



PRINCIPALS RESULTATS DE L'ESTUDI SOBRE LA SATISFACCIÓ DE LES EMPRESSES D'OSONA RESPECTE ELS TREBALLADORS AMB DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL I DEL SERVEI D'INSERCIÓ LABORAL EINA

Ignasi Coll i Parra

Albert Vicens i Escuer





L'objectiu general de l'estudi, i en base a la proposta d'Eina, ha consistit en recollir la valoració que fan les empreses de la comarca d'Osona usuàries d'aquest servei d'inserció, sobre la seva experiència amb aquest, així com del grau de satisfacció amb els treballadors que s'ha proporcionat a la seva empresa.

Descripció de la mostra

L'estudi va estar encarregat pel servei Eina de l'Associació Sant Tomàs a la Facultat d'Econòmiques i Comunicació de la Universitat de Vic, i es va portar a terme des del setembre del 2005 al juny del 2006. A més a més, per a la recollida d'informació es va contractar a dues entrevistadores externes.

Les empreses participants, en total 51, tenen com element en comú el fet de tenir contractats treballadors d'Eina o d'haver-los tingut en algun moment.

Els perfils de les persones que responen es corresponen amb el del decisor o responsable de la contractació de personal i el de l'encarregat dels treballadors amb discapacitat. En el primer grup, el nombre total de responsables entrevistats va ser de 36 dels quals, 22 tenien relació amb càrrecs de gerència o direcció general de l'empresa, mentre que els 14 restants tenien funcions de direcció dins l'àrea de recursos humans o personal. Per altre banda, el nombre d'encarregats enquestats ascendeix a 62. En total son, doncs 97 qüestionaris. La col·laboració es valora altíssima ja que només en un cas no es va contestar el qüestionari.

Disseny de l'estudi

El procediment que s'ha seguit en aquesta recerca ha constatat de les següents fases ben diferenciades:

1. **Fase exploratòria inicial**, on van tenir lloc 10 entrevistes en profunditat, d'aproximadament una hora de durada, entre el col·lectiu d'empreses usuàries dels serveis d'EINA, amb l'objectiu d'obtenir àmplia informació útil pel disseny dels qüestionaris estructurats.
2. **Fase de buidat d'informació**, on es va transcriure l'enregistrament de l'entrevista, analitzar i discutir els resultats per a la posterior elaboració dels dos qüestionaris.
3. **Fase d'elaboració dels dos qüestionaris** que havien de servir per recollir tota la informació i dades a explotar quantitativament.
4. **Fase de recollida d'informació**, on dues persones formades a fi i efecte de desenvolupar les enquestes proposades, van realitzar-les personalment.
5. **Fase de recopilació de dades**, tan corresponents a les preguntes tancades, com al buidat de qüestions amb resposta oberta.
6. **Fase d'anàlisi, tractament i explotació de les dades**, utilitzant el software SPSS, en els casos de respostes codificades, i analitzant les diferents respostes obertes.

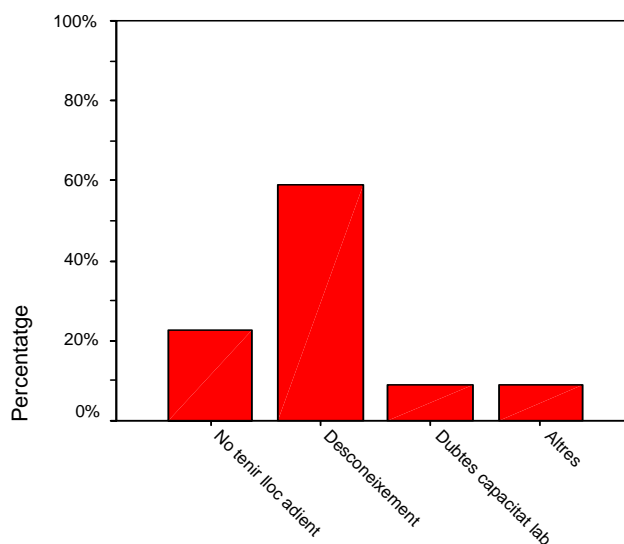
7. **Fase de redactat de l'informe**, on s'ha reflectit els resultats de l'anàlisi i tractament de les dades, acompanyades de gràfics descriptius i, finalment, de les oportunes conclusions i recomanacions.

