

BENESTAR SOCIAL EN UN CONTEXT NEOLIBERAL: DE L'ASSOCIACIONISME A LA FUNDACIÓ

Autora article: Ana Maria Vallhonrat Figueres. Treballadora social.

INTRODUCCIÓ

“La transición hacia el liberalismo se realizó de manera insensible y por lo tanto imperceptible, como la deriva de los continentes y ocultó así a las miradas sus efectos más terribles a largo plazo”(Pierre Bordieu)¹

El motiu d'aquest article es analitzar la transformació i procés de canvi d'una Institució dedicada al servei de les persones amb disminució psíquica formada per l' Escola de Pedagogia Terapèutica i el Taller Verge de Montserrat, propietat tots dos serveis de l'Associació Patronat Comarcal de Pares de Persones Disminuïdes de Granollers. Cal aclarir que quant parlo d'Institució em refereixo al conjunt de entitats que la formen : Associació Comarcal de Pares de Persones amb Disminució Psíquica, Centre de Pedagogia Terapèutica i Tallers Especials , abans de transformar-se amb Fundació..

La meua experiència professional com a treballadora social durant 27 anys en aquesta Institució em va portar a valorar els canvis que es van donar en aquets darrers 12 anys, descobrint que un discurs economista i tecnòcrata anava penetrant en tots els àmbits de la Institució

El pensament neoliberal consisteix en la conversió de tots i cadascun dels elements de la vida social de l'àmbit públic al privat. La tendència consisteix en una disminució de la intervenció estatal i expressa els avantatges de la lliure competència a les empreses, defensant com a màxim valor el lliure mercat i provocant d'aquesta manera el desmantellament de l'Estat del Benestar, com diu : Luis de Sebastian *en el seu llibre “ El Rey Desnudo “* : “ El neoliberalismo trata de fundamentar la superioridad del mercado libre sobre cualquier otra forma de organización económica”. En la pràctica el neoliberalisme no porta al lliure mercat sinó que condueix a situacions de monopoli, de manera que el mercat acaba orientat pels interessos de qui detenta el poder. Així ho explica Arcadi Olivera:

“Pensem que el mercat és de competència perfecta molt poques vegades i gairebé sempre funciona en situacions de monopoli i d'oligopoli, de manera que aquell que detén-te el poder, acaba per imposar els preus de la seva conveniència “².

En el cas que ens ocupa, aquest pensament es reflecteix en el procés de privatització de tots aquells serveis públics dedicats a les persones, com ara: salut, educació i benestar social. Això comporta organitzar aquests serveis com empreses que competeixen entre elles per una rendibilitat econòmica dins d'un aparentment lliure mercat, convertint el fi pel que havien estat creats en un medi per aconseguir els màxims beneficis econòmics. Les empreses privades sense ànim de lucre, subvencionades amb diners públics , poden obtenir beneficis, però tal com marca la llei aquests beneficis econòmics s'han de reinvertir en la millora i aplicació dels serveis que gestionen, però segons els interessos de les persones que els administren no sempre es

¹ Pierre Bordieu. Contrafuegos. Edit. Anagrama.

² Arcadi Oliveras. Jornades Enfront de la Globalització Neoliberal. L'FMI, el BM i la Distribució de Pobresa. Juny 2001

reinverteixen en els objectius i finalitats originals de la Institució, sinó que en molts casos es tracta de treure el màxim profit per als tècnics que hi treballen i els directius que las administren.

Fins aleshores podríem dir que la filosofia de l' Institució esmentada era més afí a la que podríem anomenar ciència social crítica. La ciència social crítica és basa en un procés de reflexió que exigeix la participació del investigador en l'acció social que s'estudia o es porta a terme. O sigui que els participants esdevinguin investigadors. Es treballava sempre amb l'equip de professionals de l' Institució per tal de detectar les carències de la intervenció terapèutica i partint de la discussió dels resultats obtinguts reafirmar aquets o acceptar la necessitat de noves intervencions. L' antiga Associació de Pares i el equip tècnic es reunia per discutir els procediments i mètodes per detectar les necessitats i el tipus d'activitats a portar a terme pel benestar futur dels seus fills.

Es valorava d'aquesta manera les preocupacions dels participants en les situacions socials reals, proposant un interès directa en la solució dels problemes concrets al marge de teoritzacions innecessàries

Partint doncs de la Història de la Institució analitzaré els factors externs que varen contribuir als canvis de la organització d'aquesta Institució cap el model neoliberal i els actors que hi van participar També descriure els guanys, pèrdues, contradiccions i paradoxes de la nova organització que nomenarem neoliberal, comparant-la amb el model anterior que nomenarem ciències socials crítiques.

HISTÒRIA DE LA INSTITUCIÓ

L'any 1964 un grup de pares amb fills disminuïts psíquics es constituïren en una associació privada sense ànim de lucre anomenada "Associació Comarcal de Pares de Nens Subnormals de Granollers"³. La seva actuació no obstant es desenvolupava a nivell comarcal.

El 3 de maig de 1965 la motivació dels pares per l'assistència i l'ensenyament de llurs fills comporta la creació del Centre de Pedagogia Terapèutica "Verge de Montserrat". L'Ajuntament de Granollers –en funció de cap de comarca- va cedir un lloc a la ciutat per a aquest afer i s'obrí un aula per a 8 nens i nenes disminuïts de tipus lleuger i sever. El nombre d'alumnes va anar creixent i el local va esdevenir petit. Aleshores, un particular va proporcionar una finca a les afores de la capital de Comarca. La Institució ha anat creixent fins l'actualitat. L'any 1969 es va crear el Taller Verge de Montserrat per oferir un servei d'inserció laboral a la població disminuïda adulta, així com a l'alumnat que acabava el seu procés d'escolarització. En aquest taller es feien treballs de serigrafia i de material elèctric, intentant que després del procés d'aprenentatge s'integressin al món laboral, en la mesura que poguessin. Al mateix temps, el local oferia espai per a la constitució del club juvenil "La Brúixola ", el qual organitzava activitats recreatives els caps de setmana .

El Centre a l'any 1975 ja atenia 100 alumnes vinguts de 33 pobles diferents de la Comarca i a l' any 1983 eren ja 160 i els Tallers Especials oferien feina a 150 usuaris.

L'alumnat i els usuaris dels tallers es desplaçaven en taxi que subvencionaven els diferents Ajuntaments de la Comarca.

L'any 1976 s'inicien les obres d'un nou Centre⁴ en uns terrenys cedits per l'ajuntament de Granollers. El Centre va ser pensat en estreta col·laboració entre els

³ El número de registre a la Conselleria del Interior de Barcelona va se el nº 1

⁴ la constucció del centre va ser possible mitjançant una subvenció del Ministerio de Educación y Ciencia-Instituto de Educación Especial que concedia el 80 % del cost total de l'obra i el restant 20% va

pares, els arquitectes i el personal tècnic del Centre, prenent com a model altres Centres existents a Holanda i Suïssa. Els criteris que van guiar la seva construcció van ser pensant en els usuaris de manera que la distribució de les aules i tallers reflectia metafòricament la trajectòria d'aprenentatge que feien els alumnes dins la Institució, passant de l'educació al pre-taller, i finalment els tallers especials que podien ser un mitjà per la seva integració al món laboral. Va ser construït sobre un espai de 2, 5 hectàrees de terreny. La construcció es va fer en una sola planta, però en mòduls independents segons la seva funció, units per un eix central i molts espais oberts, que possibilitaven múltiples relacions entre l'espai interior i exterior. Dintre del complexa hi havia espais multiusos pensats per poder improvisar diferents funcions segons les característiques i situacions de l'alumnat. En la seva construcció es va tenir en compte que el manteniment del centre fos de baix cost.

