l'activitat que es realitza i retribuïdes segons els paràmetres del mercat per tal d'aconseguir la seva fidelitat en el temps, un compliment estricte amb la legislació vigent i tota una sèrie de mesures perquè les empreses d'inserció siguin competitives amb la resta d'empreses ordinàries que treballin en els mateixos sectors.

En relació amb aquestes altres empreses, és important que s'estableixin estratègies de treball conjuntes on les dues parts puguin sortir beneficiades. Posant l'exemple del sector mediambiental on treballa l'Arca del Maresme, val a dir que hi ha empreses molt grans amb un alt nivell de competitivitat i amb un funcionament molt centralitzat (moltes vegades tenen la seu fora de la comunitat). Nosaltres tenim un bon coneixement del territori i podem oferir proximitat i seguiment personalitzat de tots els treballadors i dels serveis. Aquest coneixement mutu també facilita la derivació de persones treballadores que han finalitzat el seu procés d'inserció cap a l'empresa ordinària, convertint-se aquestes en empreses

col·laboradores d'inserció. Coneixent com es treballa en el sector es poden anar adequant la capacitat professional i l'especialització als diferents llocs de treball.

Aquest plantejament no té gaire complicacions quan l'empresa d'inserció treballa de manera subcontractada (qui gestiona el contracte és la gran empresa). Però cal introduir noves formes de col·laboració per tal d'adaptar-se al mercat i per fer possible la implicació de manera conjunta en la gestió i explotació d'un contracte, és a dir, participar en tot el procés de contractació des de la licitació fins a la gestió del servei.

En aquesta línia, l'Arca del Maresme ha formalitzat diferents unions temporals d'empresa (UTE) amb diferents empreses del sector que han permès conèixer el funcionament intern d'una gran empresa: com fan la planificació dels serveis, funcionament de maquinària específica, elaboració de pressupostos, necessitats segons tipus de clients, relacions sindicals i elaboració de convenis col·lectius propis, entre d'altres.

Perspectives de futur

Som conscients que, encara avui dia, existeix cert recel a contractar segons quins serveis a empreses d'inserció, ja que apareix la desconfiança en la professionalitat dels seus treballadors, la manca d'experiència en els serveis que s'han de desenvolupar, la manca de finançament per escometre les grans inversions que són necessàries per dur a terme el servei, la manca de classificació empresarial, autoritzacions mediambientals... En aquests moments, aquest discurs ha de canviar, atès que ja existeixen algunes empreses d'inserció que amb la seva capacitat, professionalitat i experiència poden competir al mateix nivell que les empreses de referència del sector.

Ara bé, s'ha de continuar potenciant un fet diferenciador en relació amb la resta d'empreses: la incorporació de clàusules socials en els plecs de condicions dels contractes de les administracions públiques. És bàsic que les administracions públiques, especialment les municipals i comarcals, més properes a les empreses, es comprometin a fomentar la inclusió social a través de clàusules socials. Aquesta és una de les principals eines de què disposa l'Administració per promoure la inserció laboral de col·lectius en risc d'exclusió, introduint aspectes de política social sense contemplar únicament criteris econòmics i sense que els representi una despesa afegida.

RELACIÓ D'EMPRESES D'INSERCIÓ

Afanya't Empresa d'Inserció, SL

Mare de Déu del Port, 227
08038 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 223 92 89

Sectors d'activitat Comerç a l'engròs i al detall de productes d'alimentació i hostaleria · Serveis a la llar i comunitats · Prestació de serveis a persones, famílies i 3a edat · Servei d'organització d'esdeveniments · Urbanització d'exteriors, vies i espais públics

Ampans Empresa d'Inserció Sociolaboral, SL

Ctra. Manresa-Santpedor, km 4,4
08251 Santpedor
Bages (Barcelona)
Tel. 93 827 23 00

Sectors d'activitat Arts gràfiques · Bugaderia · Jardineria · Manipulats · Neteja · Manteniment d'edificis i locals · Instal·lacions i manteniment d'espais públics

Andròmines Eines Assolides, Empresa d'Inserció, SL

Irlanda, 27-29, baixos 2
08030 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 274 06 27

Sectors d'activitat Transport per carretera de mercaderies · Dipòsits i magatzems generals · Altres serveis independents NCOP · Venda de productes de segona mà