Anàlisi de resultats

1- La contractació del treballador amb discapacitat Intel·lectual

Es constata **força dificultat en la contractació del treballador amb D. I.** explicada per diversos motius que tenen a veure, principalment, amb el desconeixement que les empreses tenen de la possibilitat d'inserció laboral mitjançant el treball amb suport.

Gràfic 1. Motius pels quals no es contemplava la incorporació de treballadors amb D. I.



Aquesta desconeixença és, òbviament, més remarcable en la situació prèvia al contacte amb les organitzacions que el proveeixen, on la percepció estereotipada de les persones discapacitades respecte al seu baix rendiment, conductes disruptives, etc., també juga un paper poc afavoridor de la inclusió del treballador.

En les empreses amb experiència en treball amb suport, apareixen nous factors explicatius del paper moderat dels responsables en la cerca de treballadors amb D. I. per cobrir noves vacants i, per tant, de **l'estancament i reducció del nivell de contractació**:

- 1) **La manca de treball adequat a les característiques del treballador amb D. I.** No obstant, es confirma que amb una anàlisi més exhaustiva de l'organització i de la seva estructura productiva poden aparèixer, en ocasions, noves oportunitats d'inserció.
- 2) **L'actitud relativament proactiva del decisor a l'hora de tenir en compte les persones amb discapacitat.** Les empreses consultades tendeixen a contemplar l'alternativa d'incorporar treballadors amb D. I. principalment en el moment en que se'ls hi ofereix la possibilitat, considerant que no hi ha una suficient insistència per part del proveïdor de personal.



- 3) Un inconvenient associat al treballador -i que cal tenir en compte ja que esdevé un fre potencial- és el **requeriment d'un excés de supervisió per part de l'encarregat o dels suports naturals**.

D'altra banda, i tal i com es contempla en al quadre 2, entre els factors que han **influit positivament en la contractació**, destaquen:

- 1) **La responsabilitat social de l'empresariat**
- 2) **L'obligatorietat d'ajustar-se a la normativa**
- 3) **La satisfacció amb el servei**, derivada de l'experiència (bon rendiment del treballador, qualitat de la feina feta, trets caracterials positius, etc.)

Quadre 2. Grau d'importància dels motius per a contractar treballadors amb D. I.

MOTIU QUE JUSTIFIQUEN LA CONTRACTACIÓ DE TREBALLADORS AMB D. I.	MITJANA	DESVIACIÓ TIPUS
A. Per acomplir amb la normativa legal (quota del 2% en empreses de més de 50 treballadors)	3,11	1,58
B. Per raons ètiques/de responsabilitat social de l'empresa/altruisme	4,03	1,00
C. Per gaudir dels ajuts/subvencions derivades de la contractació	3,03	1,23
D. Per prestigi dins el meu sector d'empresa	2,50	1,21

- **Puntuació en una escala sobre 5**
- **En negreta: motius més importants per contractar treballadors amb D. I.**
- **En vermell: motius menys importants per contractar treballadors amb D. I.**

Preguntats per l'**impacte que havia suposat la incorporació de treballadors amb D. I.** a l'empresa trobem que, majoritàriament, l'efecte derivat ha estat favorable. Segons els entrevistats, **a nivell intern, s'operen canvis en la cultura organitzacional**, afavorint l'aprofundiment dels valors solidaris, la tolerància i el respecte envers l'altre, esvaint els estereotips vinculats al col·lectiu de persones amb D. I. i repercutint en la millora global de l'ambient de treball (25 ocasions).

En aquesta línia, opinen **els encarregats** assenyalant que:

- **El programa d'inserció laboral del treballador sensibilitza al personal** de l'empresa, amb una puntuació mitjana de 4,24
- **Es produeix una implicació dels companys del treballador**. Puntuació mitjana: 4,52

D'altra banda, també **es mencionen els ajuts o beneficis econòmics i fiscals**, producte de la contractació, com una repercussió beneficiosa a tenir en compte (12 ocasions). **En 17 casos, les repercussions han estat nul·les**.