L'any 1983 la Directora General del Centre, l'arquitecte que construí el Centre i jo mateixa en funcions d'assistent social, varem fer una estada de 1 mes a E.E.U.U. sota la supervisió i orientació del Dr. Carles Vallbona, Catedràtic de Medicina Comunitària al Baylor College of Medicine Texas Medical Center .Houston. Subvenionat per CIRIT ⁵ Visitant 12 Centres a diferents Estats. per tal de coneixen les últimes tendències en el tractament de la deficiència mental, els recursos socials existents i en especial la integració dels nens i nenes a la ensenyança normalitzada.

L'any 1983 es crea un Servei d'estimulació primerenca seguint els criteris de la LISMI,⁶ aquest s'ubica a la comunitat, per potenciar la integració dels nadons en guarderies normals. En col·laboració amb l'Ajuntament s'instal·la al Centre de Salut Mental de la Comarca.

El 18 de juliol de 1984 es sol·licita a la Generalitat de Catalunya un ajut per a construir un Centre Residència per a Disminuïts Profunds , que la Generalitat denega amb data del 29 d'octubre de 1985 per criteris de prioritat pressupostària. No es concedeix la seva construcció fins l'any.1987 .

L'equip de professionals a l' any 1987 era :

EQUIP TÈCNIC DE LA INSTITUCIÓ

- 1 Director General
- 1 Neuròleg
- 1 Psiquiatre
- 2 Psicopedagogs coordinadors
- 1 Logopeda
- 1 Psicomotrista
- 1 Assistent Social

ser subvencional per la Fundació Montserrat Montero dedicada als disminuïts psíquics. El centre s'inaugurà el 17 de juny de 1978 i va entrar en funcionament el mes d'octubre del mateix anys. Mes tard en una segona fase es va construir un nou mòdul per 7 alumnes i un pavelló destinat a la piscina i pre-taller inaugurats pel President de la Generalitat Honorable Jordi Pujol el 20 de juny de 1980.

⁵ Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació Tecnològica.

⁶⁶ Ley de Integración social del Minusvalido 1983.

CENTRE DE PEDAGOGIA TERAPÈUTICA

Supervisors externs :2 Psiquiatres

16 Mestres Tutors

1 Monitor de Piscina

2 Educadors Auxiliars

1 administrador

2 Secretàries

Alumnes ; 160

TALLERS ESPECIALS

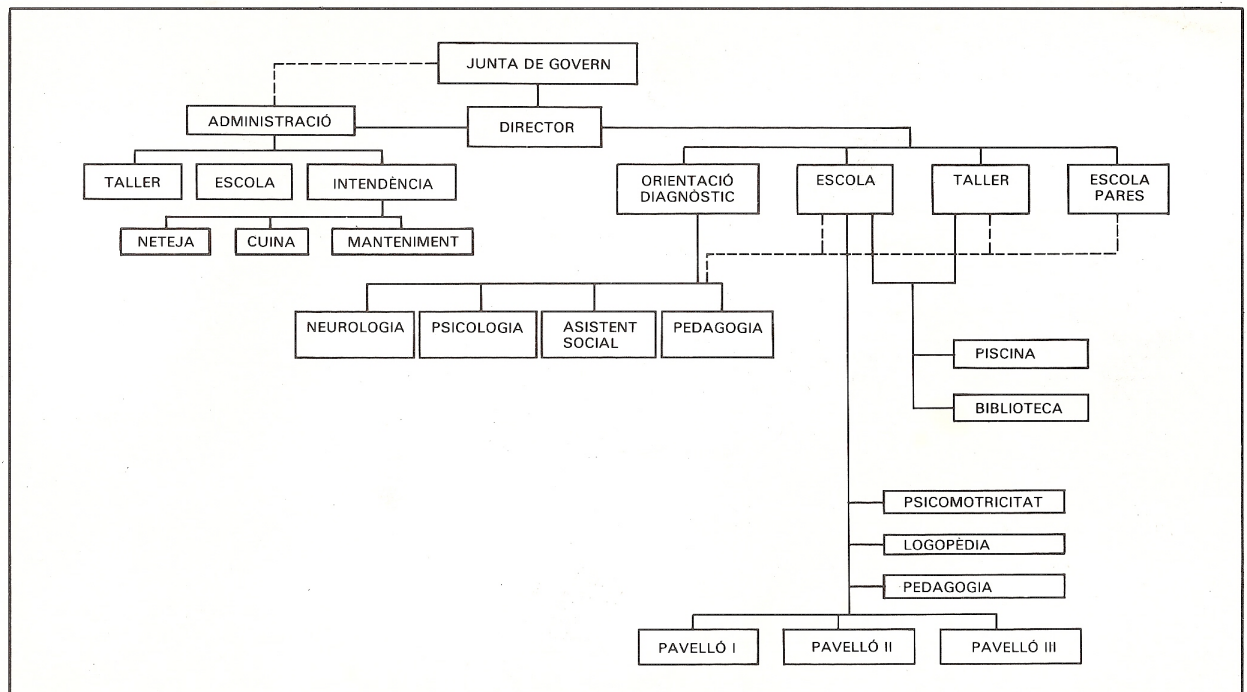
1 Coordinador Taller

6 Monitors d'atenció directa

1 Monitor de manteniment

Usuaris 141

Finalment després de 25 anys de la creació de la institució el seu organigrama era el següent :



LA INSTITUCIÓ CAP A UN MODEL NEOLIBERAL

En aquest procés de transformació conflueixen diferents actors i altres factors externs que configuraven l'estructura de la Institució. Podem nomenar factors externs a tots aquells que tenen a veure amb el context global econòmic, social y polític, que experimentava el nostre país a la dècada dels 80, influenciant en la transformació d'aquest. Per un altre banda, analitzarem la dialèctica que aquets factors externs van desencadenar sobre els diferents actors que participaven en la Institució.