Aprise-Catalunya Empresa d'Inserció, SLL

Bernat Metge, 38
08100 Mollet del Vallès
Vallès Oriental (Barcelona)
Tel. 93 570 65 93

Sectors d'activitat Construcció · Neteja · Manipulats · Altres serveis · Instal·lacions i manteniment d'espais públics

Aprodisca Ambientals i Ecològics, Empresa d'Inserció, SLU

Josep M. Poblet, 1
43400 Montblanc
Conca de Barberà (Tarragona)
Tel. 977 86 12 61

Sector d'activitat Agricultura ecològica

Aptos Tarragona Empresa d'Inserció, SL

Polígon industrial Riu Clar,
park 515, local 34
43006 Tarragona
Tarragonès (Tarragona)
Tel. 977 24 17 86

Sectors d'activitat Activitats dels serveis relacionats amb l'agricultura i la ramaderia (jardineria) · Fabricació d'estructures metàl·liques i les seves parts

L'Arca del Maresme Empresa d'Inserció, SLL

Amics d'Argentona, 4
Polígon industrial Can Negoci
08310 Argentona
Maresme (Barcelona)
Tel. 93 790 55 60

Sectors d'activitat Reciclatge i recollida de residus · Obres, construcció i manteniment d'espais públics · Transports · Gestió d'instal·lacions

AREC, Empresa d'Inserció, SCCL

Abat Odó, 57, baixos 2a
08030 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 609 78 95 85

Sectors d'activitat Disseny i gestió de serveis formatius, d'educació ambiental i d'oci

Art Integrat, Empresa d'Inserció, SL

Via Laietana, 54, 1r
08003 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 268 22 22

Sector d'activitat Treballs de construcció

Barcelona Ideas y Empleo 2005 Empresa de Inserció, SL

Carme, 38
08001 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 481 44 18

Sectors d'activitat Serveis industrials de neteja · Hostaleria i restauració · Treballs d'acabats d'edificis i obres menors · Conserges

Can Ensenya Empresa d'Inserció, SL

Ctra. Alta de Roquetes, 156
08033 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 427 77 50

Sectors d'activitat Fusteria · Construcció · Manipulats · Manteniment d'edificis i locals

Dimas Empresa d'Inserció Social, SL

Av. Sant Julià, 83
08403 Granollers
Vallès Oriental (Barcelona)
Tel. 93 846 62 82

Sectors d'activitat Construcció general d'edificis · Serveis · Instal·lacions i manteniment d'espais públics · Jardineria · Mudances i transports

Economia Solidària Empresa d'Inserció, SL

Pujada de la Mercè, 8
17004 Girona
Gironès (Girona)
Tel. 972 20 49 80

Sectors d'activitat Activitats de serveis socials i personals · Activitats de neteja · Muntatge industrial · Reparacions · Sensibilització i informació ambiental · Manteniment i reformes

E.I. Adad l'Encant, SLU

Fluvià, 18
17800 Olot
Garrotxa (Girona)
Tel. 972 26 99 08

Sectors d'activitat Comerç al detall d'objectes de segona mà · Reutilització i reciclatge · Jardineria

E.I., As. ED Escenografia, SL

Santander, 49, nau 13-14
08020 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 305 03 80

Sectors d'activitat Construccions escenogràfiques · Construccions d'estands i estructures · Venda de productes o serveis manufacturats i reciclats

E.I. Brot Serveis Integrals de Jardineria, SLU

Zona Rural de Sant Medir, s/n
17150 Sant Gregori
Gironès (Girona)
Tel. 972 20 65 16 (extensió 3)

Sectors d'activitat Viverisme · Forestal · Fruticultura · Jardineria · Restauració, hostaleria i lleure · Formació

E.I. Foresterra, SCCL

Carretera de la Vilajuïga a Marçà, s/n
17493 Vilajuïga
Alt Empordà (Girona)
Tel. 638 107 622

Sector d'activitat Serveis forestals

E.I. Gestió d'Activitats d'Integració, SL

Llull, 27-39, 2n 9a
08005 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 309 62 81 / 675 58 37 66

Sectors d'activitat Restauració · Serveis de neteja · Administració · Formació

E.I. Reformas Saó, SL

Pl. Pirineus, 6, baixos
08820 El Prat de Llobregat
Baix Llobregat (Barcelona)
Tel. 93 479 23 78