Poca importància mereixen les **conseqüències de la incorporació a nivell extern** a l'empresa, confirmant-se aquest fet en **23 dels 36 d'entrevistats que mencionen que no s'ha produït "cap repercussió"**. A nivell molt residual (8 ocasions), la resta d'empresaris sondejats comenten les felicitacions rebudes per part de proveïdors i clients o els comentaris positius que circulen en les poblacions on es troba ubicada l'empresa.



Les **conseqüències desfavorables** esmentades que s'esdevenen de la inserció són reduïdes i es poden englobar en les següents: l'excés de supervisió del treballador - donades les seves limitacions- (9 ocasions) o els problemes apareguts en el procés d'adaptació que han generat algun conflicte en el seu entorn: queixes dels companys, dificultats en la relació amb el treballador, etc. (4 ocasions).

2-Valoració dels treballadors amb discapacitat intel·lectual

En relació a la **valoració del treballador per part del responsable i de l'encarregat** de l'empresa, els resultats obtinguts mostren que:

En general, **el decisor valora molt favorablement el desenvolupament del treballador amb D. I. dins l'empresa**, destacant-ne: la facilitat d'integració del treballador en el seu entorn, l'actitud de responsabilitat i predisposició envers la feina, l'adequació al perfil del lloc de treball i, en darrer terme, la qualitat de la feina duta a terme (quadre 3).

Els aspectes amb menor valoració per part del responsable són: l'excés de vigilància -indirectament, la manca d'autonomia i polivalència del treballador- o, residualment, algun conflicte amb el treballador o el seu entorn familiar. Val a dir, que aquests punts febles no es corresponen amb aquells factors que es tenen més en compte en la decisió de contractar aquest treballador.

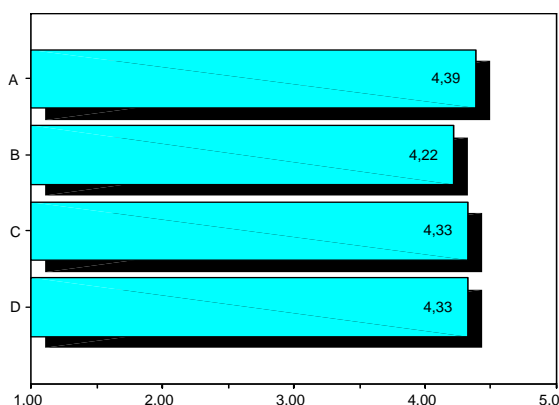
La satisfacció expressada per l'empresa ve reforçada quan es pregunta de forma més global pel **grau d'acompliment de les expectatives envers el treballador**. En un 97% dels casos, la resposta és afirmativa i tant sols en una ocasió, es manifesta una opinió divergent.

Quadre 3. Avaluació general del treballador amb D. I.

VALORACIÓ DEL TREBALLADOR EN DIFERENTS ASPECTES	MITJANA	DESVIACIÓ TIPUS
A. A nivell d'integració del treballador al seu entorn laboral	4,39	0,84
B. A nivell de desenvolupament de les tasques encomanades	4,22	0,83
C. A nivell d'adequació del treballador al perfil del lloc de treball	4,33	0,72
D. A nivell global	4,33	0,72
ÍNDEX SINTÈTIC (mitjana de mitjanes)	4,31	

En negreta: característiques més valorades pel decisor (per sobre de la mitjana de mitjanes -4,31-)
En vermell: característiques menys valorades pel decisor (per sota de la mitjana de mitjanes -4,31-)

Gràfic 4. Avaluació general del treballador amb D. I.



Per la seva banda, l'encarregat valora globalment el treballador amb D. I. de forma força positiva, essent els aspectes més destacats -i en manifesta coincidència amb la visió del decisor: l'actitud envers la feina, l'empresa i l'encarregat i la seva integració amb els companys, amb escassa presència de conductes problemàtiques.

Segons les respostes a la pregunta sobre la satisfacció dels encarregats envers la feina desenvolupada pel treballador d'Eina, un 91% dels entrevistats es declaren molt o bastant satisfets, amb una puntuació mitjana de 4,1.

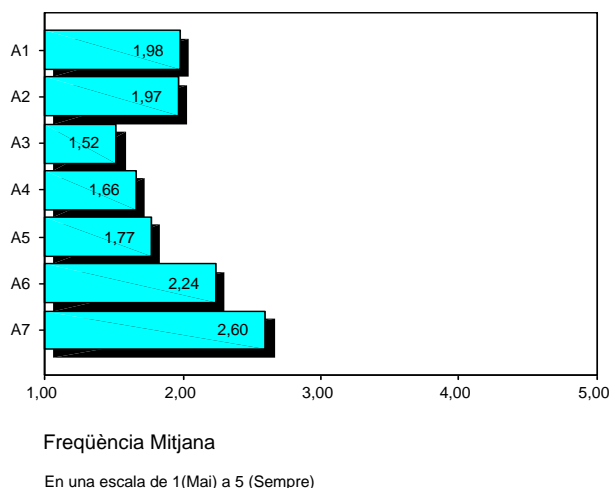
Els aspectes menys reconeguts per l'encarregat fan referència a la major necessitat de supervisió -de vegades, des de la sobreprotecció-, la constatació d'un menor índex de producció, la dificultat d'adquisició de nous aprenentatges i, per tant, la relativa desconfiança en que el treballador pugui accedir a feines de més calat dins l'empresa.(taula 5)

Més específicament, podem contrastar aquests resultats observant les opinions dels encarregats al ser preguntats sobre la freqüència amb la que apareixen determinades incidències, tant d'índole pròpiament laboral com caracterials que poden afectar a la dinàmica de l'empresa. Amb aquest objectiu, es va demanar als enquestats que avaluessin la freqüència d'aparició (quadre 4).

Quadre 5. Freqüència d'aparició de determinades incidències.

INCIDÈNCIES	MITJANA	DESVIACIÓ TIPUS
A1. Baixa productivitat	1,98	0,98
A2. Baixa qualitat en la realització de les feines	1,97	0,92
A3. Absències regulars de la feina	1,52	0,86
A4. Problemes de conducta	1,66	0,94
A5. Relacions socials dificultoses	1,77	0,98
A6. Excessiva dependència d'altres persones	2,24	1,15
A7. Dificultats en l'aprenentatge de noves activitats/ús de noves eines	2,60	1,06
ÍNDEX SINTÈTIC (mitjana de mitjanes)	1,96	

Gràfic 6. Freqüència d'aparició de determinades incidències.



La freqüència mitjana de totes les incidències analitzades es troben entre *Mai* i *Alguna vegada*. Per tant, podem afirmar, de manera general, que les **incidències que afecten la normalitat laboral succeeixen de manera molt esporàdica**, en casos molt particulars (per sota de la mitjana 3: alguna vegada). Així, si les ordenem de menys habituals a més habituals, obtenim:

- 1) **Absències regulars de la feina:** la gran majoria de treballadors (82'3 %) compleix de manera rigorosa la seva jornada laboral.
- 2) **Problemes de conducta:** amb mitjana molt similar a l'anterior, el nombre de treballadors conflictius en el seu comportament és minoritari.
- 3) **Relacions socials dificultoses:** un 74% dels encarregats entrevistats afirma que les relacions amb el treballador amb D. I. són mai o rarament difícils però un 19,4% sostenen que alguna vegada s'han produït incidències en aquest sentit. Aquesta dada s'ha de relativitzar ja que en les relacions humanes hi intervenen més d'una persona i no sempre l'origen dels problemes recau en el mateix individu.
- 4) **Baixa qualitat en la realització de la feina:** encara que amb una bona puntuació (no arriba a la mitjana (3), les dificultats van augmentant. Aproximadament un 30 % dels enquestats no avalua de manera positiva aquest aspecte del treballador (la baixa qualitat de la feina es troba "alguna vegada" en un 25,8% de les ocasions o "molt sovint" en un 4,8%.
- 5) **Baixa productivitat:** Aspecte òbviament relacionat amb l'anterior ja que la baixa qualitat de la feina implica una baixa productivitat i, per tant, el resultat (1,98) és gairebé idèntic a la incidència anterior. S'ha d'afegir que un 27,4% dels encarregats pensen que alguna vegada s'ha produït una baixada de la productivitat.
- 6) **Excessiva dependència d'altres persones:** en arribar a aquest aspecte cal destacar l'alt percentatge de valoració negativa, comparat amb els aspectes anteriors: un 17'7 % dels enquestats avaluen amb un *molt sovint* o *sempre* la dependència excessiva dels treballadors.
- 7) **Dificultats en l'aprenentatge de noves activitats/ús de noves eines:** quasi un 20% dels enquestats avalua també de manera negativa aquesta incidència (2,60), emergent com la pitjor valorada.

Destacar, a més, que en les dues últimes incidències, la variabilitat de les respostes és més alta que en la resta dels casos. És a dir, que existeix més diversitat d'opinions en aquests dos aspectes.

ASPECTES DEL TREBALLADOR MILLOR VALORATS		ASPECTES DEL TREBALLAD. PITJOR VALORATS	
C2. Crec que el treballador se sent satisfet i útil amb la feina que fa	4,35	B1. El treballador realitza la seva tasca sense necessitat de supervisió, de forma autònoma	2,94
C4. El treballador accepta indicacions per tal de millorar la seva feina	4,27	D2. El treballador té la capacitat suficient per optar a altres tasques de major responsabilitat/promoció	2,98
E1. El treballador manifesta una actitud de col·laboració amb els seus companys	4,26	B6. El treballador soluciona els problemes que troba en el seu treball	2,66
E2. El treballador es relaciona adequadament amb els seus companys de treball	4,26		
C7. El treballador està motivat amb la feina desenvolupada	4,18		
A2. La formació del treballador és adequada a la feina que desenvolupa	4,16		
D5. Les activitats que realitza el treballador són importants dins el conjunt d'activitats de l'empresa	4,06		
B5. El treballador realitza un treball de qualitat, d'acord amb l'estàndard de l'empresa	4,05		
B2. El treballador manté un ritme regular de treball en la realització de les activitats que se li encarreguen	4,00		
D3. El treballador és una persona de la meua confiança	4,00		
C5. El treballador accepta les correccions i observacions desfavorables del seu treball o actitud	3,98		
D4. El treballador ha superat les meves expectatives sobre el seu desenvolupament laboral i social	3,97		

Quadre 7. Aspectes del treballador amb D. I. millor i pitjor valorats per part de l'encarregat.

Respecte a la **satisfacció sobre com s'han resolt les incidències ocorregudes** un 85,5% dels encarregats declaren estar bastant satisfets (4,24).

Per ambdues figures, encarregat i decisor, la incorporació del treballador dins l'empresa mitjançant el Treball Amb Suport ha suposat una **evolució important del treballador**, manifestada no només en l'àmbit laboral sinó també en el seu creixement personal: millora de l'autoestima, canvis en el caràcter (major extraversió, humor...).

En aquells casos en els que s'ha produït un **trencament del vincle laboral**, les raons esmentades apunten a la voluntat del treballador com a factor principal.



3. Anàlisi de la oferta del servei d'inserció laboral del treballador amb discapacitat.

3.1. Imatge d'Eina

Majoritàriament, Eina és força ben valorada en tots aquells aspectes plantejats. Els atributs més fortament puntuats i associats a la imatge d'Eina són aquells que fan referència al desenvolupament de la seva funció i la fan possible (quadre 8). **Els aspectes més ressaltats són els següents:**

- 1) Facilita el treballador més idoni i la seva integració i desenvolupament, no només en relació al lloc de treball, sinó també en l'àrea personal
- 2) Eficaç. Entre els entrevistats existeix la sensació de que Eina és present en tot moment en el procés d'inserció, dóna resposta als dubtes o problemes amb rapidesa i té un coneixement de l'empresa i les seves necessitats. Aquests atributs conformen una visió d'Eina que transmet confiança a la majoria dels entrevistats, convertint-se en el principal motiu per escollir-la.
- 3) Altres significats positius del seu posicionament són: la percepció de proximitat, el seu perfil humà i l'esperit vocacional.

Per altra banda -encara que per sobre de la mitjana (3)- **els punts febles recauen en:**

- 1) La percepció que Eina disposa de recursos limitats, circumstància que pot retallar la seva activitat, afectant tant la labor de difusió del servei com determinades àrees del mateix o de l'activitat principal (tasques paral·leles amb el treballador: formació continuada, etc.)
- 2) El seu relatiu coneixement o implantació a la comarca
- 3) En alguna ocasió, es troba a faltar un major grau d'informació i assessorament en relació al treballador.

Cal comentar, no obstant, que els punts febles citats no es corresponen amb aquells que més té en compte el responsable, en la decisió de contractar aquest servei.

Entre els motius més importants que **han influït a l'hora d'escollir Eina** com a proveïdora de personal amb discapacitat, destaquen, per orde d'importància: la confiança que transmet, el fet d'oferir-se, la percepció de ser la única empresa que ofereix aquest servei i, amb menys intensitat, la dependència d'una entitat coneguda a la comarca.

3.2. Valoració del servei global d'Eina

Respecte al servei de Treball amb Suport proporcionat per Eina, les fases o **aspectes més coneguts, de major utilitat percebuda i ús**, són aquells que cobreixen la introducció i permanència del treballador dins l'empresa i que el preparen per l'adequació amb èxit al lloc de treball (quadres 8, i 9).

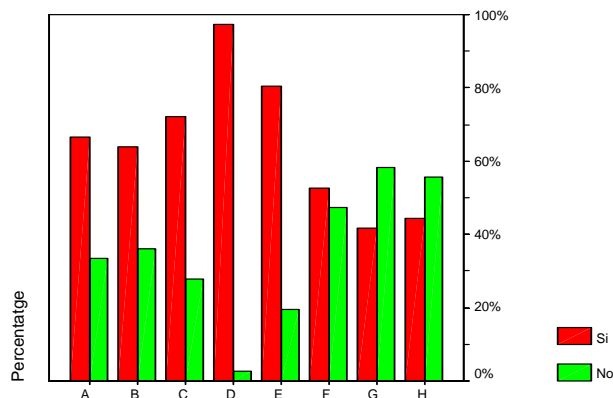


Contràriament, aspectes com “l’assessorament en contractes en treball bonificat”, “la formació continuada del treballador” o “el període en practiques” no aconsegueixen una notorietat, ús o valoració de la seva utilitat a nivell dels abans esmentats, degut, entre d’altres raons, a la relativa importància que tenen per a la bona marxa del desenvolupament del treballador en la seva feina o bé a que es poden oferir a través d’altres fonts alternatives a Eina.

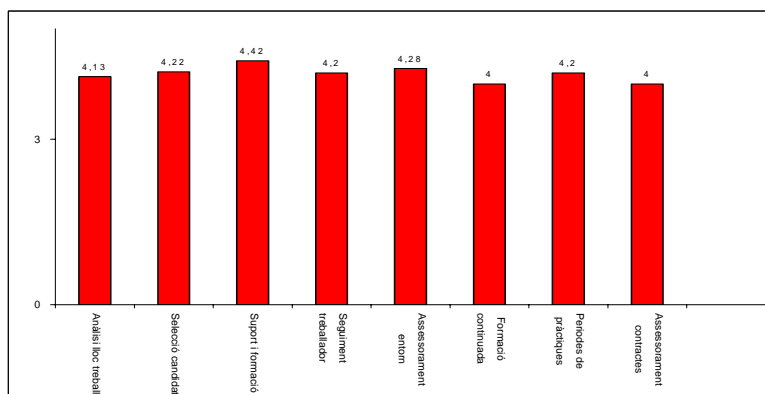
Quadre 8. Grau d'utilització del diferents serveis d'Eina.

SERVEI	% D'EMPRESSES QUE DECLAREN HAVER UTILITZAT ELS SERVEIS
A. Anàlisi del lloc de treball	66,7%
B. Selecció de candidats	63,9%
C. Suport i formació en el lloc de treball	72,2%
D. Seguiment del treballador	97,2%
E. Assessorament i orientació en l'entorn laboral proper	80,6%
F. Formació continuada del treballador	52,8%
G. Períodes en pràctiques gratuïts	41,7%
H. Assessorament en contractes de treball bonificats	44,4%

Gràfic 9. Grau d'utilització del diferents serveis d'Eina.



Gràfic 10. Grau de satisfacció amb els diferents serveis d'Eina.





Les dades de la gràfica 10 mostren que Eina rep una puntuació per sobre de 3 en totes les activitats que constitueixen el seu servei d'inserció laboral. Dels resultats es desprèn que bona part de les puntuacions donades en els aspectes significatius del servei (**Selecció de candidats, Suport i formació en el lloc de treball, Seguiment del treballador**) es concentren en les puntuacions màximes (bastant i molt satisfet), apareixent valoracions residuals en les categories més baixes (indiferent, poc o gens satisfet).

Les valoracions baixes (indiferent, poc satisfet) amb més nombre de responents marquen aquelles activitats del servei que no són tan útils per l'empresari i que no formen part principal del servei: **formació continuada del treballador (26,3%), el període en pràctiques (13,3%) o l'assessorament en contractes de treball bonificat (25%)**.

Seguidament detallem l'anàlisi més acurat de l'oferta d'Eina.

- a) **Anàlisi del lloc de treball.** Els punts forts d'aquesta fase fan referència a que un bon coneixement de les característiques de les tasques a realitzar és el complement a la selecció del candidat més oportú i, conjuntament, la base per a una bona evolució i integració del treballador. És especialment important quan l'empresa desconeix el tipus de tasques més adients pel treballador amb D. I. Els aspectes desfavorables són escassos (temps de realització excessiu, desconeixement de totes les activitats de l'empresa per part d'Eina, etc).
- b) **Selecció de candidats.** Eina rep una bona valoració ja que l'experiència amb el personal aportat ha resultat positiva. Com aspectes menys favorables es mencionen: la limitació en l'oferta de candidats o la no adequació del candidat.
- c) **Suport i formació en el lloc de treball.** Es considera l'eina més eficaç en l'acoblament del treballador a la dinàmica productiva i a l'entorn social de l'empresa. Permet assentar la preparació laboral del treballador, així com resoldre els temors i dubtes sorgits en el procés d'inserció, configurant-se com un pont de comunicació i confiança entre l'empresa i el treballador, sobre la base de la figura del preparador laboral. El suport proporcionat per Eina és valorat molt positivament (4,42). **Els punts febles associats són:** en ocasions, el desconeixement per part d'Eina de l'organització i formes de treball de l'empresa o el temps insuficient de dedicació a aquesta fase de la inserció.

La valoració concedida per l'encarregat és també alta (4,16), valorant-se la tasca del preparador en l'adaptació del treballador en el seu entorn ja que li facilita el seu desenvolupament laboral i personal. Altres elements destacats són: la necessitat, en general, d'aquesta fase del servei i la satisfacció amb el suport rebut al alleugerir-se les seves responsabilitats envers el treballador amb D. I.

Entre els aspectes menys valorats en l'avaluació de l'encarregat es mencionen: la relativa ajuda del preparador en la integració del treballador entre els seus companys o l'adequació de la formació rebuda pel mateix en relació a les tasques a desenvolupar.



- d) **Seguiment del treballador. fase imprescindible** que serveix d'indicador i corrector de l'evolució del treballador dins l'empresa. Pel treballador suposa el recolzament necessari per desenvolupar la confiança en ell mateix i en el procés. La freqüència del seguiment és la correcta si el treballador és prou autònom i el contacte mantingut es pot espaiar però mai trencar-se.

Són pocs els motius d'insatisfacció en aquesta fase: els recursos limitats per a un bon seguiment, manca de criteris unívocs entre preparador i encarregat envers el treballador, o la manca d'informació sobre les necessitats del treballador en el seu lloc de treball.

- e) **Formació continuada del treballador.** component del servei **relativament valorat** pels entrevistats ja que l'impacte sobre el desenvolupament de la tasca del treballador és relatiu. No obstant, es menciona algun cas a favor de la formació paral·lela del treballador donat que enriqueix el seu bagatge personal i laboral i potencia la integració en l'entorn.
- f) **Períodes en pràctiques. Avantatges:** Gratuït i sense compromís per a l'empresa, emergeix com el millor indicador del desenvolupament del treballador i necessari en el cas que l'empresa es plantegi la seva futura contractació. Eina és ben valorada en aquest aspecte del servei ja que assumeix aquest període d'iniciació del treballador en el món laboral i l'empresa no es veu obligada a contractar-los. No obstant, no és un servei massa conegut i, per tant, emprat.

Entre els desavantatges, destaquem: baix rendiment del treballador, jornada laboral curta per poder avaluar al treballador i poc aprofundiment de les tasques més adequades pel treballador

- g) **Assessorament en contractes de treball bonificats.** encara que no se li associï en un 44,4% de les ocasions i es consideri un servei de menor valor per a l'empresa, Eina és ben valorada en aquest assessorament (4,0), es valora com un ajut perquè les empreses contractin treballadors amb D. I.
- h) **Informació sobre ajuts per a l'adaptació de llocs de treball.** És tracta del **component del servei d'Eina més desconegut i menys útil pels responents.** Pel tipus de tasques realitzades pels treballadors amb D. I., -exceptuant contades ocasions (llocs de treball amb ús de maquinària o de risc)-, no apareix com un assessorament especialment demandat. Com a punt feble, es menciona l'escassa informació disponible.

4-. Coneixement i valoració de la normativa vigent

Globalment, **es manifesta un elevat desconeixement de la normativa** (només el 52,8% dels entrevistats la coneixen) que s'atribueix, principalment, a la deficient comunicació per part de les administracions. Entre les empreses que diuen conèixer-la, la valoració emesa es troba per sobre de la mitjana (3,89) i la complirien el 84,6% del total.



Les mesures alternatives a la normativa més conegudes són: la contractació de serveis laborals a un centre especial de treball (76, 92) i a certa distància, la donació a empreses d'inserció laboral o el patrocini (53, 85). Finalment, trobem la contractació dels serveis a un discapacitat autònom (30,77%) i la implantació d'un enclavament laboral (34,62%). **Les mesures que reben una puntuació més favorable** són aquelles que no contravenen l'objectiu d'aconseguir la inserció laboral del treballador (implantar un enclavament laboral o contractar serveis a un centre especial), mentre que és menys valorada qualsevol estratègia (donació a empreses d'inserció o patrocini: 3,75) que sustenti una actitud insolidària envers aquest col·lectiu.

5-. Ajuts i subvencions

El decisor té un coneixement relatiu dels ajuts i subvencions proporcionats per l'administració, que s'expressa amb una puntuació mitjana (3) i **la meitat opina que els ajuts són suficients**, adduint que estimulen la contractació i que, en última instància, també correspon a les empreses prendre part més activa en la contractació del treballador discapacitat.

El interès mostrat per les mesures suggerides (pagar per rendiment, contractació per hores, períodes de contractació més curts i bonificats) es decanta cap aquelles que no esmercin el salari del treballador, com és el cas del pagament per rendiment.

En paraules dels participants, les **mesures que podrien ajudar a la contractació** passen per:

- Majors descomptes o gratuïtat de l'aportació a la Seguretat Social
- Subvenció de part del sou del treballador per part del govern
- Major compromís de les empreses en l'acompliment de la normativa
- Increment de les aportacions de les empreses a Eina
- Subvenció del seguiment del treballador a càrrec de l'administració
- Contractació flexible: eliminar la obligatorietat de mantenir al treballador durant 3 anys
- No penalitzar a les empreses amb el retorn íntegre de la subvenció, en el cas de rescissió del contracte per voluntat del treballador
- Ajustar el salari del treballador en funció del seu rendiment