Els factors externs més importants a partir dels primers anys de la transició democràtica i que van afectar a les entitats dedicades al benestar de les persones van ser:

1. Pas de l'associacionisme a l'absorció, pels Govern Central i Autòmic, dels serveis i recursos dedicats a les persones
2. Es promulguen noves lleis. En el nostre cas, es regulen els serveis socials i es publica la "Ley de Integración Social del Minusválido". Des del Govern es comença a regular tot.
3. El nomenament de nous consellers i directius a la Conselleria de Benestar Social per organitzar-la amb les noves tendències neoliberals
4. Associacionisme *versus* fundacions

1. - PAS DE L'ASSOCIACIONISME AL SECTOR PÚBLIC

El debilitament dels darrers últims anys de la dictadura franquista comportà la proliferació d'organitzacions socials i polítiques, que els mateixos ciutadans constituïen davant el debilitament de la dictadura. Es fundaran les escoles de pedagogia activa i associacions veïnals, culturals, etc., d'iniciativa social, que suplien la falta de recursos socials. Durant la transició democràtica, als anys 80, hi havia un sentiment d'esperança i optimisme centrat en la nova organització governamental democràtica. Moltes d'aquestes associacions que cobrien diferents serveis i necessitats socials o veïnals, en plena confiança i optimisme, foren absorbides progressivament per les institucions públiques, tant directament com indirectament mitjançant subvencions o concerts. Les associacions d'iniciativa social van confiar moltes de les seves entitats a l'administració (un exemple el podem veure en l'absorció de moltes de les escoles de pedagogia activa per l'ensenyament públic)

Això es reflecteix molt bé en la primera etapa de la Institució Verge Montserrat: on els pares primer van crear l'escola, més tard el taller especial i després en els anys 80, en l'etapa més eufòrica de l'associacionisme, la construcció del nou Centre es fa amb el suport econòmic de l'administració i la participació de tots els associats i tècnics que hi treballaven.

2. -LISMI

Amb el desenvolupament de la llei d'integració del disminuït (LISMI ANY 1983), les escoles d'ensenyament normal van començar a integrar als nens/es amb disminucions lleugeres i severes, amb la qual cosa va disminuir l'alumnat a l'escola especial, i es van quedar només els grans discapacitats. Des del seu inici l'escola de pedagogia terapèutica només atenia alumnes disminuïts de tipus mig i lleuger, ja que els nens i nenes amb grans discapacitats eren atesos en un altre centre especialitzat de la

mateixa comarca, però quan va començar a desenvolupar-se i a aplicar la llei d'integració, aquets alumnes devien estar integrats en l'escola ordinària i, segons el departament d'ensenyament de la Generalitat, l'escola especial només devia atendre a disminuïts profunds. Això comportava moltes dificultats. Els mestres s'havien especialitzat per atendre alumnes mitjos i lleugers, no sabien com tractar a l'alumnat amb greus discapacitats. Les instal·lacions del Centre tampoc eren adequades per cadires de rodes i grans discapacitats. Tampoc havia personal adequat: fisioterapeutes, infermeres etc. El claustre de professors no estava d'acord amb aquest canvi i culpava a l'equip directiu de l'ingrés d'aquest nou alumnat. Es tenia que fer una nova reestructuració dels edificis i una nova organització de l'escola degut al canvi d'alumnat.

La nova llei d'integració també va afectar als Tallers Especials, però de manera diferent, es va desenvolupar amb moltes normatives durant quasi 10 anys i podríem dir que no es va aplicar en la seva totalitat fins la dècada dels 90 ja que sorgien moltes dificultats en el món laboral per portar-la a terme, tant en el endarreriment en els pressupostos generals de l'Estat, com la lentitud en les transferències a les Comunitats Autònomes. Els tallers especials, amb moltes dificultats i a poc a poc, es van haver d'organitzar tal com marcava la llei en:

- CET : Centre Especial de Treball, on els nois i noies que hi treballaven, amb nivells alts de producció devien cobrar el mínim interprofessional i estar d'alta a la Seguritat Social. La Delegació de Treball es feia càrrec de la Seguritat Social i també subvencionava el salari mínim.

- SOI : Servei Orientació a la Integració, en aquest grup els nois i noies més joves es preparaven per integrar-se més tard al CET.

- CO : Centre Ocupacional, on s'agrupaven els nois i noies que no podien treballar degut al seu nivell de discapacitat. Aquests tres departaments havien d'estar ben diferenciats i amb un funcionament independent, segons les directius de la LISMI 7. Fins aleshores els disminuïts treballaven integrats realitzant les diferents feines en cadena. Els de nivells més alts realitzaven el treball més difícil, i així fins els treballs més senzills, per exemple traslladar caixes etc., cobrant segons la dificultat del treball realitzat.

Contràriament a l'escola, al taller especial va augmentar el nombre de treballadors perquè no era tan fàcil integrar aquets nois i noies al món laboral, quan acabaven l'escolaritat obligatòria, especialment en uns anys d'augment de l'atur i tancament de moltes empreses de la comarca. (Dècada dels 80)

3 –NOMENAMENT DEL NOU CONSELLER DE BENESTAR SOCIAL per portar a terme polítiques neoliberals

Aquest va ser un factor important que va contribuir al canvi d'ideologia a la nostre Institució. El nou conseller (Antoni Comas ANY 1987 aprox.) va ser nomenat per portar a terme i gestionar la conselleria, segons les noves línies de política neoliberal. A la mateixa època, el nostre país va entrar a la Unió Europea i van arribar les primeres subvencions DELS FONS EUROPEUS per inversions, formació etc. Benestar Social va organitzar-se com una empresa, valorant els beneficis econòmics, la creació de llocs de treball i la inversió en recursos socials, però no sempre tenint en compte les necessitats detectades, sinó per polítiques de mercat, construint Centres D'Atenció Social planificats per l'administració, sense la deguda prospecció de les necessitats

⁷ LISMI Ley de Integración Social del Minusvalido

reals. Després ja es buscava qui els utilitzes. A partir d'aquesta ideologia es van subvencionar les entitats que tenien un patrimoni per respondre, independent de la qualitat del seu servei. Això, paradoxalment, va fer renàixer les grans Institucions de la etapa anterior amb una gran quantitat de personal, sobre tot administradors i caps de departament, impossible de controlar, amb unes fortes despeses de manteniment. Totes aquestes Institucions es van veure obligades a recórrer a gerents amb formació merament mercantil, perquè gestionessin aquestes grans entitats com empreses.

4-DE L'ASSOCIACIONISME A LES FUNDACIONS

Un altre factor important va ser la transformació casi massiva de moltes associacions en fundacions. La gran majoria d'aquestes fundacions van ser constituïdes per l'antiga Junta de Govern de l'antiga Associació, motivada per conservar el poder de decisió, sense una assemblea de socis que els controlés. Generalment es nomenava President del Patronat de la Fundació a l'antic President de la Associació, aquest nomenava una Junta i uns Patrons, moltes vegades sense cap vincle amb la Institució, sinó que eren persones rellevants dintre la comunitat. Actualment en el Comitè Ejectiu de la Fundació, format per 8 persones, només 1 membre té un fill ingressat al Centre. Del Patronat format per 18 membres, només 4 tenen un fill dins la Institució.

Aquestes fundacions van començar a contractar directors generals i més tard gerents de formació liberal, perquè organitzessin les entitats dedicades al benestar de les persones com una empresa mercantil, però algunes d'aquestes associacions van ser prou hàbils per constituir-se en cooperatives, associant-se entre elles.

Tots aquets canvis i ampliacions també van ser deguts al creixement de la Institució i a tots els factors externs que ja hem esmentat. Al departament d'administració, en aquell moment només treballava un comptable 4 hores diàries, una secretària i un gestor extern per les nòmines laborals etc. Era doncs imprescindible contractar una persona i crear un equip que coordinés les diferents entitats que depenien de l'antiga Associació per portar a terme tota la nova reestructuració del Centre (A l'escola adaptar-se al nou alumnat amb contractació de fisioterapeutes, adaptació de les instal·lacions, etc. i al Taller Especial adaptar-se a la nova normativa, creant serveis laborals, direcció de programes, ampliar els contractes amb més empreses etc.) i tirar endavant els nous projectes : Una Residència per a disminuïts profunds i Pisos integrats a la comunitat per a disminuïts autònoms.