Sector d'activitat Feines de construcció

E.I. Vallès Inserció, SLL

Av. Canovelles, 66
08420 Canovelles
Vallès Oriental (Barcelona)
Tel. 93 840 67 05

Sectors d'activitat Construcció · Medi ambient

Eina Activa Empresa d'Inserció, SL

Doctor Ferran, 4
17190 Salt
Gironès (Girona)
Tel. 972 40 54 54

Sectors d'activitat Construcció general d'obres · Jardineria/Forestal · Serveis de neteja · Serveis personals

Empresa d'Inserció Codec, SL

Àrtic, 136, ZAL
08040 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 262 42 70

Sector d'activitat Dipòsit i emmagatzematge

Empresa d'Inserció Laboral No a l'Atur, SL

Oficines: Narcís Monturiol, 169-175, baixos
Taller: Aprestadora, 172-174, local 2
08901 Hospitalet de Llobregat
Barcelonès (Barcelona)

Tel. 93 218 68 64 / 93 263 50 21 (taller)

Sectors d'activitat Manipulació de mercaderies · Arts gràfiques · Venda de reclam publicitari

**Empresa d'Inserció Social i Laboral
Shalom, SL**

Ramon Argilés, 27
25005 Lleida
Segrià (Lleida)
Tel. 973 22 17 88
Sector d'activitat Serveis

**Empresa d'Inserció Sociolaboral i Serveis
Ambientals de la Serra de Llaberia, SL**

Major, 19, 1r
43746 Serra d'Almos
Ribera d'Ebre (Tarragona)
Tel. 977 41 75 44
Sectors d'activitat Treballs forestals · Treballs de conservació d'espais naturals · Serveis tècnics forestals · Treballs de manteniment en jardineria · Trituració de restes agrícoles

**Empresa de Inserción Laboral Cerma
Actua, SL**

Calders, 9
08203 Sabadell
Vallès Occidental (Barcelona)
Tel. 93 675 57 12
Sectors d'activitat Fusteria metàl·lica · Mecànica general · Serveis de neteja d'interiors

**L'Encant Reciclatge Serveis e Instal·lacions
Empresa d'Inserció, SL**

Muralla, 42
17820 Banyoles
Pla de l'Estany (Girona)
Tel. 972 57 30 22 / 972 58 20 59
Sectors d'activitat Manteniment d'edificis i locals · Neteja · Recollida, reciclatge i recuperació

**Engrunes Recuperació i Manteniment,
Empresa d'Inserció, SL**

Rocaplana, 14-16
Polígon industrial Coll de Montcada
08110 Montcada i Reixac
Vallès Occidental (Barcelona)
Tel. 902 360 387
Sector d'activitat Recollida i recuperació de residus

Foment del Treball Col·lectiu, SL

La Paloma, 21-23, baixos
08001 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 318 09 67
Sectors d'activitat Instal·lacions i manteniment · Construcció · Jardineria · Neteja

Formació i Treball Empresa d'Inserció, SL

Cristóbal de Moura, 126
08019 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 303 41 00
Sectors d'activitat Comerç al detall de béns de segona mà en establiments · Reciclatge · Neteja industrial

Futur Just, Empresa d'Inserció, SL

Hèrcules, 3
08002 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 302 19 27
Sector d'activitat Restauració

**Garbet, Neteja i Manteniment Integral,
E.I., SCCL**

Sant Joan Baptista, 4, baixos
17600 Figueres
Alt Empordà (Girona)
Tel. 972 50 59 51
Sectors d'activitat Serveis de neteja d'interiors · Jardineria · Bugaderia · Serveis a les persones: gestió de la llar · Manteniment integral

Insértate Empresa de Inserción, SL

Caponata, 13
08034 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 247 67 35
Sectors d'activitat Prestació de serveis (persones i empreses) · Activitats de postproducció d'imatges en 3D · Selecció de personal · Realització d'estudis socials

Nou-Set Empresa d'Inserció, SCCL

Camí d'en Morató, 4
Polígon Domenys 1
08720 Vilafranca del Penedès
Alt Penedès (Barcelona)
Tel. 93 890 47 32 / 93 817 58 73
Sectors d'activitat Consergeria · Recollida i transport de residus · Manteniment d'edificis i locals