L'any 1991 la Junta de Govern de l'Associació Comarcal de Pares de Persones amb Disminució Psíquica considera apropiat contractar un director gerent amb formació mercantil, amb plens poders notariaus per fer i desfer, com era corrent entre els gerents contractats en Institucions i també Empreses, amb un contracte blindat (on es fixen els termes de indemnitzacions en cas de restringir el contracte, sous, comissions, etc.), perquè pogués executar i gestionar la Institució segons les directius polítiques i socials que imperaven en aquest moment des de la administració. Paral·lelament es cessava l'antic equip directiu per no compartir la nova orientació neoliberal. La Directora General, que en aquell moment era també la Directora Pedagògica de l'escola especial i fundadora de tota l'Institució des de feia 25 anys va ser relegada a una classe, podríem dir que es va utilitzar l'assetjament moral, fins que va abandonar el Centre. Això mateix va succeir amb les coordinadores pedagògiques i altres professionals (Neuròleg, administrador, responsables de la cuina etc.)

ACTORS QUE VAREN PARTICIPAR EN LA CRISIS I TRANSFORMACIÓ DE LA INSTITUCIÓ

Els factors externs abans esmentats varen provocar en els actors que participaven en la Institució una dialèctica entre ells, per afrontar la transformació d'aquesta.

a) Associació Comarcal de Pares de persones amb disminució

L' Associació Comarcal de Pares de Persones amb Disminució Psíquica tenia una JUNTA DE GOVERN composta per: President, Vicepresident 1, Vicepresident 2, Secretari, Tresorer i Comptador, elegits per l'assemblea de la Associació Comarcal de Pares de Persones amb Disminució Psíquica, i els representants de 33 pobles de la Comarca Aquesta Junta de Govern era la que fixava els objectius generals de la Institució, aprovava els projectes i pressupostos i es relacionava amb els organismes de Govern de la Generalitat. També es reunia periòdicament amb la direcció de tota la Institució. Els Delegats, representants d'aquesta als diferents pobles de la Comarca es reunien mensualment amb la Junta de Govern y tenien cura de totes les persones disminuïdes del seu municipi assistissin o no a l'escola o taller. La participació dels pares a l'antiga Associació era molt activa. En aquestes reunions es tractaven les queixes o preocupacions que els pares feien al delegat del seu poble per diferents motius, també es tractaven totes les dificultats econòmiques que podien tenir les famílies en el pagament de les despeses de manteniment del Centre (en aquells anys la Generalitat no subvencionava ni els menjadors, ni el manteniment, només pagava els sous dels mestres amb la modalitat de "pagament delegat). Cada delegat tenia cura del transport dels alumnes per desplaçar-se fins al Centre i tenia que pactar amb el seu ajuntament el seu cost. Finalment, també es tractaven algunes de les problemàtiques que sorgien en el funcionament de les diferents entitats que depenien del Associació.

Cada any es celebrava una Assemblea General dels Pares de L' Associació Comarcal on aquets presentaven totes les seves inquietuds, i on es renovaven els càrrecs i la Junta de Govern.

Els pares que formaven part d'aquesta Associació/Patronat, la seva Junta de Govern i els delegats als 33 pobles de la comarca, feia 25 anys que lluitaven per la Institució, eren ja grans i els seus fills disminuïts també s'havien fet grans i en aquell moment assistien al Centre de Treball. Les diferents entitats que formaven la Institució havien crescut i els problemes que sorgien els depassaven.

Per un altre banda, la Junta se sentia pressionada per l'equip directiu del Centre de Pedagogia Terapèutica i del Taller, per ampliar tot el departament de l'administració, on només hi havia un administrador i una secretaria que portaven tot el pes dels recursos humans, els pressupostos, les subvencions i les reivindicacions laborals. Havia augmentat el personal docent de l'escola i els monitors del taller. Els treballadors tenien representants de diferents sindicats i havien aconseguit un Comitè d' Empresa .

Quan la Junta de Govern va nomenar un Gerent, els pares de l'Associació van acceptar alleugerats.

Ràpidament el nou Gerent amb plens poders notariais i la confiança de la Junta de Govern de l'antiga Associació Comarcal va fer tots els tràmits per convertir l'antiga Associació en Fundació (2de novembre 1992). Els pares no sabien les avantatges e inconvenients d'aquesta decisió. Aviat van perdre tot el poder i només van poder participar en la Institució, a través dels òrgans merament representatius que la llei marca a qualsevol entitat subvencionada amb diners públics que son : a l'escola el Consell Escolar, als tallers i residència els Consells del Centre . La Junta de Govern de la nova

Fundació nomenà dos representants de l'antiga Associació Comarcal com a membres i patrons a la nova Fundació. Mai més es va reunir amb assemblea aquesta antiga Associació Comarcal de la que formaven part tots els pares dels disminuïts de la Comarca i que no havia estat dissolta. .

Des d'aleshores la Institució va dependre totalment de la Junta de Govern de la nova Fundació. Els nous patrons de la fundació van ser nomenats per la Junta i el Gerent entre personatges rellevants dintre de la Comarca.

b) Claustre de professors de l'escola de pedagogia terapèutica, direcció i equip tècnic

L'escola de Pedagogia Terapèutica depenia de l'Associació Comarcal de Pares de Persones amb Disminució Psíquica, i actualment depèn de la Fundació Privada Vallès Oriental, per tant es una escola privada concertada pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya⁸.

Aquesta modalitat de subvenció pública de “pagament delegat “ dona poc marga de benefici a l'entitat propietària. Per tant en teoria una entitat privada amb ideologia neoliberal no hauria d'estar interessada en la gestió d'una escola d'aquestes característiques .

El director de l'escola era elegit pel claustre de professors i proposat per l'Associació Comarcal de Pares al Consell del Centre(format per Pares dels alumnes, mestres i la Junta de Govern del Associació), aquest tenia la última decisió.

En els darrers anys el director general de tota la Institució ostentava la direcció de l'Escola, ja que era la persona que havia fundat el Centre i tenia la confiança de l'Associació i d'una part del professorat. Treballava sempre amb l'equip tècnic, format pels coordinadors dels diferents mòduls, supervisors externs i l'assistent social. Aquest equip es reunia setmanalment. Es realitzàvem també sessions clíniques setmanals amb els tutors de classe, per reflexionar sobre el desenvolupament i comportament dels alumnes i trobar solucions a les dificultats que es podien presentar

En la meitat de la dècada dels anys 80 el personal docent va créixer pel augment d'alumnes amb dificultats de comportament. El nou professorat estava format en les darreres corrents pedagògiques i no sempre lligaven amb l'orientació pedagògica de la direcció tècnica. Sobretot en quant a l'organització i estructura del Centre. La primera reivindicació era que el claustre de professors volia una direcció independent de la direcció general i no acceptava l'equip tècnic (coordinadors dels diferents grups, supervisors externs etc. .) i volia una nova reestructuració amb més autonomia per al professorat, en quant a distribuir els grups d'alumnes i el nomenament de tutors d'aquels grups. Fins aleshores era la direcció i l'equip tècnic el que realitzava aquestes funcions. Tampoc acatava el canvi de l' alumnat. Com ja hem apuntat en el capítol anterior el professors no estaven preparats per els grans discapacitats i això comportava malestar i molt estrès repercutint en tota la dialèctica que es va desencadenar. Ells culpaven al equip directiu del ingrés al Centre de nens i nenes amb greus discapacitats i del descens dels alumnes mitjos i lleugers.

En aquesta situació el claustre de professors va veure en el nomenament del nou Gerent un aliat per portar a terme tots els canvis que desitjaven.

⁸ El concert estableix la contraprestació econòmica per cobrir el Servei públic d'acord amb el que marca el Títol IV de la Llei Orgànica 8/1985 del 3-7, reguladora del dret a l'educació. El concert cobreix el total de les despeses de personal directa amb la modalitat de “ pagament delegat “ del salari del personal docent i dels monitors del menjador, l'esbarjo i el transport i una part de les despeses de funcionament.

c) Taller especial per a disminuïts

El Centre de Treball per a Disminuïts, com ja hem dit ,també es tenia que reorganitzar, degut al seu creixement tant d'usuaris com de personal d'atenció directa. El desenvolupament de la Llei D'integració Social del Disminuït i les noves corrents neoliberals obligaven a organitzar el Centre com una empresa.

El Taller Verge de Montserrat era una unitat de treball on es facilitava la integració laboral a la comunitat del disminuït psíquic, se li procurava un lloc de treball i també una remuneració econòmica, fent-los conscients de la seva utilitat malgrat les seves disminucions. L'any 1975 assistien al Taller 50 xicots.

L'any a 1992 el Taller acollia 141 disminuïts psíquics de tota la Comarca. . Es va sol·licitar a l'administració posar en marxa el Centre Ocupacional amb 50 usuaris. Tenint previst per l'any següent un augment de 50 més. La resta passaven al Centre Especial de Treball. En aquell moment es podien diferenciar dues àrees de treball en el complexa del Taller: l'àrea del Centre Ocupacional i l'àrea de Règim Transitori, aquesta en un futur també esdevindria Centre Especial de Treball. Els departaments estaven dotats d'instal·lacions elèctriques i material de manipulació per a poder executar les tasques pròpies del Centre.

Tenint en compte que els Tallers funcionaven des de feia 10 anys amb el mateix equipament, calia també una renovació i actualització d'aquest, per a poder portar a terme totes les tasques que tenien encomanades per les empreses.

L'organització del personal d'atenció directa a l'usuari en la dècada dels 70 era molt senzilla :

1 Coordinador que es reunia setmanalment amb el Director General de l' Associació i si era adient amb la Junta de Govern.

1 Assistent Social que atenia a les famílies dels usuaris i es reunia periòdicament amb el Director General, el coordinador i l'equip de monitors d'atenció directa.

8 Monitors d'atenció directa a l'usuari responsables de la relació de treball amb les empreses. També tenien reunions setmanals amb l'equip tècnic.

Era evident que es tenia que ampliar el personal d'atenció directa i nomenar un Director i personal tècnic que pogués posar en marxa la nova organització, segons les directius de l'administració. El Taller Especial rebia subvencions per la construcció dels edificis i també per a l' equipament. Pel manteniment es rebia una subvenció per usuari atès.

Els treballadors disminuïts rebien un salari setmanal, segons el seu nivell de treball. Tots els diners que es cobraven de les empreses eren íntegrament repartits entre els treballadors disminuïts.

Els monitors del Taller que tenien cura dels usuaris eren els responsables de la qualitat i entrega puntual de la feina davant les empreses que subministraven el material i tractaven directament amb elles..Aquets monitors sentien la necessitat d'un suport tècnic i directiu que els ajudés en aquesta responsabilitat, però també es sentien molt inquiets davant dels canvis i l'augment del nivell d'exigència en el seu treball. A partir d'ara, havien de pressionar més als usuaris perquè rendissin en el treball , deixant de banda les necessitats personals i anímiques que presentessin els nois i noies, donades les seves limitacions

LA FUNDACIÓ COM A MODEL NEOLIBERAL D'ORGANITZACIÓ

Els equips han de funcionar com equips, no amb estructures jerarquitzades i burocratitzades, ni com piràmides. Aquest tipus de formes organitzades son perverses. Tot equip no democràtic, jerarquitzat de forma rígida i exagerada o burocratitzada tindrà com resultat aquesta situació que he gosat nomenar perversió organitzativa. “ (Tizón)

La Fundació es va estructurar i organitzar com qualsevol empresa segons aquest model neoliberal amb una jerarquització de molts nivells de poder piramidal :

- un director gerent
- caps de departament
- personal administratiu i de serveis
- personal tècnic i especialitzat d'atenció directa a l'usuari.

El Director Gerent, va ser nomenat per l'antiga Junta de Govern de l' Associació Comarcal de Pares de Persones amb disminució psíquica, El seu mètode de treball, era realitzar reunions individualment amb cada cap de departament. No treballava mai amb reunions de tot l'equip.

Podríem dir que tot aquest llarg període de reformes de tota la Institució, (al igual que les rehabilitacions urbanes de les ciutats dels jocs olímpics) es converteix en un nou argument : s'imposa la idea de que aquestes reformes i reestructuracions continues no es poden parar i que si es paren, no s'assoliran tots els objectius proposats. I en una Institució de caràcter social, es pot arribar a malgastar els diners públics de les subvencions en reformes innecessàries i que no afectin directament en la qualitat de l'atenció dels alumnes i dels usuaris.

Es triplica el personal d'administració i serveis. Es contracta un informàtic, un advocat, un economista, 2 secretàries, directors dels diferents departaments, pedagogs, 2 assistents socials. A l'escola de Pedagogia Terapèutica es triplica el personal (actualment per 140 alumnes hi treballen 50 professionals). Als tallers especials hi ha 280 treballadors i 51 professionals.

La nova organització segons el model mercantil afectà de manera diferent a les entitats de la Fundació. L'Associació Comarcal i els Tallers Especials van canviar radicalment, tant en la seva estructura, com en el personal directa e indirecta. L'escola de Pedagogia Terapèutica funcionava segons la LODE, i no es podia transformar fora de la normativa vigent.

L'antiga Associació Comarcal de Pares de Persones Disminuïdes no va reunir-se més en assemblea per presentar les seves inquietuds i necessitats, ni per escollir els seus representants a la Junta de Govern de la nova Fundació. Va ser aquesta Junta de Govern qui nomena 2 pares d'aquesta antiga Associació com a Patrons de la Fundació. Els pares van perdre la propietat de la Institució i a partir d'aquest moment es podria dir que els únics propietaris eren el Director Gerent i la Junta de Govern de la Fundació.

L'escola especial es va estructurar com marca la LODE. El claustre de professors va elegir el director, el subdirector i un coordinador pedagògic, i tenien autonomia per distribuir els grups d'alumnes i seguir les noves tendències pedagògiques que volien aplicar. Va seguir un període d'eufòria i una situació idíl·lica, sense conflictes i de gran llibertat Els professors van assumir totes les funcions. Però aviat van anar apareixen conflictes difícils de resoldre. Entre ells les baixes del professorat i com resoldre les seves substitucions; les relacions amb els pares més conflictius etc. L'equip Directiu va reciclar-se i va assumir molt bé la nova situació. Mols dels professors treballaven al Centre des de feia mols anys i volien conservar i millorar el seu prestigi.

Aviat es van enfrontar amb el Director Gerent per divergències en l'organització de L'Escola i en les reformes estructurals que es tenien que fer en els edificis.

Actualment l'enfrontament ha portat a la intervenció del Ajuntament Comarcal, i el Departament D'ensenyament de la Generalitat. El claustre de professors ha sol·licitat a l'administració que la Fundació deixi la gestió de l'escola.

Els Tallers Especials ja hem dit anteriorment que s'organitzaren com qualsevol empresa mercantil, convertint el fi de la Institució, que era la persona disminuïda en un medi per obtenir el màxim rendiment econòmic i productiu.

S'amplia al CET on els treballadors no poden cobrar més del salari mínim interprofessional, ja que seguint les directius de La Llei D'integració Social del Minusvàlid no té d'entrar en competència amb l'empresa ordinari, ja que aquest salari es subvenciona per l'administració. Els beneficis que s'obtenen amb el treball dels usuaris s'han de invertir amb millores per la Institució. Aquestes millores no sempre repercuteixen en una millor atenció al disminuït, sinó en els sous dels directius i caps de departament. Un exemple es que en les oficines dels tècnics i directius hi ha instal·lació d'aire condicionat i no en els tallers on treballen els usuaris. L'administració no controla ni els sous dels directius, ni les inversions dels beneficis, encara que subvenciona el salari mínim interprofessional dels treballadors disminuïts del CET i també subvenciona el Centre Ocupacional (CO) amb una quantitat per usuari atès. Podríem dir que es una empresa privada subvencionada amb diners públics.

PERSONAL A L'ANY 1992

1 Director General -Gerent
5 Directius a la Fundació
2 Administratius

ESCOLA ESPECIAL :

3 Professionals a Direcció
24 Mestres Tutors
14 Educadors
1 Administratiu
6 Fisioterapeutes i Logopedes
146 Alumnes

TALLERS ESPECIALS

9 Directors de Departaments i Coordinadors
24 Monitors
4 Auxiliars
2 Administratius
1 Personal de Manteniment
2 Assistents Socials
280 Usuaris

PERDUAS I GUANYES DEL PATRONAT ASSOCIACIÓ DE PARES DE PERSONES DISMINUÏDES, DEL PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA I DELS USUARIS.

- Patronat- Associació de Pares de P. D.

L'antiga Associació Patronat de Pares de P. D. va perdre com ja hem dit la propietat de tota la Institució. Han perdut el seu poder de participació i decisió que tenien abans de constituir la Fundació. Només poden participar en els Consells dels Centres, tal com marca la llei, compartint el poder de decisió amb els tècnics de l'entitat a la que assisteix el seu fill i els representants de la Fundació que representen a la propietat. (Representants de la propietat, representants del personal tècnic i administratiu, representants dels pares.)

Cada Consell de Centre, tant de l'Escola d'Educació Especial com del Taller Laboral i la Residència funcionen independents uns dels altres.. Un pare de l'Escola no pot participar en les decisions sobre l'estructura o organització del Centre de Treball, ni dels Centres de Residència. Quan els pares formaven part de la antiga Associació participaven en totes les Entitats, ja que era una Associació de Pares de Disminuïts i es reunien en assemblea periòdicament, on s'informava de tots els projectes futurs i de totes les Entitats que depenien d'aquesta Associació. Actualment , si no estan conformes amb algunes de les condicions, organització o voldrien un altre recurs pel futur dels seus fills, no hi poden intervenir. Tampoc poden buscar un altre recurs a la Comarca perquè no existeix.

Els guanyes dels pares es que tenen un recurs a la Comarca on poden portar els seus fills i que degut a la seva envergadura pensen que sempre serà subvencional per l'Administració.

- Escola d'Educació Especial.

Aquesta es l'entitat depenent de la Fundació que mes ha guanyat. Sobre tot en la seva decisió i estructura, ja que segons hem dit es regula per la LODE. El claustre de professors elegix un director i el presenta al Consell del Centre que generalment es acceptat per votació dels seus membres. El claustre de professors i la direcció es la responsable del Projecte Educatiu del Centre i té la responsabilitat de portar-lo a terme.

L'Escola ha guanyat en els canvis en l'organització del Centre i en les modificacions pedagògiques que tots els professors desitjaven. Ha guanyat en el numero de tutors per grup d'alumnes i en els canvis de la estructura física del Centre, necessàries per les característiques dels nous alumnes.

Podríem dir però, que ha perdut en qualitat, pel augment de personal docent que ha estat contractat i la disminució de supervisors externs que abans participaven en l'orientació i suport dels professors i també, donat que l'escola es propietat de la Fundació, s'han produït molts enfrontaments del claustre de professors amb la Junta de Govern d'aquesta i el seu Gerent , per falta de recursos o desviament del pressupost per manteniment ..

Els alumnes han perdut qualitat en l'atenció especialitzada, ja que han variat molt els diferents nivells de disminució de l'alumnat, pel desenvolupament de la LODE, primerament degut a la integració a la escola ordinària dels alumnes de nivells mitjos i severs, i més tard el retorn d'aquels alumnes disminuïts als centres especialitzats a l'edat que tenien d'ingressar a l'ensenyament secundària, ja que els Instituts no els poden

atendre per falta de recursos adequats a la seves necessitats pedagògiques i socials. Aquets alumnes retornats a l'escola especial, a més de sentir-se fracassats es trobaren amb uns companys amb discapacitats físiques i mentals profundes , molt diferents dels seus nivells mitjos i lleugers. Aquets alumnes mols cops amb trastorns de comportament associats a la disminució psíquica i amb uns nivells més alts de capacitat tenen moltes dificultats per acceptar als nois i noies amb discapacitats profundes . Tots aquest canvis van afectar a tot el personal de l'escola. Alguns professionals no van poder fer front a tots aquest canvis i van augmentar molt les baixes del professorat per infermetat i estrès. Les substitucions d'aquets van comportar moltes dificultats, tant econòmiques com de qualitat.

3. - Centre Especial de Treball

Aquesta entitat depenen de la fundació es la que mes pèrdues ha tingut amb la nova organització segons el model neoliberal, amb la paradoxa de convertir-se en una empresa ordinària, però subvencionada amb diners públics.

PERDUAS DELS PARES, USUARIS I PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

Els pares han perdut la participació i l' intervenció en la organització dels tallers i només poden participar ,com hem dit, com a membres del Consell del Centre tal com marca la llei d'entitats subvencionades amb diners públics, però no com a propietaris del Centre. Tot el poder el té el Gerent nomenat pels Patrons de la Fundació amb plens poders. Tenen moltes dificultats per presentar les seves inquietuds individuals i les seves queixes, ja que mols caps de departament i tècnics fan la feina de filtre i frenen tot possible conflicte o enfrontament. Els usuaris també han tingut moltes pèrdues, han perdut una atenció més individualitzada per l'augment del numero d'usuaris atesos i també han perdut un recurs dintre la mateixa Institució, ja que quan tenen una crisi , moltes vegades deguda a l'adolescència, que per ells es molt més llarga i a vegades difícil per la adaptació al nou entorn social que ja els considera adults, son derivats a altres Centres, inclús psiquiàtrics , sense una especialització en disminució mental. Aquets nois i noies estaven a la Institució des dels 3 anys, (on rebien molta atenció individualitzada, com sessions clíniques, reunions amb els pares per donar-les orientació i suport per millorar la seva qualitat de vida etc.), i amb aquesta actuació poden perdre el lligam amb la Institució que els atenia des de feia 20 anys.

El personal d'atenció directa a l'usuari va perdre tota responsabilitat i poder real en la millora professional, els monitors i educadors estan allunyats del poder gestor i administratiu per caps i coordinadors, que fan la feina de filtre davant de qualsevol intervenció, queixa o idea innovadora. Aquesta gran massa de tècnics i treballadors especialitzats en l'atenció directa a l'usuari, reben uns sous baixos i tenen contractes limitats en el temps, sempre amb la filosofia d'afavorir la mobilitat. Diu Pierre Bordieu referint-se als contracte temporals:” Así se instaura el reinado absoluto de la flexibilidad c la contratación por obra interina y la constante repetición de planes de saneamiento. El fundamento último de todo ese orden económico situado bajo la invocación de la libertad de los individuos, es en efecto la violencia estructural del paro, la precariedad y el miedo que inspira la amenaza del despido.”⁹. L'antiga Associació Patronat pagava uns sous per sobre del conveni del sector d'associacions i tots els treballadors cobraven

⁹ Pierre Bordieu. Contrafuegos. Edit. Anagrama 1999..

els triennis d'antiguitat a l'empresa i el horari setmanal era de 35 hores . Totes aquestes millores s'han acabat amb la nova orientació neoliberal.

Tothom cobra el que marca el conveni del sector i ja no hi ha triennis. L'horari de treball ha augmentat fins les 40 hores setmanals. Però, els sous dels caps de departament, i el personal administratiu de confiança de la Direcció General es duplica, i el del Director General- Gerent es triplica, i això sense tenir en compte les comissions per obres i per serveis contractats. En aquesta situació precària, els treballadors d'atenció directa als usuaris han d'assistir a les celebracions que des de direcció s'organitzen per festejar qualsevol commemoració, sempre contents, demostrant la seva lliure i feliç participació en totes les iniciatives de l'empresa. Podríem dir que es una situació perversa, ja que la empresa utilitza el poder de contractació que té sobre el treballador, per fer ostentació de la seva bondat i generositat. Es celebren festes, inauguracions i aniversaris, on el tècnics i treballadors hi participant per demostrar que estan en el projecte de la Institució. Els pares son merament observadors passius, no participant en l'organització, ni en la programació.

El resultat d'aquesta filosofia l'he pogut constatar en aquest darrers 10 anys : el gerent director ha tingut 8 secretàries, que han anat deixant el treball després de repetides baixes per malaltia. També la persona responsable de la economia que durant 5 anys va salvar els pressupostos i el caos econòmic també va abandonar i en 5 anys ja han passat 3 economistes diferents. .

També des de la direcció es promouen projectes i plans de treball, molt ben presentats per justificar davant l'Administració les subvencions rebudes, però allunyades de la realitat i d'aquells que les han de portar a terme, i que generalment ningú avalua, ni tan sols comenta, convertint-se en valors purament formals.

GUANYS DELS PARES, USUARIS I PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

Per un altre banda, els pares i usuaris han guanyat un sou del mínim interprofessional per els disminuïts del CET i una pensió per aquells que assisteixen al C. O. A més tenen un Centre on els seus fills son atesos diàriament i que per la seva envergadura els atendra en les seves necessitats futures

Els guanys del personal d'atenció directa, són els de tenir un lloc de treball, fer acomplir el conveni del sector i ser un numero dintre del personal i lliurar-se d'algunes responsabilitats i possibilitats de decisió. També dintre del seu anonimat, els educadors i monitors poden realitzar alguns projectes molt ben elaborats i amb mols bons resultats pels usuaris del Centre Ocupacional, com formar una companyia de teatre, fer classes de cuina, etc. .

Podríem afegir que l'administració i la Direcció d'aquestes Fundacions han anat regulant progressivament les tasques de cada professional, i això porta com a conseqüència la reclamació per part d'aquets professionals d'una descripció d'aquestes tasques cada cop més precisa. També desenvolupa una progressiva substitució de les necessitats reals de la població que atenen, per l'anàlisi de les obligacions i drets laborals, i una renúncia de la pròpia responsabilitat, en favor de l'acompliment de les normatives institucionals, fins a perdre el sentit de l'acte professional, que és l'atenció a les persones. També una pèrdua de l'esperit crític i creatiu d'innovació, aquesta pèrdua porta a una homogeneïtzació del pensament, arribant a penalitzar tot pensament crític e innovador com un element distorsionador, que només dona feina i genera tensions i conflictes en els equips.

CONCLUSIONS

POLÍTICA DE FINANÇAMENT

La gran majoria d'entitats i d'institucions dedicades a les persones, han estat privatitzades, però continuen depenen indirectament de l'administració, ja que necessiten les subvencions i concerts per poder subsistir. Per rebre subvenció han de ser serveis sense ànim de lucre, poden obtenir beneficis, però aquests s'han d'invertir en la millora del servei donat als usuaris. Aleshores sorgeix la qüestió: ¿on repercutirà aquesta inversió?, ¿en millores pels usuaris?, o ¿anirà directament a incrementar els salaris i comissions dels directius? La subvenció pública ha de ser equilibrada en el cost-servei. Si el servei està estructurat com a empresa mercantil, ¿com s'obté el benefici?, ¿reduint la qualitat del servei?, ¿cobrant a l'usuari?. ¿Cóm es gestiona el diner públic a les subvencions?

L'entitat rep una quantitat per usuari atès. Evidentment, hi ha un control o inspecció de la atenció realitzada, però aquesta inspecció es realitza preferentment sobre els programes presentats per escrit a l'administració, però aquests documents no reflecteixen molts aspectes difícils d'avaluar, com per exemple el fet de que el personal d'atenció directa pot canviar constantment, pot estar mal remunerat i també pot estar mal preparat. ¿Com s'avalua tot això des de l'administració?

També cal remarcar que dintre d'ideologia liberal, la política és la de concedir subvencions i concerts només a entitats amb una estructura econòmica potent per tal de garantir la solidesa de l' inversió. Paradoxalment la justificació de les privatitzacions es basa en l'argument de que una lliure competència produeix una millora de la qualitat del servei, però a la pràctica, si només es subvencionen les entitats amb recursos econòmics potents, ¿com podrà haver-hi competència?. Això porta a que no es poden crear nous serveis per competir amb aquests macro-serveis, ja que els serveis més petits i més pròxims als usuaris, on es podria atendre de manera més personalitzada a aquests no es poden iniciar, ni mantenir, perquè no reben subvencions públiques. L'usuari continua estan indefens. Si a aquest usuari el servei privat subvencionat no li agrada o no està d'acord amb la seva organització, no pot anar a cap més servei, perquè no existeixen alternatives. És la vella història de les multinacionals. Continuem en una situació perversa. La hipotètica llibertat d'escollir està condicionada per “ la competència del MONOPOLI, i en el cas de l'administració podrien dir per la competència MONOPSONI (situació de mercat que es produeix quan existeix un únic demandant d'un producte amb capacitat per fixar el preu), que pot arribar al màxim quan només apareix un únic competidor en alguns serveis públics i d'atenció a les persones i que només poden donar els especialistes. La publicitat i la tecnologia son medis que utilitzen aquets monopolis per caracteritzar el servei que ofereixen com a únic i excepcional. Són entitats amb instal·lacions costoses i amb finances potents, gràcies a les subvencions públiques.

BENESTAR SOCIAL I CIÈNCIES SOCIALS CRÍTIQUES

Les entitats i institucions dedicades al benestar de les persones (educació, sanitat, serveis socials.) haurien d'organitzar-se segons la ideologia de les ciències socials crítiques. El fi i els objectius d'aquestes Entitats ha de ser pel que han estat creades, en aquest cas per atendre a Persones amb Disminució Psíquica i vetllar pel seu benestar, no el benefici econòmic que es pot obtenir amb la seva gestió o el contribuir només a crear

llocs de treball, per reduir l'atur de la població . El fi es el que manté viva la Institució, i la transforma segons les necessitats que van sorgint.

La ciència social crítica en primer lloc investiga les necessitats que té la societat i segons aquesta prospecció preliminar crearà les institucions, serveis, entitats i recursos, els més adients possibles i de la forma més adaptada a cada context i usuari concret. Si es fa creant primer els recursos o institucions, es corra els risc de crear la necessitat d'institucionalitzar a les persones¹⁰ abans d'hora.

Aquestes entitats sota la ideologia de les ciències socials crítiques només poden ser organitzades com a petites i mitjanes empreses, per poder tenir una estructura el més senzilla possible i amb una relació directa de responsabilitat vers a l'usuari. Pot estar integrada en una xarxa d'aliances i interdependències, però sempre assumint els seus propis valors i responsabilitats de manera realista i àgil.

També podem contemplar la política de les privatitzacions sota aquesta mateixa ideologia. Si la subvenció a entitats privades no es fa tenint en compte el nombre d'usuaris atesos, aquesta subvenció hauria d'estar realment oberta a tot tipus de serveis, valorant la quantitat - qualitat i no la força econòmica. L'usuari ha de tenir al seu abast un ventall de serveis i entitats subvencionades, de diverses característiques, per poder escollir lliurement segons les seves pròpies necessitats, i només així es donaria una lliure competència.

Si la subvenció la rebés directament l'usuari, aleshores podria escollir lliurement entre les entitats i serveis privats en lliure competència, aquell que sigui més adient i de més qualitat per a ell, sempre que no es doni una situació de monopsoni.

Pel que fa als tallers de producció, només es podrien contemplar dintre el cooperativisme, on els disminuïts treballadors i els tècnics d'atenció directa participin tots ells en els beneficis obtinguts. Amb uns sous proporcionats a la responsabilitat i feina realitzada, amb una estructura flexible, això significa una organització el més senzilla possible i amb una relació directa vers l'usuari. Una estructura d'aquestes característiques només es possible en entitats petites o mitjanes, les quals, com ja hem dit abans, poden estar integrades en una xarxa, però sempre conservant la seva independència, amb uns valors propis d'autogestió i amb un tracta directa i personalitzat amb l'usuari i l'entorn .

Actualment entre altres Entitats organitzades com a cooperatives, tenim un cas pràctic d'aquest tipus de gestió en "LA FAGEDA", que està donant molts bons resultats.¹¹

¹⁰ Algunes vegades s'ha donat que al inaugurar una residència per a disminuïts , l'entitat propietària pressioni a alguns pares perquè ja ingressin a llurs fills , encara que aquests pares no sentin la necessitat de fer-ho., assegurant que més endavant no tindran plaça lliure.

¹¹

PLATEJAMENT D'UN NOU SISTEMA D'ORGANITZACIÓ DEMOCRÀTICA DE PODER I FINAÇAMENT DINS LES INSTITUCIONS I ENTITATS DEDICADES AL SERVEI DE LES PERSONES (Serveis Socials, Sanitat, Justícia , Educació, Cultura) FINANÇADES AMB DINERS PÚBLICS.

Aquest plantejament es una conseqüència de la reflexió sobre la influència del model neoliberal sobre les institucions i entitats dedicades al servei de les persones y subvencionades amb diners públics, i la necessitat de trobar un nou model més adient a un estat democràtic.

Partirem de dos pressupòsits.

1.- Alguns professionals no estan d'acord amb el sistema actual basat en la ideologia neoliberal de mercat i lliure competència dels serveis dedicats a les persones i finançats amb diners públics, i sovint parla'n de com aquest model porta a poca transparència tant en la política, com en l'economia, convertint-se en un cultiu de la corrupció.

L'administració no realitza un control eficaç i directa de la distribució que fa la Institució dels diners que rep en concert o subvenció en quant :

- A les condicions en que treballa el personal d'atenció directa, que molts cops es en condicions precàries tant en la contractació, com a la remuneració i formació.

- .- En els sous dels directius i de qui les gestionen , molt allunyats dels del personal d'atenció directa

- .- Y finalment en el cobrament de les comissions de les obres que es realitzant i de les empreses que contracten

Els medis de comunicació tracten aquest tema diàriament en entrevistes, tertúlies i notícies

2.- Es veu clar que s'ha de modificar el sistema actual d'organització i finançament. Sovint la administració ens diu que no té diners i paga les subvencions i ajuts tard i sense un criteri democràtic i equitatiu en la distribució del diners públics.

I ens fem una pregunta : ¿Es possible invertir el model de organització i poder piramidal que ens proposa el neoliberalisme, en un context democràtic ?

Model piramidal

Director/Gerent

Caps o Directors de departaments

Personal d'atenció Directa i Usuaris o els seus representants

Model Democràtic

Personal d'atenció directa i Usuaris o els seus representants

Caps o Directors de Departaments

Director/Gerent

L'objectiu d'aquest treball serà :

- Recollir les experiències de diferents entitats e institucions privades, dedicades al servei públic de les persones i subvencionades total o parcialment amb diners públics.
- Analitzar la influència del model neoliberal sobre la organització i finançament d'aquestes diferents institucions, tant si es positivament, com de forma negativa.

La metodologia que utilitzarem serà :

- Contactar amb Entitats e Institucions Privades i subvencionades amb diners públics, a ser possible dins els àmbits dels serveis dedicats a les persones, tals com Sanitat, Serveis Socials, Educació, Cultura i Justícia.
- Y presentar les diferents experiències referides al tema per escrit .

La finalitat de tot el treball serà la de aportar diferents visions i nous models d'organització democràtic i finançament més transparent i eficaç per prevenir al mínim la corrupció.

Barcelona 27 de novembre 2007