Passar Via, Empresa d'Inserció, SL

Farnés, 15
08032 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 420 43 94

Sectors d'activitat Instal·lacions i manteniment d'espais públics · Jardineria/Forestal · Repartiment a domicili de queviures, begudes, menjars cuinats · Neteja de la via pública, edificis, i locals públics i privats · Arts gràfiques

Pròxims Serveis a Domicili, E.I., SL

Travessera de les Corts, 39-43, 2a planta
08028 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 440 10 00

Sectors d'activitat Serveis d'atenció domiciliària · Neteja

Què Fem, Empresa d'Inserció, SL

Migdia, 52
08201 Sabadell
Vallès Occidental (Barcelona)
Tel. 93 727 27 16

Sectors d'activitat Venda d'objectes de segona mà · Reutilització i reciclatge

Rauxa, SCCL

Doctor Rizal, 14, baixos
08006 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 415 62 98

Sectors d'activitat Hostaleria · Altres instal·lacions d'edificis i obres

Ravaltext, Empresa d'Inserció, SRL

Sant Oleguer, 2-4
08001 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 342 83 80

Sectors d'activitat Comerç · Manipulats · Serveis a les empreses

Recibaix Empresa d'Inserció, SL

Garraf, s/n
08940 Cornellà de Llobregat
Baix Llobregat (Barcelona)
Tel. 93 376 75 28

Sectors d'activitat Comerç al detall de parament, ferret i ornamentals · Transport de mercaderies · Recuperació i comerç de residus

Recursos Solidaris, Empresa d'Inserció, SL

Consell de Cent, 145-147, local 2
08015 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 423 09 70

Sectors d'activitat Rehabilitació · Disseny gràfic i multimèdia · Recollida, reciclatge i recuperació · Serveis personals · Mudances i transports · Botiga de segona mà · Càtering

Salta, Empresa d'Inserció, SLU

Carrer Zamora, 103-105, baixos
08018 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 351 38 65

Sectors d'activitat Fabricació d'articles confeccionats amb tèxtil, excepte peces de vestir · Menjadors col·lectius · Provisió de menjars preparats · Ensenyaments per a adults i altres tipus d'ensenyaments · Activitats de prestació de serveis socials sense allotjament

Serveis Integrals Clariana Empresa d'Inserció

Diputació, 172, ent. 2a
08011 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 412 07 78

Sectors d'activitat NeteGES · Serveis de proximitat

Serveis de Manteniment i Millora d'Habitatges Empresa d'Inserció, SL

Pl. Pare Nadal, 6, baixos
25001 Lleida
Segrià (Lleida)
Tel. 973 21 15 97

Sectors d'activitat Rehabilitació d'habitatges · Mudances i transports · Neteja

Solidança Treball, Empresa d'Inserció, SL

Disseminats, 25
08970 Sant Joan Despí
Baix Llobregat (Barcelona)
Tel. 93 685 44 34

Sectors d'activitat Reciclatge (principal) · Serveis personals · Sanejament públic · Mudances i transports · Jardineria · Medi ambient · Botigues · Altres

Treballs i Serveis Tapís, Empresa d'Inserció, SLU

Adoberies, 9
08500 Vic
Osona (Barcelona)
Tel. 93 886 18 34

Sectors d'activitat Manipulats industrials · Embalatge/envasament · Trameses de correu · Recollida i reciclatge · Bugaderia · Neteja i atenció a la llar

Trinijove, Empresa d'Inserció, SL

Turó de la Trinitat, 17
08033 Barcelona
Barcelonès (Barcelona)
Tel. 93 345 92 21/24

Sectors d'activitat Recollida i tractament de residus · Serveis relacionats amb l'agricultura i manteniment de jardins

Troballes, Empresa d'Inserció, SL

Turó de Gardeny, edifici 8-A
25194 Lleida
Segrià (Lleida)
Tel. 973 28 90 74

Sector d'activitat Serveis personals

Troca per a la Integració Laboral, Empresa d'Inserció, SL

Av. de Madrid, 19
25002 Lleida
Segrià (Lleida)
Tel. 973 27 55 92

Sectors d'activitat Activitats de serveis personals, neteja, ajuda a domicili, assistència a nens, joves i persones amb discapacitats



Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur

www.gencat.cat/treball



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball