

# **Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2007-2013**

(Pla general d'ocupació de Catalunya)

5 de setembre de 2006

## PRIMERA PART: LA DEFINICIÓ D'UNA ESTRATÈGIA PER A L'OCUPACIÓ DEL SEGLE XXI

### 1. El treball: passat, present i futur

En el moment de presentar l'Estratègia Catalana per l'Ocupació, una estratègia que persegueix els objectius d'incrementar la quantitat i la qualitat de l'ocupació a Catalunya, volem aprofitar l'oportunitat per fer una anàlisi detallada de com ha canviat substancialment el treball les últimes dècades. És el moment de preguntar-nos si les tres funcions clàssiques que se li han reconegut des de l'origen, la percepció d'una remuneració, la inserció social i l'autorealització, continuen sent vàlides per a les persones que treballen, ja sigui per compte propi o d'altri.

Cal una reflexió crítica sobre el treball i el seu futur. Cal debatre —i l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació ha de ser una oportunitat excel·lent per fer-ho— sobre com cal adaptar les polítiques als canvis en els conceptes de treball, ocupació, activitat, formació o desocupació. També és obligat establir mecanismes adequats d'articulació entre les polítiques actives i passives d'ocupació i donar respostes socialment adequades al problema de la desocupació i de la precarització de les condicions de treball, dues cares de la mateixa moneda la majoria de vegades, ja que el debat actual sobre l'ocupació i el treball ha de girar cada vegada més, segons la nostra opinió, no tant sobre la quantitat de treball, tot i reconèixer-ne la importància, sinó sobre la seva qualitat.

Des de la dècada dels setanta del mil·lenni que hem deixat enrere han estat freqüents els estudis sobre els canvis al món del treball, per intentar examinar i entendre quines són les noves realitats, fins a quin punt bona part dels assalariats són més autònoms en la seva feina quotidiana però alhora tenen un nivell més alt d'exigència i de responsabilitat en les seves activitats, com són les relacions amb els superiors o com s'han reordenat els temps de vida i de treball quan hi ha hagut una reducció significativa de la jornada laboral per a una bona part dels treballadors i treballadores. Destaquem ara les dades de dos dels estudis esmentats:

- A) Entre els anys 1995 i 2000 a França es va fer una amplíssima enquesta impulsada pel moviment sindical a més de 80.000 persones assalariades sobre les transformacions del treball i com les havien viscut i experimentat. L'estudi, que feia èmfasi en les noves formes d'intensificació del treball i els vincles de subordinació més nous i sofisticats, conclouia que "el treball ha canviat, ara és una mica més immaterial i es fonamenta en una major autonomia dels assalariats".
- B) L'enquesta europea de condicions de vida i de treball feta l'any 2000 va constatar que el 21 % dels enquestats considerava que no disposava de prou temps per fer la seva feina, que es treballava "amb presses i tensió". L'estrès és avui un dels símptomes més destacats del món del treball.

Els canvis econòmics, organitzatius, empresarials i en l'estructura de la població treballadora qüestionen el model de treball de l'etapa industrial. Davant la concepció homogènia del treball industrial, l'experiència actual del treball es caracteritza per una diversitat en els temps, els espais i la regulació contractual, o dit d'una manera més clara i gràfica, per la diversitat de temps de treball, de llocs de prestació de serveis i de condicions de treball.

Aquesta diversitat cada vegada més desenvolupada ha portat estudiosos de la sociologia del treball a defensar que el model de societat del futur immediat és el d'una societat dels treballs, alguns dels quals són canviants i efímers, i que ja no estem davant d'una societat del treball centrada sobre una idea de plenitud i estabilitat com la que van tenir l'Europa comunitària i els Estats Units durant bona part del segle XX. En aquesta *societat dels treballs* els contractes de durada determinada estan esdevenint la modalitat més freqüent d'accés al mercat de treball.

El canvi en l'estructura del món del treball i, en especial, de la condició treballadora és substancial respecte al d'etapes anteriors. Les persones assalariades, a tall d'exemple, estan avui més concentrades als supermercats que a la indústria de l'automòbil, així com en tots aquells treballs que reben intensament la pressió del client. A més, també es desdibuixa la frontera que hi havia abans entre *temps de vida privada* i *temps de treball*. Se'n pot extreure un exemple en un estudi elaborat ja fa algun temps a França en què es constata que el 30 % dels assalariats (el 60 % en el cas dels directius intermedis) s'emportava feina a casa i que el 38 % (55 %) rebia trucades professionals fora de l'horari laboral.

Els canvis al món del treball impliquen que les fronteres entre el treball assalariat per compte d'altri i el treball autònom o per compte propi siguin cada vegada més borroses. Per això, si de veritat es vol que responguin a les necessitats de molts assalariats que cada vegada són menys subordinats i de molts treballadors independents que cada vegada són més dependents, cal adaptar les normes als canvis socials i productius. Hem d'estudiar i fer propostes sobre com donar cobertura a noves formes d'activitat vinculades al canvi tecnològic (teletreball), on el més important és el resultat i no el temps o el lloc de treball, així com garantir els drets en les transicions laborals que s'aniran produint cada vegada més entre els períodes formatius, la prestació contractual i els períodes de desocupació voluntaris o involuntaris. Hem d'adoptar, d'acord amb els criteris comunitaris, un nou enfocament de l'ocupació al llarg de tota la vida, en el qual totes les persones de totes les edats rebin l'ajuda que necessitin.

Els nous llocs de treball que han sorgit a moltes empreses sobre la base de les noves tecnologies, no exigeixen els coneixements concrets, precisos i limitats del passat, sinó que, per contra, demanen una gran versatilitat de funcions d'acord amb la tendència de la formació d'equips polivalents i amb funcions múltiples. Per això, els treballadors i treballadores necessiten una formació més àmplia, amb més i millors coneixements, que disposin d'una gran capacitat de raonament i comunicació i amb capacitat per resoldre problemes. Tanmateix, es modifiquen les estructures organitzatives: menys nivells jeràrquics i reducció de la dimensió de les organitzacions a través de la descentralització i la desconcentració d'activitats.

## **2. Qualitat de l'ocupació, competitivitat de l'economia i cohesió social: reptes imprescindibles**

Aquestes reflexions prèvies ens permeten enllaçar amb d'altres que considerem molt rellevants sobre els canvis que hi ha darrerament al món del treball, on cada dia més podem comprovar que coexisteixen relacions de treball altament estables i per a personal qualificat amb altres que es remunten a les que hi havia molts anys enrere, encara que amb la diferència del control electrònic que ara hi ha sobre l'activitat dels treballadors i treballadores.

En l'àmbit europeu, i no en són una excepció ni Espanya ni Catalunya, hi ha un debat de molta importància: l'impacte de la deslocalització d'activitats, i per tant, d'ocupacions, i els seus efectes sobre el teixit empresarial (i també cada vegada més sobre el sector dels serveis), així com la incidència de la difusió de les tecnologies de la informació i la comunicació en la divisió internacional del treball.

Les noves tecnologies impacten molt directament en l'ocupació de personal qualificat, i davant la falta d'aquest personal a molts països es demana la flexibilització de les lleis d'immigració. Actualment hi ha un debat molt important en l'àmbit internacional sobre com aconseguir dur a terme polítiques d'immigració que permetin als països d'origen aprofitar els coneixements del personal més qualificat que ha anat a treballar a països desenvolupats.

Ara bé, la deslocalització és especialment rellevant en alguns sectors molt intensius en mà d'obra. N'és un exemple significatiu el de la indústria tèxtil i la confecció. Segons documents de l'Organització Internacional del Treball (OIT), les diferències que hi ha en el cost de la mà d'obra poden anar dels 10 dòlars/h als països europeus als 0,45 dòlars/h que paguen de mitjana alguns dels exportadors de peces de vestir més importants, com la Xina, Indonèsia, el Pakistan i Vietnam.

L'ús de la informació i el creixement de l'ocupació qualificada van acompanyats d'un treball el contingut del qual cada vegada es basa més en el coneixement i menys en l'activitat física. Cal tenir en compte que més de la meitat de la força de treball dels països europeus més desenvolupats està ocupada en activitats que consisteixen principalment en l'ús de l'esmentada informació i que l'ocupació altament qualificada, majoritàriament masculina, va significar dos terços del creixement de l'ocupació a l'Europa comunitària en el període 1995-2000. Però, tal com hem dit abans, la disponibilitat de la informació les 24 hores del dia durant els set dies de la setmana fa la distinció cada vegada més borrosa entre temps de vida privada i temps de treball, cosa que possibilita, a més, una gamma nova de temps de treball que ocasiona una heterogeneïtat progressivament més gran al món laboral.

També s'ha estès la incertesa laboral com a conseqüència de la globalització, derivada de la presència de països com la Xina i l'Índia en el nou escenari econòmic internacional, circumstància que segons l'OIT crea un nou dinamisme, però alhora factors addicionals d'inseguretat laboral agreujats per les tendències del mercat de treball.

Cal repensar molts conceptes i pràctiques de les relacions laborals, des de la perspectiva de garantir els drets del ciutadà i la ciutadana treballadors. Ens referim en primer lloc al ciutadà, ja que els problemes que es plantegen en el dia a dia en les empreses i centres de treball no es refereixen només a les estrictes relacions de treball, sinó que molt sovint afecten el ple exercici dels drets constitucionals de la persona. I cal repensar, com a peça clau del nou engranatge laboral, com es poden combinar adequadament les garanties de seguretat per al treballador i la treballadora en la seva vida laboral amb la necessària flexibilitat organitzativa que es demana en els àmbits productius per adequar-se als requeriments cada vegada més flexibles dels mercats, de tal manera que el debat iniciat aquest any en l'àmbit comunitari a la reunió dels ministres d'Ocupació i Afers Socials del mes de gener sobre la *flexiseguretat*, assoleix avui una importància cabdal, i en destaca la conveniència de passar d'una protecció del lloc de treball a una protecció del treballador i la treballadora, i que la *flexiseguretat* "podria i s'hauria de convertir en una de les senyes d'identitat del model social europeu". Cal fer especial esment del fet que les propostes comunitàries no són totalment noves i que troben els seus orígens en documents anteriors, com per exemple una Comunicació de la Comissió Europea de l'any 1998, relativa a la modernització de l'organització del treball, on ja es manifestava que un plantejament positiu del canvi hauria de tenir com a objectiu convidar especialment els interlocutors socials i els poders públics a cooperar per elaborar un nou marc de modernització del treball que contribuís a una organització del treball productiva, qualificadora i participativa sense posar en perill la seguretat dels treballadors.

### **3. La definició de la política d'ocupació**

Qualsevol anàlisi que es vulgui fer de la política d'ocupació, i més en concret de la qualitat i/o precarietat dels llocs de treball creats els últims anys, ha de partir de la necessitat que es té en els àmbits estatals i autonòmics d'ajustar-se a unes regles comunes marcades en documents internacionals i comunitaris, que són les que haurien d'inspirar la mateixa política d'ocupació. Perquè una de les tasques prioritàries de les organitzacions socials i dels legisladors ha de ser trobar vies per reconciliar la creixent flexibilitat que hi ha al món laboral, positiva si va acompanyada d'un desenvolupament professional, però negativa si només implica l'acumulació de treballs precaris i de baixa qualitat, amb una major seguretat tant contractual com de qualificació. Es tracta d'evitar, en suma, que els treballadors i les treballadores quedin atrapats en una successió d'ocupacions marginals o precàries, amb les conseqüències negatives que això té tant per a les persones com per l'acumulació del coneixement en l'economia del país.

En primer lloc, s'ha d'acceptar que la qualitat dels llocs de treball és tan important com la quantitat de treball, "i que tota persona, fins i tot la més exposada, hauria de tenir bones condicions laborals en matèria de salaris, temps de treball, protecció social i drets dels treballadors i les treballadores". Per a aquestes persones, a més, hi ha d'haver polítiques

específiques de caràcter preventiu i positiu, com planteja el Parlament Europeu en la Resolució de 25 de setembre del 2002.

En segon lloc, s'ha d'afirmar de manera clara i contundent que tothom qui treballa té drets i deures laborals, independentment de com i on treballi, i que el treball decent del segle XXI "consisteix en alguna cosa més que un lloc de treball a qualsevol preu o en qualsevol circumstància", en la línia que defensa l'OIT en l'informe presentat a la 90 Conferència Internacional del Treball, duta a terme el juny del 2002. Un dels drets més importants, sens dubte, és el de la formació. La mateixa OIT ha fet èmfasi en la importància, en l'àmbit internacional, de donar un fort impuls a la formació, a l'aprenentatge permanent i a la millora de les aptituds humanes, perquè "les qualificacions professionals no determinen solament "l'empleabilitat" de cada persona, sinó també la forma com es desenvolupen les relacions d'un país amb la resta del món".

En tercer lloc, convé recordar que la promoció de la qualitat en l'ocupació és un principi rector del procés de modernització del model social europeu i que, juntament amb la plena ocupació i la cohesió social, constitueix un dels objectius generals fixats en les directrius comunitàries integrades per a l'ocupació 2005-2008. La important Comunicació de la Comissió Europea de 26 de novembre del 2003 sobre la millora de la qualitat de l'ocupació constata els vincles positius existents entre el creixement de l'ocupació i la qualitat del treball, entre l'increment de la productivitat i la qualitat de l'ocupació (un increment de l'1 % de treballadors i treballadores en procés de formació incrementa el 0,3 % la productivitat de l'empresa, per la qual cosa és sorprenent que més del 50 % dels treballadors i les treballadores europeus o bé no duguin a terme formació als centres de treball o bé no tinguin accés a la formació) i entre la millora de la inclusió social i la cohesió regional i la qualitat de l'ocupació. Es posa de manifest també que el risc elevat de desocupació, exclusió social i pobresa va acompanyat de baixos nivells d'estudis i de llocs de treball temporal, poc qualificats i mal remunerats, i que el risc per a les persones aturades que s'incorporen a la població ocupada però en ocupacions de baixa qualificació i que no requereixen formació és tornar a estar aturades en un termini no excessivament llarg. La reflexió és especialment rellevant en l'àmbit europeu, on el 25 % de la població, segons les dades aportades en la Comunicació, exerceix feines de qualitat relativament baixa.

La importància de disposar d'una ocupació, i que a més sigui de qualitat, és percebuda per la societat europea com a fonamental. Així es posa de manifest al baròmetre de l'octubre del 2002 elaborat en l'àmbit comunitari, que estava dedicat a la precarietat social i a la integració, on es constata que qui té ocupacions de més bona qualitat està més satisfet amb la seva vida i té menys problemes psicològics, mentre que, al contrari, les ocupacions de qualitat baixa o nul·la s'associen amb menys integració personal en els dos àmbits.

Per mesurar la qualitat en el treball, la Unió Europea (UE) s'ha dotat de deu indicadors o dimensions que és necessari conèixer, i que s'utilitzen en l'Estratègia que ara es presenta. A més de la qualitat intrínseca en l'ocupació, a la qual ens hem referit anteriorment, cal tenir en consideració els indicadors següents: desenvolupament de la trajectòria professional; igualtat d'homes i dones; protecció de la salut i la seguretat en el treball; relació adequada entre flexibilitat i seguretat; existència d'un mercat inclusiu que faciliti l'accés i la permanència a tots els ciutadans i les ciutadanes interessats a participar-hi; conciliació de la vida familiar i laboral, amb l'obligació de posar en marxa polítiques assistencials per a persones dependents i per a menors, i horaris de treball

prou flexibles i que es puguin adaptar a les noves necessitats familiars del treballador i la treballadora; foment del diàleg social i de la participació dels treballadors i les treballadores; plena aplicació del principi d'igualtat i no-discriminació en totes les fases de les relacions de treball; potenciació de la formació continua com a ingredient principal de l'estratègia destinada a fomentar la productivitat.

En aquesta presentació volem dedicar una atenció especial als problemes dels treballadors i les treballadores d'edat madura, l'arribada als 50 anys i l'inici de les preocupacions per la possible pèrdua de l'ocupació derivada de processos de reestructuració o ajustaments productius de l'empresa. Els últims anys, les propostes presentades —i en alguns casos ja pactades— per empreses importants i potents per reduir el nombre de treballadors i treballadores de plantilla, i sobretot dels que ja tenen aquesta edat madura, ha obert a tot Europa —i Espanya i Catalunya no són una excepció— un debat que ens sembla positiu, i que no s'acabarà en molt de temps, sobre l'ús de recursos públics per finançar decisions d'empreses privades.

La reflexió que hem de fer, i que va en la mateixa línia que està formulant la UE en les seves directrius sobre la necessitat de permanència dels treballadors i treballadores d'edat al mercat laboral, no manté relació només amb el possible cost econòmic de la mesura, sinó també amb el que aquesta mateixa mesura representa de desaprofitament i malbaratament, moltes vegades, d'un capital humà que cada vegada és més necessari per ajudar les joves generacions a una incorporació ordenada i tutelada al mercat laboral. La UE destaca la importància de fomentar l'envelliment actiu, amb polítiques de formació per als més grans de 45 anys, incentius financers per perllongar la vida laboral, i potenciar el treball a temps parcial.

A més, si cada vegada es constata més la necessitat d'una formació al llarg de tota la vida i es demana al jovent que estudiï i es formi abans d'accedir al mercat laboral, amb la qual cosa l'edat d'accés al treball moltes vegades s'endarrereix, voluntàriament o involuntàriament, fins als 24 o 25 anys, i l'estabilitat laboral no se sol assolir —si és que s'assoleix— fins a una edat propera als 30, com ens podem plantejar raonablement que l'edat de 50 sigui un moment crític per poder-se mantenir al mercat de treball?

Potser es rejuveneixen les seves plantilles, s'alleugereixen costos de personal bàsicament per raó que l'antiguitat del nou personal és inferior, pacten condicions de treball més flexibles que les existents anteriorment, i a mitjà termini això pot repercutir en la seva millora i en la nova creació d'ocupació. Però la pèrdua de capital humà i el poc rendiment obtingut molt sovint de la formació de les persones afectades demanen la reordenació dels mecanismes jurídics existents actualment en els ajustaments laborals del mercat de treball.

En un moment en què l'expectativa mitjana de vida se situa a Espanya i a Catalunya prop dels 77 anys per als homes i dels 83 anys per a les dones, és socialment sostenible plantejar-se la separació del món laboral de persones que tenen 50 anys? No seria més correcte plantejar-se una nova organització del treball en què una major flexibilitat organitzativa i una reducció del temps treballat per cada persona possibilitessin un volum més alt d'ocupació i de competitivitat de les empreses? Cada vegada serà més necessari dedicar més atenció a l'aspecte de l'edat en la gestió dels recursos humans, ja que cada vegada és més necessària una participació superior de les persones madures, ineludiblement acompanyada d'un increment sensible de la participació femenina en el mercat de treball, per enfortir el teixit social i el sistema de protecció social.

El debat sobre l'edat de sortida del mercat de treball ha de formar part d'un altre de molt més ampli: el de fomentar la solidaritat intergeneracional. Aquesta solidaritat té interès per a la joventut, ja que permet no desaprofitar el cabal d'experiències i de coneixements que té la gent madura, i per a aquesta té importància per l'interès a mantenir un sistema públic consolidat de protecció social, per al qual és requisit indispensable incrementar la taxa d'activitat i del nombre de persones que cotitzin a la Seguretat Social. Les xifres recollides als informes periòdics de la Comissió Europea ens han de fer reflexionar molt críticament sobre la bondat de les mesures de prejubilació que s'estan adoptant: la població de 0 a 15 anys descendirà al 15,7 % l'any 2015, mentre que la generació de 50 a 64 anys augmentarà el 26 %, és a dir, prop de 15 milions de persones, i a més hi haurà un increment del 30 % del nombre de treballadors i treballadores que accedeixen a l'edat ordinària de jubilació. La Comissió Europea ha dedicat especial atenció a aquesta qüestió en els últims documents i proposa posar en marxa, en sintonia amb les directrius integrades per a l'ocupació 2005-2008, unes polítiques de formació que es distribueixen al llarg de tot el cicle de vida de la persona i que possibilitin que aquesta es pugui mantenir al mercat de treball amb independència del fet que hagi arribat a una edat madura.

Ja és hora d'abordar el problema específic de Catalunya, tenint en compte totes les consideracions generals que hem fet amb anterioritat. I la primera pregunta que ens hem de formular, i òbviament de respondre després, és la següent: per què una Estratègia Catalana per a l'Ocupació?

En primer lloc, pels canvis normatius que hi ha hagut tant en l'àmbit internacional i comunitari com en l'estatal i en l'autonòmic des que es va aprovar l'anterior Pla general d'ocupació de Catalunya (PGOC) el mes de juliol del 2003.

En l'àmbit internacional i comunitari, és necessari fer esment, en primer lloc, de les recomanacions de l'OIT per tal que tots els Estats membres prenguin en consideració el concepte de treball decent per a tothom, i en segon lloc, de la revisió per la UE de l'Estratègia de Lisboa, que es concreta en el marc de les polítiques d'ocupació en les noves directrius integrades per a l'ocupació 2005-2008. Altrament, la nova incorporació de 10 Estats a la UE des del mes de maig de l'any 2004 té una implicació indubtable sobre les polítiques socials i d'ocupació que aquesta ha de dur a terme. El secretari general de l'OIT, Juan Somavia, va destacar, en el Fòrum Econòmic de Davos del mes de gener del 2006, que s'imposa un canvi radical en matèria de política econòmica i social, per situar l'objectiu del treball decent en el centre del debat polític en els àmbits estatals i internacionals. Més recentment, en un document sobre els canvis en el món del treball, presentat a la 95 reunió de la Conferència Internacional del Treball, que ha tingut lloc el mes de juny, el secretari general de l'OIT ha destacat la importància de desenvolupar unes economies justes i flexibles, on la creació del treball decent sigui un element fonamental de les polítiques econòmiques, socials i mediambientals, i subratlla que "avançar cap a l'assoliment de l'objectiu del treball decent per a tothom exigeix canviar una situació que resulta insostenible des del punt de vista moral, social, econòmic i polític".

En segon lloc, i en l'àmbit estatal, una modificació de primera importància és l'entrada en vigor a partir del gener de l'any 2004 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació. Aquesta Llei, que deroga la Llei 51/1980, bàsica d'ocupació, estableix un nou marc legal de gestió i d'execució de les polítiques d'ocupació, amb una relació molt estreta entre les polítiques d'ocupació que dugui a terme l'Administració general de l'Estat i les que siguin

posades en marxa per les comunitats autònomes. Tanmateix, es reconeix per primera vegada el paper que poden tenir les administracions locals en les polítiques d'ocupació.

Convé no oblidar, d'altra banda, els canvis que hi ha hagut en matèria de formació per a l'ocupació, a partir del Reial decret 1046/2003, d'1 d'agost, pel qual es regula el subsistema de formació professional contínua, i les normes que l'han anat desenvolupant, totes amb incidència sobre les comunitats autònomes. Bona part de les modificacions normatives operades els últims mesos han estat degudes a la intervenció ferma i decidida de la Generalitat de Catalunya en defensa de les seves competències, i això ha comportat que a hores d'ara es pugui disposar de més recursos econòmics per fer polítiques formatives des de l'especificitat sectorial i territorial de Catalunya.

En tercer lloc, i en l'àmbit autonòmic, hem de partir del canvi de govern, i hem de fer especial esment de l'Acord estratègic de 16 de febrer del 2005 per a la internacionalització, la competitivitat de l'economia catalana i l'ocupació, que situa les bases i els compromisos de desenvolupament de l'economia catalana en el marc de referència europeu i internacional de la nostra activitat, que és, a més, un acord que inspira també les bases i les propostes que s'han de dur a terme en matèria d'ocupació.

En quart lloc, és necessari fer esment de l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) 2005-2007, subscrit el dia 17 de juny del 2005 per Foment del Treball Nacional, Comissions Obreres de Catalunya i la Unió General de Treballadors de Catalunya, i on es fan un seguit de recomanacions, adreçades no solament als negociadors dels convenis, sinó també als poders públics en més d'una ocasió.

Les referències al marc normatiu català quedarien incompletes si no féssim esment al desenvolupament de noves polítiques d'ocupació a Catalunya des de la reestructuració del Servei d'Ocupació de Catalunya, el gener del 2004, i a les actuacions dutes a terme en el marc del Projecte de l'Estratègia d'Ocupació de Catalunya (ECO), promogut pel Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya, que ha tingut per objectiu la consolidació dels pactes territorials per a l'ocupació, i els ha dotat de metodologies i eines que facilitin l'estructuració d'estratègies locals, en el marc d'una estratègia per a l'ocupació integral i integrada. El projecte ECO ha pres com a punt de referència l'Estratègia Europea per l'Ocupació (EEO) i les directrius del Pla nacional d'acció per l'ocupació del Regne d'Espanya (PNAE), ha contribuït a reforçar-les i ha fomentat la integració de les polítiques regionals amb les polítiques estatals.

#### **4. L'Estratègia Catalana per a l'Ocupació**

El Pla general d'ocupació de Catalunya (PGOC), aprovat el mes de juliol del 2003, no va reeixir en el seu intent d'assolir el consens i la unanimitat de totes les forces polítiques, administracions públiques i agents socials a l'hora de la seva aprovació. Bona prova del que acabem de dir són els vots particulars formulats per la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC), la Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT) i la Federació de Municipis de Catalunya (FMC) al Dictamen que va emetre el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) el 21 de juliol del 2003 sobre el projecte, i el fet que el

text definitiu no va acollir bona part de les recomanacions del dictamen emès pel Consell de Direcció del SOC.

Per tot això s'ha considerat necessari, i oportú, elaborar una Estratègia Catalana per a l'Ocupació que prengui en consideració tots els canvis esmentats, i que cerqui la voluntat de consens de totes les forces polítiques, administracions i agents socials, des de la premissa prèvia de la necessitat de posar en marxa polítiques que defineixin uns objectius clars en la perspectiva dels propers anys, que plantegin de forma clara i decidida quins són els reptes de la política d'ocupació catalana –inserida plenament en el marc comunitari i estatal– i quines mesures s'han d'adoptar per tractar de resoldre els problemes pendents; i tot això, s'ha de fer assumint que la qualitat de l'ocupació és un repte de primera magnitud de la nova Estratègia, és a dir, que la recerca d'un treball estable i de qualitat ha de ser la guia de les actuacions que es posin en marxa pels poders públics en estreta col·laboració amb totes les forces socials.

La nova Estratègia s'ha elaborat des d'una perspectiva transversal i amb la participació de tots els departaments. Les polítiques d'ocupació tenen un caràcter transversal, ja que afecten àmbits tan diversos com educació, indústria, comerç, benestar social o economia, entre d'altres. Tot i que gran part dels recursos esmerçats en aquestes polítiques provenen del pressupost del SOC, és del tot necessària una estreta relació amb les polítiques d'altres departaments afectats, i fins i tot del mateix Departament de Treball i Indústria, perquè no cal oblidar que des de diverses unitats orgàniques del Departament es posen en marxa polítiques amb incidència directa en l'ocupació.

Tornem a una reflexió més general. Catalunya ha de ser plenament partícip del procés de construcció de la nova UE, i ha d'exercir totes les competències que constitucionalment i estatutàriament té atribuïdes, i molt més en la perspectiva del desplegament del nou Estatut d'Autonomia del 2006, que amplia els seus àmbits competencials.

L'Acord de govern subscrit el 14 de desembre del 2003 manifesta clarament aquesta vocació, que es reflecteix en diverses línies d'actuació que tenen incidència directa o indirecta sobre les polítiques d'ocupació. Tal com s'afirma en aquest document, "en un món globalitzat, Catalunya és també un actor de fet en moltes relacions socials, econòmiques, polítiques i culturals, que afecten els drets i els interessos dels ciutadans i les ciutadanes de Catalunya. D'una manera especial, cal considerar la presència de la Generalitat en l'àmbit d'una Europa cada vegada més integrada a la UE. El govern reforçarà aquesta participació i la seva efectivitat".

Ara bé, les polítiques del govern autonòmic no solament pretenen reforçar la seva participació en les instàncies comunitàries, sinó que també segueixen fidelment les línies bàsiques dels documents emanats de la UE en matèria de política d'ocupació pel que fa a la participació descendent, és a dir, a la implicació de les administracions locals en les polítiques d'ocupació i d'àmbit social. L'Acord de 14 de desembre del 2003 deixa clar que el govern autonòmic fomentarà polítiques de concertació entre la Generalitat de Catalunya i les diferents institucions d'àmbit local, amb una política de col·laboració i concentració dels recursos pressupostaris disponibles, i que per a això cal avançar en el procés de traspàs de competències a favor dels governs locals, amb un esment exprés de les "polítiques d'ocupació actives, amb les condicions i el finançament necessaris per exercir-les adequadament".

La política d'ocupació del Govern de Catalunya s'ha d'enfrontar a reptes semblants als de la UE i també a d'altres que són més específics de la realitat territorial i productiva del país. Per això ens sembla necessari i convenient que se segueixin fidelment les línies bàsiques de l'EEO i les directrius per a l'ocupació.

Catalunya ha d'enfrontar-se i donar una resposta adequada a problemes de formació de bona part de la seva població activa, a desequilibris territorials per l'especialització productiva d'alguns territoris que han estat afectats per problemes de crisis i deslocalitzacions empresarials, a taxes massa elevades de desocupació entre les dones, els joves, les persones amb baixos nivells de qualificació, els col·lectius de més edat i les persones discapacitades. Igualment, i encara que la situació de Catalunya és més favorable que la de la resta de l'Estat, continua sent excessivament elevada la taxa de temporalitat de la contractació laboral. Així mateix, hi ha un risc preocupant de precarietat en alguns sectors i àmbits productius, amb el seu impacte consegüent sobre el deteriorament de la qualitat del treball.

Per corregir aquests desajustaments i avançar pel camí de la plena ocupació estable i de qualitat, el Govern ha apostat fermament per la potenciació del SOC, organisme autònom de caràcter administratiu adscrit al Departament de Treball i Indústria, que és l'encarregat de portar a bon port els grans objectius generals definits a l'Acord de 14 de desembre del 2003 i els més concrets especificats a l'Acord estratègic del 2005, així com bona part de les mesures que es recullen a l'Estratègia que ara es presenta.

Es tracta de posar en marxa una estratègia integrada de polítiques actives d'ocupació que integri les tasques de formació, orientació, assessorament i cerca d'ocupació per a totes les persones aturades, mitjançant la posada en funcionament d'itineraris individualitzats d'inserció, amb una atenció especial als col·lectius amb més dificultats per accedir al mercat de treball. Aquestes polítiques actives d'ocupació s'han de posar en pràctica de manera descentralitzada, amb l'estreta implicació i participació de les administracions locals i de les organitzacions empresarials i sindicals, han de promoure i s'han d'articular amb el sistema integrat de qualificació i formació professional.

En definitiva, i d'acord amb els objectius fixats en la reunió de caps d'Estat i de govern de Lisboa del març del 2000, en l'Estratègia revisada de Lisboa, i tal com es planteja en l'Acord de govern del 2003, es tracta d'aconseguir la convergència amb les taxes d'activitat europees, sobretot pel que fa a la taxa d'activitat femenina i de la gent jove.

La concreció dels objectius definits en l'Acord s'ha reflectit ja parcialment en la normativa sobre els diferents programes d'ocupació gestionats per l'Administració autonòmica i aprovats durant els anys 2004 i 2005, i continuarà durant els anys vinents. En la gran majoria de les normes es troben ja, com a manifestació clara i no merament simbòlica de la importància que el govern autonòmic concedeix a l'aplicació de l'EEO en l'àmbit autonòmic català, les referències a la voluntat de seguir les línies mestres de l'EEO i les directrius per a l'ocupació. Aquest paràgraf incorporat en els textos autonòmics i que estableix les bases per a l'adaptació específica de cada text a la normativa comunitària serveix d'exemple d'això:

"L'Estratègia Europea per l'Ocupació i les directrius i recomanacions del Consell de la Unió Europea en l'àmbit de l'ocupació tenen com a finalitat aconseguir la plena ocupació, la millora en la qualitat i la productivitat dels llocs de treball i el reforç de la cohesió i la inclusió social, fent especial referència a les directrius específiques relatives a la igualtat

entre homes i dones i a la promoció de la integració en el mercat de treball de les persones desafavorides i el combat de la discriminació de què són objecte.”

D'altra banda, l'empremta de l'EEO és latent en les mesures de política d'ocupació incorporades a l'Acord estratègic de 16 de febrer del 2005, i també es manifesta implícitament en els documents de treball del SOC.

Pel que fa al primer, l'apartat III es dedica a l'àmbit de les polítiques d'ocupació, en concret a la millora de la qualitat del treball i de la cohesió social, i dedica el número 1 a les polítiques actives d'ocupació. És important destacar que es concreta que durant l'any 2005 es dissenyarà el Pla general d'ocupació de Catalunya, en el qual s'establiran indicadors quantitatius i qualitius de l'ocupació, “d'acord amb les directrius i els objectius establerts a l'EEO i el PNAE”.

El document és coherent amb l'estratègia europea de descentralitzar les polítiques d'ocupació i per això es fa referència a la descentralització dels serveis d'ocupació autonòmics per possibilitar que el protagonisme en la programació, l'execució i l'avaluació correspongui als agents institucionals, sindicals i empresarials del territori. En la mateixa línia, és coherent l'aposta per dotar de recursos suficients els plans locals d'ocupació perquè se situïn en el marc de l'EEO, tant pel que fa als objectius quantitatius i qualitius com pel que fa als col·lectius prioritaris.

Finalment, hi ha altres referències a l'EEO que demostren l'impacte que té sobre la política d'ocupació catalana, quan s'esmenta la necessitat de posar en marxa un sistema d'informació integral que interrelacioni totes les “aplicacions de la xarxa del sistema ocupacional, en connexió amb els sistemes estatal i europeu”, i la definició durant l'any 2005 d'un pla de qualitat integral amb indicadors quantitatius i qualitius de la seva activitat “que siguin comuns i comparables amb Espanya i Europa, i que permetin avaluar la utilització dels recursos públics”.

Dels documents del SOC es pot fer una menció especial del que va ser aprovat el 14 de febrer del 2005 pel seu Consell de Direcció i que es titula “Bases per a un model de gestió i descentralització de les polítiques actives d'ocupació”. Segons la nostra opinió, els quatre principis en què es basarà el nou model de gestió del SOC tenen molts punts en comú amb l'EEO i les directrius per a l'ocupació quan es refereixen als serveis d'ocupació i a la descentralització de les polítiques d'ocupació, així com a la concertació entre tots els subjectes interessats i a la necessària seguretat jurídica de qualsevol decisió que s'adopti. Així, els principis del nou model són: “Descentralització de les polítiques actives d'ocupació, concertació publicoprivada, dimensió local i territorial d'aquestes polítiques en el marc de l'estratègia global per a Catalunya, i seguretat jurídica per a les persones i empreses usuàries”.

Els mesos vinents s'hauran de plantejar noves mesures i programes d'ocupació amb l'objectiu d'avançar cap a la plena ocupació de la població activa catalana, amb un conjunt de plans d'actuació integrats i amb la participació activa dels agents socials i de les administracions locals. Tot això s'ha de fer en el marc de la política de desenvolupament i consolidació del SOC. Cal adoptar les mesures legals oportunes per possibilitar la creació de consorcis, integrats per representants de l'Administració autonòmica, de les administracions locals i dels agents socials, instruments jurídics que permetin aprofundir en els principis de concertació i dimensió territorial, eixos bàsics de la política d'ocupació. Amb la seva creació, que seguiria la línia que es reflecteix en la

normativa comunitària de descentralització de les polítiques d'ocupació i d'una participació activa dels agents socials, es tractaria d'aconseguir una major eficàcia dels processos d'inserció laboral i un increment de la competitivitat de l'economia catalana, objectiu bàsic i primordial de l'Acord estratègic de 16 de febrer.

En definitiva, el Govern català aposta, sense cap mena de dubte, per l'enfortiment i la consolidació de polítiques actives d'ocupació que impliquin, tant en la seva organització com en el seu desplegament, les administracions locals i les organitzacions representatives d'empresaris i empresàries i treballadors i treballadores. Aposta també per una ocupació estable i de qualitat que doni una resposta adequada tant a l'interès empresarial de disposar d'una adequada flexibilitat organitzativa com a l'interès sindical de gaudir d'una estabilitat merescuda en el treball, estabilitat que no ha de consistir només en l'existència de formes jurídiques contractuals estables, sinó també, i molt especialment, en una política de formació contínua que potenciï les habilitats i les qualificacions de cada treballador i treballadora.

Tot això s'ha de fer des de l'anàlisi prèvia dels canvis que hi ha hagut a la realitat empresarial catalana, una realitat que ha canviat substancialment els últims anys. Com es posa en relleu a l'estudi publicat el mes d'octubre del 2005 per la Cambra de Comerç de Barcelona sobre la creació neta d'empreses a Catalunya, l'anàlisi sectorial del teixit empresarial català "posa de manifest que la nostra economia està experimentant una transformació lenta però progressiva, caracteritzada per una pèrdua de pes de les activitats industrials tradicionals, que majoritàriament ocupen mà d'obra de baixa qualificació en favor de les activitats terciàries i, principalment, dels serveis d'alta tecnologia i intensius en coneixement, els quals ocupen majoritàriament mà d'obra qualificada".

Per concloure aquesta presentació, en la qual hem intentat destacar algunes idees importants que apareixeran a bastament al llarg de tot el document, volem fer algunes reflexions sobre quin tipus de política dels poders públics cal dur a terme per enfortir el teixit social i avançar en l'increment de les taxes d'activitat i d'ocupació, i en la millora de la seva qualitat.

- > Cal combinar eficaçment les polítiques econòmiques (creació d'ocupació, suport de les iniciatives d'ocupació impulsades per nous col·lectius emprenedors que cerquen la consolidació de nous projectes empresarials), les polítiques de flexibilitat pactades del mercat de treball i les polítiques socials per possibilitar la inserció dels col·lectius més desfavorits.
- > Cal una intervenció més activa del sector públic en la lluita contra l'exclusió social, tant des del vessant de defensa general de la titularitat pública dels serveis com des del vessant de l'ampliació de la xarxa de cobertura social, a fi de donar resposta al nombre cada vegada més alt de necessitats socials insatisfetes de les persones més necessitades. És convenient dedicar més recursos econòmics a les polítiques de protecció social, que engloben, en un sentit ampli, l'ensenyament, la sanitat, l'habitatge i l'assistència social, i vetllar perquè l'aparició de noves ocupacions vinculades a aquests àmbits contribueixin tant a millorar la qualitat del treball com a aconseguir una millor distribució dels temps de vida i de treball per a cada persona. Destaquem d'una manera especial la conveniència de potenciar la prestació de serveis a les persones grans dependents i als menors.

Coincidim amb les propostes que es defensen en nombrosos documents comunitaris respecte a la idea que una adequada estratègia europea per a l'ocupació i per a la lluita contra l'exclusió social ha de partir de la posada en marxa de polítiques actives que impliquin un coneixement directe de les possibilitats reals de creixement i ocupació a escala regional i local, que plantegin una formació i una orientació individuals i personalitzades a fi d'ajustar la demanda laboral a l'oferta, i que s'orientin cap a la proximitat geogràfica i cultural als grups de persones als quals és difícil d'arribar. Les administracions locals i regionals solen ser les més àgils per facilitar la creació i el desenvolupament d'empreses i també per posar en marxa programes de desenvolupament professional i personal per als col·lectius més desfavorits en l'accés al mercat de treball. Les lleis estatals d'ocupació i de millora i modernització del govern local han obert un camp de possibilitats en aquest terreny que cal desenvolupar tant com sigui possible.

En la línia de potenciació dels nous jaciments d'ocupació i de les polítiques d'igualtat, s'aconsella prestar atenció a l'ocupació en l'àmbit dels serveis assistencials, tant per l'increment del nombre de persones d'edat com per la descàrrega que això representaria sobre l'atenció no remunerada de les persones dependents i que correspon encara avui sobretot a les dones. La creació d'ocupació ha de preveure la potenciació de les agències de desenvolupament regional, el desenvolupament de l'economia social basat en experiències de caràcter local i la creació de viviers d'empreses locals. Cal donar més marge de maniobra i capacitat de gestió a les corporacions locals i reformar el sistema públic d'ocupació per a una articulació correcta de les competències assumides des de l'àmbit estatal fins a les regions i les entitats locals, municipis i províncies.

- > S'ha d'actuar sobre l'organització i la distribució de l'ocupació mitjançant polítiques de reordenació dels temps de treball, ja que és desitjable tant perquè pot ajudar a reduir la desocupació com perquè contribueix a millorar la qualitat de vida. Aquestes polítiques del temps de treball *laboral* han d'anar acompanyades de mesures que incentivin i potenciïn la redistribució del treball familiar, de manera que es possibiliti que hi hagi més presència femenina al mercat laboral ordinari i una presència masculina superior en l'activitat laboral domèstica.
- > Cal modernitzar i millorar la protecció social, amb la finalitat d'aconseguir que treballar sigui rendible i proporcioni uns ingressos segurs, garantir les pensions i la sostenibilitat dels sistemes de pensions, promoure la inclusió social i oferir una atenció sanitària d'alta qualitat i sostenible.

La protecció social, tal com promou la Comissió Europea, s'haurà d'adequar a l'envelliment de la població a tots els estats membres, a la creixent participació femenina en el mercat de treball, a la persistència de la desocupació de llarga durada i de les tendències (que abans han estat objecte de crítiques) a la reducció de la vida laboral per mitjà de les jubilacions anticipades, i a l'augment de persones que viuen soles i de llars en les quals no treballa cap membre. Els informes analitzen els canvis demogràfics, econòmics i socials que incideixen sobre els sistemes de protecció social i els requisits a què han de respondre aquests sistemes; la despesa en protecció social, la seva composició i els canvis que han tingut lloc l'última dècada; les fonts de finançament i les modificacions que s'hi han anat operant; els canvis normatius que tendeixen a aconseguir la reducció del nombre de persones dependents i l'increment del nombre de persones actives.

- > S'ha de potenciar l'economia social, promoure l'economia social solidària i donar suport, des del sector públic, a les iniciatives de les organitzacions no lucratives per a la formació professional, l'accés a l'ocupació i la posada en marxa d'empreses socials. Entre les diferents fórmules per potenciar la inserció, han de ser objecte d'ajuda segons la nostra opinió les següents: la constitució com a treballadors i treballadores autònoms; la potenciació de les empreses d'inserció; els programes d'ocupació social gestionats pel sector públic o la iniciativa social, en activitats socialment útils i amb rendibilitat social; la incentivació de les contractacions com a assalariats o socis de persones pertanyents a col·lectius exclosos per empreses ordinàries, així com la incentivació dels costos addicionals que tindran per dur a terme les polítiques de formació.
- > Les polítiques d'ocupació i formació han d'intentar millorar evidentment la situació dels col·lectius que tenen més dificultats, però no hem d'oblidar que bona part d'aquesta correcció depèn del disseny, l'aplicació i l'execució de polítiques econòmiques que tendeixin a superar les desigualtats existents en el si de les nostres societats, i que aquestes polítiques econòmiques requereixen opcions polítiques prèvies.

Cada vegada serà més important tenir present en les mesures que s'adoptin que el trànsit entre el món educatiu i el laboral és cada vegada menys clar i separat, no només per als i les joves, sinó per a tota la ciutadania, perquè cada vegada s'alternaran més els temps educatius i laborals. Fins i tot diversos estudis de prospectiva plantegen la necessitat de redefinir les relacions laborals per organitzar la vida laboral en estreta relació amb la vida educativa, ja que aquesta continuarà després d'acabar l'ensenyament obligatori. En aquest sentit cal reconèixer el paper de l'empresa com a element important dins del procés formatiu.

Un objectiu inspira tota l'estratègia: més i millors ocupacions, sobretot per als col·lectius com la gent jove, les dones, els aturats de llarga durada i altres col·lectius que tinguin dificultats per accedir al mercat de treball. Aquest objectiu no és incompatible de cap manera amb polítiques econòmiques que assegurin el creixement i la competitivitat, ja que les polítiques econòmiques i socials haurien de tendir a beneficiar la majoria de la població i així reimpulsar el creixement econòmic i la seva qualitat.

En els àmbits administratius, la participació de les autoritats locals i regionals en el disseny i la posada en pràctica de les noves polítiques socials és del tot necessària i convenient, i en els àmbits socials l'aportació empresarial i sindical per la via del diàleg, la concertació i la negociació és del tot necessària.

Es tracta, en definitiva, d'aconseguir tots i totes, i entre tots i totes, un creixement sostenible i millorar el potencial d'innovació i creixement, de tal manera que puguem gaudir d'una societat més activa i amb un grau més alt d'inclusió social.

L'Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2006-2008 situa finalment el treball entès des d'una accepció àmplia que engloba diverses i variades formes d'ocupació perquè continua sent un element essencial de socialització, molt més quan, com hem intentat explicar en referir-nos als criteris de qualitat, va acompanyat d'una formació inicial sòlida prèvia i de la possibilitat d'accedir a la formació contínua al llarg de tota la carrera. El nostre desig és que l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació que ara es presenta serveixi per enfortir aquesta tesi des de l'aplicació de les mesures que s'hi contenen.



## **SEGONA PART. LA SITUACIÓ DE L'OCUPACIÓ: ASSUMIR ELS REPTES I INICIAR LA TRANSFORMACIÓ**

### **1. El creixement econòmic a escala internacional: un cicle expansiu amb molts matisos**

L'economia internacional viu una fase de creixement sòlid, malgrat que hi ha alguns signes de desacceleració que poden representar, a curt i mitjà termini, la moderació d'aquest creixement. Durant els darrers anys, la producció del conjunt de l'economia mundial ha crescut a taxes superiors al 5 %, i es preveu que aquest creixement es pugui mantenir, gràcies sobretot a l'empenta de les economies emergents.

Els elements d'incertesa són importants, i en general, tot i que cada vegada hi ha més països que s'incorporen a un escenari productiu mundialitzat, ha començat una nova fase per al creixement econòmic, per a l'equilibri entre els diferents models econòmics i socials, i per a l'ocupació.

Durant gairebé una dècada, l'economia internacional ha aconseguit evitar, en conjunt, la recessió, però amb matisos molt importants. El creixement dels Estats Units depèn excessivament del consum privat, que representa tres quartes parts del PIB; té un notable desequilibri de la balança fiscal, i el seu dèficit comercial continua creixent; és a dir, que l'economia nord-americana viu per sobre de les seves possibilitats, tot i que continua creant ocupació i manté nivells molt baixos d'atur. D'altra banda, Japó torna a créixer, amb una demanda interna forta, que ha aconseguit relaxar lleugerament les elevades taxes d'estalvi que sempre han caracteritzat l'economia japonesa, i han mostrat per fi una relativa confiança en el futur. Aquesta situació general, de creixement positiu però molt moderat, fa que l'ocupació no creixi al Japó, però que els nivells d'atur continuïn en nivells pràctics d'atur tècnic, inferiors al 5 %.

En aquest escenari mundial, la Xina ha entrat amb força com un nou actor important. Ja representa un volum significatiu de la producció mundial, i també és un gran consumidor de matèries primeres, tot i que la seva estructura de producció, de despesa, i social, és encara molt diferent de les pautes de les economies dels països industrialitzats: el creixement econòmic de la Xina s'explica per la inversió i les exportacions, davant d'un consum encara molt dèbil. Al costat del fenomen xinès, hi ha també el de l'Índia, amb notables creixements tant de la indústria com dels serveis.

Mentrestant, Europa es recupera lentament d'un període de creixement econòmic feble, fins i tot de recessió en alguns països. La UE continua sent el major productor del món, amb Alemanya com a motor, tot i que aquest país passa moments de baix creixement a causa de l'alentiment de la demanda mundial.

En aquest context, l'economia espanyola constitueix una de les excepcions més positives en el marc de la UE, ja que mostra els darrers anys un creixement consolidat (proper al 3,5 % el 2005). Aquest creixement és impulsat pel consum intern, que augmenta més ràpidament que el PIB a causa de l'intens increment de la població, però també se suporta en significatius nivells d'inversió industrial, sobretot béns d'equipament, i en la millora de la dotació de les infraestructures. Cal tenir en compte, però, que el creixement espanyol té alguns desequilibris que el podrien afectar negativament al llarg dels propers anys, com l'excés pes de la inversió en el sector de la construcció, l'elevat nivell d'endeutament de les famílies, el major increment del nivell de preus, l'increment dels costos energètics o el progressiu deteriorament de la balança comercial.

I finalment, cal tenir en compte que l'economia catalana és també en una fase expansiva important. Durant els darrers dos anys, Catalunya ha recuperat bona part del seu impuls de creixement econòmic fins a situar-se en nivells similars als del conjunt d'Espanya, i en el doble que la UE (1,7 % UE-25). El creixement de l'ocupació manté Catalunya al capdavant d'Espanya (amb 3,3 milions de llocs de treball), i ha permès assolir, amb cinc anys d'antelació, els objectius d'ocupació que la UE plantejava per al 2010.

## **2. Els efectes de la situació internacional sobre l'ocupació a Catalunya: el naixement d'un nou mercat de treball**

A Catalunya, així com al conjunt d'Espanya, es genera ocupació a un ritme molt superior a la mitjana de la UE, i per tant, constitueix un important pol d'atracció de població a la recerca d'oportunitats de treball. La creixent internacionalització de la producció, sobretot de la producció industrial, fa que també l'ocupació i les condicions de treball estiguin influïdes per la situació internacional. La major competència implica pressió, una força que tendeix a pressionar les condicions desiguals per equilibrar-les. Efectivament, la situació econòmica internacional i les seves perspectives condicionen les expectatives dels diferents agents, i per tant, les seves decisions, que incorporen al seu comportament.

Aquesta situació fa que Catalunya es trobi, en una de les situacions més favorables, però a la vegada més difícils dels darrers 20 anys. La situació estructural de l'ocupació és molt positiva, però cal evitar certs riscos.

La plena incorporació de la dona al mercat de treball fa que les famílies necessitin que l'Estat del benestar mantingui i reforci el suport en l'educació i en l'atenció a la dependència, en un moment en què Europa es planteja una revisió en profunditat del sistema.

La dualització del mercat de treball i el sorgiment d'importants segments de treball no qualificat, és una amenaça que es pot fer efectiva si no es prenen les mesures adequades per garantir unes condicions mínimes que protegeixin les professions i els col·lectius més vulnerables del mercat de treball.

La necessitat d'adaptació continuada al canvi per la transformació del model productiu de Catalunya obliga a generalitzar i implantar nous conceptes imprescindibles, com la formació al llarg de tota la vida professional, per a totes les persones actives. Les noves formes de treball, les noves tecnologies, els nous perfils professionals, etc., són aspectes als quals cal dedicar especial atenció.

La creixent complexitat de l'estructura social obliga a fer esforços importants per millorar la cohesió i la qualitat de vida de la ciutadania. És necessari que la millora del desenvolupament econòmic i el nivell de renda vagin paral·lels a una millora de la cohesió social, de la integració dels col·lectius amb risc d'exclusió, d'una millor compatibilització de la vida laboral i la vida personal, o de la reducció de les desigualtats, tant al mercat de treball com a la societat.

### **3. La qualificació: eix central de la millora del mercat de treball per als pròxims 10 anys**

L'educació és una de les formes d'integració que té la nostra societat, i en el context que ens ocupa, cal analitzar l'educació (i la qualificació professional que es genera mitjançant aquesta) en relació amb l'objectiu d'inserció laboral i de manteniment i potenciació de l'ocupabilitat dels individus al mercat de treball. Però no només això, ja que les mancances que col·loquen una part de la població en situació de desavantatge en el terreny de l'educació sovint es tradueixen en una posició d'indefensió en la vida quotidiana. En aquest sentit, la manca d'estudis o qualificacions col·loca aquestes persones en situacions vulnerables, amb escassos recursos en moments determinats (per exemple, en perdre la feina o quan necessiten buscar informació). Per tant, alguns col·lectius es podrien trobar en risc d'exclusió com a conseqüència del baix nivell d'estudis assolit en relació amb la resta de persones de la seva mateixa edat, i cal evitar aquesta situació.

El principal indicador disponible dels recursos educatius són les qualificacions que s'obtenen en el sistema educatiu. Però el significat dels nivells educatius assolits és diferent segons la generació a què es pertanyi, i segons el sistema educatiu vigent en la infantesa, la qual cosa implica que el nivell d'estudis assolits té un significat diferent en termes d'inserció i de distància social.

Respecte als indicadors d'exclusió educativa, Catalunya és per sota de la mitjana espanyola en tots aquests indicadors, si bé es pot assenyalar que la proporció de joves d'entre 20 i 24 anys sense estudis obligatoris és només una mica inferior a aquesta mitjana, i només es troba per sota de les xifres de quatre comunitats autònomes (Andalusia, Canàries, Múrcia i Extremadura). Tot i així, és important assenyalar que al voltant del 30 % dels alumnes que cursen 4t d'ESO els darrers anys no es graduen amb èxit. Tanmateix, en el cas dels indicadors de vulnerabilitat educativa, els resultats obtinguts per Catalunya estan clarament per sota de la mitjana espanyola i de gairebé totes les comunitats autònomes. El millor resultat que s'obté amb aquest indicador en comparació amb l'anterior es pot explicar per la taxa d'ocupació més alta al mercat de treball català.

Un aspecte que val la pena examinar és la relació que hi ha entre les qualificacions que aporten els treballadors i les treballadores i les qualificacions requerides per als llocs de treball que ocupen. Aquesta relació entre l'oferta i la demanda de treball dona lloc a aparellaments *ajustats* o *desajustats*. El 20 % dels treballadors assalariats espanyols que tenen estudis universitaris estan sobreeducats o subocupats, i aquesta proporció és lleugerament inferior en el cas de Catalunya (19,3 %). Pel que fa als indicadors subjectius, l'indicador que es refereix a la població assalariada amb estudis universitaris indica que una mica més d'un de cada quatre treballadors i treballadores espanyols amb

aquesta qualificació considera que està sobreeducat o subocupat per desenvolupar les tasques que du a terme en la seva ocupació actual. Com abans, Catalunya se situa lleugerament per sota de la mitjana nacional i la majoria de les comunitats se situen en xifres molt properes a la mitjana. Finalment, l'indicador subjectiu referit al total de població assalariada reflecteix que el 18 % diu que està sobreeducada o subocupada.

D'altra banda, els profunds i accelerats canvis tecnològics que es viuen actualment han revifat el debat sobre el paper de la formació a l'empresa, més coneguda com a *formació continua*. En general, se sol reconèixer que la formació és un factor important per mantenir, incrementar i millorar les qualificacions de la mà d'obra d'una economia i per elevar-ne la competitivitat. Per això és interessant conèixer fins a quin punt els treballadors i les treballadores i les empreses participen en activitats de formació, ja que aquesta dada pot ser indicativa del grau d'implicació dels participants en el mercat de treball en la millora de les qualificacions actuals i en l'increment de les potencialitats per al creixement futur.

Una mica més del 6 % dels assalariats i les assalariades espanyols diuen que han dut a terme algun tipus de formació en les quatre setmanes anteriors a l'entrevista. Aquest percentatge és una mica més alt a Catalunya, encara que s'ha d'assenyalar que és superat pel corresponent a diverses comunitats autònomes (País Basc, Canàries, Navarra i Comunitat Valenciana). Per posar en perspectiva internacional aquestes dades, es pot dir que, segons les dades de l'enquesta de formació professional europea, elaborada per Eurostat els anys 2000-2001, només el 28 % de les empreses espanyoles proporciona formació als seus empleats, percentatge que situa Espanya només al davant d'Itàlia (23 %), Portugal (11 %) i Grècia (9 %), i molt allunyada de països com França i el Regne Unit (en els quals més del 70 % de les empreses proporcionen formació als seus empleats) o Suècia, els Països Baixos i Dinamarca (on el percentatge supera el 80 %).

#### **4. El mercat de treball de Catalunya el 2015**

Segons les projeccions dutes a terme per l'Institut d'Estadística de Catalunya, el 2015 hi haurà a Catalunya, segons les hipòtesis més expansives, 5.190.000 persones en edat de treballar, és a dir, entre 16 i 64 anys, sobre un total de 8.177.000 persones. D'aquests 5,2 milions, les mateixes projeccions assenyalen que 4.251.000 (gairebé el 82 %) seran persones actives, de les quals 2,35 milions serien homes, i 1,9 milions serien dones.

Actualment, la taxa d'ocupació a Catalunya està lleugerament per sobre del 70 % de la població entre 16 i 64 anys. Per al 2015, d'acord amb les projeccions, Catalunya es pot plantejar assolir una taxa d'ocupació del 77 %, la qual cosa significaria una població ocupada de 3.996.300 persones, i la creació d'aproximadament 635.000 nous llocs de treball, a un ritme d'uns 63.500 l'any. Tenint en compte que el creixement de l'ocupació durant els darrers 10 anys (1995-2005) ha estat, de mitjana, superior als 115.000 llocs de treball anuals, aquest és un objectiu ambiciós, però realitzable. El creixement anual de l'ocupació s'hauria de situar al voltant de l'1,7 % i, per tant, seria desitjable poder mantenir un creixement econòmic al voltant del 2,5 % per poder millorar progressivament la productivitat i, per tant, la competitivitat. Si s'assolís aquesta fita, la taxa d'atur a Catalunya es mantindria al voltant del 6 % de la població activa.

L'evolució de l'activitat econòmica tendirà, molt possiblement, cap a una tecnificació més elevada de les activitats tant industrials com de serveis, i a la plena incorporació de les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) a tots els àmbits de l'empresa i de l'Administració pública, amb la qual cosa cal esperar que hi hagi guanys significatius en els nivells de productivitat. D'altra banda, l'avenç en l'estratègia de transformació del model productiu que ja s'ha iniciat en el marc de l'Acord estratègic també ha d'influir decisivament tant en la dinàmica dels diferents sectors com en el nivell de qualificació dels llocs de treball i les persones que els ocupin.

Es desenvoluparan els serveis avançats a les empreses i les persones, els relacionats amb les activitats de lleure, i tots aquells relacionats amb l'atenció de les necessitats de les famílies. La indústria mantindrà el seu pes en el conjunt de l'economia, de manera directa o indirecta, mitjançant les activitats externalitzades de la producció a causa d'una major especialització productiva i per millorar l'eficiència en la cadena de valor.

Aquest escenari també comportarà, des del punt de vista laboral, canvis significatius. La millora general dels nivells de formació de la població, juntament amb la millora tecnològica i el desenvolupament de noves activitats, representarà un augment de la proporció de llocs de treball de qualificació mitjana i mitjana-alta, tot i que es mantindrà una proporció significativa de llocs de treballs de baixa qualificació, sobretot relacionats amb aquelles activitats en les quals els guanys de productivitat són més difícils d'assolir (bàsicament serveis a les persones, el sector de la construcció, i alguns altres segments concrets de les activitats terciàries).

Si s'assoleix —tal com es pot esperar— reduir els nivells d'atur fins a cotes que poden significar la meitat de les actuals, hi podrien haver algunes tensions tant en relació amb els nivells de preus com en relació amb l'equilibri en alguns sectors o perfils professionals. En general, aquesta situació hauria de reduir la inestabilitat laboral, tot i que això no ha de significar immobilitat. L'evolució portarà a una ocupació més dinàmica, en continu procés de canvi, però en la qual no és probable que hi hagi escassetat notable de llocs de treball.

L'evolució prevista pot portar, en conseqüència, a una estructura on el conjunt del sistema sigui més dinàmic, i per tant, inestable, però en la qual les transicions poden ser molt més nombroses, amb els avantatges i els inconvenients que això comporta. Les transicions verticals (de millora professional) i les horitzontals successives (de l'activitat a la inactivitat, i viceversa) hauran de ser relativament més senzilles, però es tendeix cap a un mercat de treball que, com a contrapartida a les majors oportunitats que oferirà, serà també molt més exigent amb els treballadors i les treballadores, a qui demanarà actualitzar contínuament les seves qualificacions, ampliar les seves capacitats i la seva polivalència i, en general, una major proactivitat.

## **5. La política europea d'ocupació i l'Acord estratègic: referents imprescindibles per elaborar la política d'ocupació a Catalunya**

Per a la Comissió Europea, Europa ha de preservar i modernitzar les seves polítiques per tal de mantenir els seus valors. Els valors europeus en l'etapa actual de globalització defensen aquesta modernització "per mantenir els nivells de prosperitat històricament

elevats d'Europa, de cohesió social, de protecció de l'entorn i de qualitat de vida". Es tracta de respondre a reptes i situacions difícils com els que ha d'afrontar la UE actualment: més de 19 milions de persones en atur, creixement dels processos d'exclusió social, envelliment de la població, dubtes sobre la viabilitat futura dels sistemes públics de finançament, o el fet que més del 25 % de la població visqui en regions que no arriben al 75 % de la producció mitjana comunitària.

Es tracta de dur a terme una gestió eficaç i eficient dels canvis, cosa que implicarà polítiques que inverteixin en la millora de la qualitat en l'ocupació, que ofereixin possibilitats reals d'accés a la formació i al desenvolupament de les qualificacions dels treballadors i de les treballadores de totes les edats, amb la posada en marxa de polítiques d'envelliment actiu que desincentivin les jubilacions anticipades i que incitin a mantenir-se més temps en la vida activa laboral, i bones condicions de treball que permetin mantenir el personal.

Europa està apostant per una nova Estratègia Europea per l'Ocupació i per una revisió de l'Estratègia de Lisboa, amb l'objectiu final d'incrementar les taxes d'ocupació i de reduir les de desocupació. Proposa impulsar mercats de treball més flexibles, amb noves polítiques actives d'ocupació i amb la promoció de la necessària flexibilitat i adaptabilitat que tendeixin a protegir les persones abans que els llocs de treball.

La Comunicació de la Comissió de 2 de febrer del 2005 sobre el relançament de l'Estratègia de Lisboa planteja la necessitat de revisar i reordenar les polítiques d'ocupació per adequar-se a les noves realitats econòmiques i productives. Les directrius integrades per a l'ocupació, aprovades definitivament en la reunió de caps d'Estat i de govern de 16 i 17 de juny del 2005, coordinen les polítiques macroeconòmiques, microeconòmiques i d'ocupació de la UE a l'entorn de 24 eixos, dels quals els 8 últims corresponen específicament a l'àmbit de l'ocupació.

No obstant això, cal recordar ara que el document també té els seus orígens en les conclusions de l'anterior Consell Europeu de Brussel·les, de 16 i 17 de març del 2005. Des de la perspectiva de la política d'ocupació, l'aplicació de l'estratègia revisada de Lisboa ha d'establir prioritats clares i que es puguin mesurar, com ara "fer del treball una veritable opció per a tothom, atreure més persones al mercat de treball, millorar l'adaptabilitat, invertir en capital humà, modernitzar la protecció social, afavorir la igualtat d'oportunitats, sobretot entre els homes i les dones, i promoure la inclusió social". Per als àmbits regionals i locals té un interès especial la proposta número 32, que planteja desenvolupar els nous jaciments d'ocupació en l'àmbit dels serveis a les persones i a les empreses, en l'economia social, en la reorganització del territori i la protecció del medi ambient, així com en els nous oficis industrials, "gràcies, entre altres mesures, a la promoció de partenariats locals per al creixement i l'ocupació".

Les directrius 2005-2008, aprovades per Decisió del Consell de 12 de juliol, són la versió directa de les noves prioritats polítiques comunitàries i "representen una etapa concreta en el procés de reajustament i adaptació de l'Estratègia de Lisboa". La Comissió fa èmfasi en el caràcter integrat de les directrius, per la qual cosa subratlla que les noves orientacions en matèria d'ocupació, les noves polítiques d'ocupació, han d'estar al mateix nivell que "les reformes dels mercats de serveis, de productes i financers, i han d'interactuar positivament amb unes polítiques macroeconòmiques orientades al creixement i a l'ocupació". La relació de les vuit directrius socials és la següent:

- 17) Aplicar polítiques d'ocupació destinades a aconseguir la plena ocupació, a millorar la qualitat i la productivitat del treball i a reforçar la cohesió social i territorial.
- 18) Afavorir un enfocament basat en el cicle de vida respecte al treball.

- 19) Crear mercats laborals que afavoreixin la inserció, potenciar l'atractiu del treball, fer econòmicament atractiu el treball per als sol·licitants d'ocupació, incloent-hi les persones desafavorides i els aturats i les aturades.
- 20) Millorar la resposta a les necessitats del mercat laboral.
- 21) Afavorir la flexibilitat, conciliant-la amb la seguretat de l'ocupació, i reduir la segmentació del mercat laboral, tenint en compte degudament el paper dels interlocutors socials.
- 22) Garantir una evolució dels costos laborals i dels mecanismes de fixació salarial que sigui favorable a l'ocupació.
- 23) Augmentar i millorar la inversió en capital humà.
- 24) Adaptar els sistemes d'educació i formació a les noves necessitats en matèria de competències.

En aquest sentit, és important destacar els aspectes més importants de cada directriu en matèria d'ocupació:

- A) Al primer bloc de les directrius, dedicat a les mesures que tendeixin a l'atracció de més persones que s'incorporin i es mantinguin al mercat de treball, incrementin l'oferta de mà d'obra i modernitzin els sistemes de protecció social, en la directriu 17 es disposa que els Estats membres han d'aplicar polítiques d'ocupació que condueixin a la plena ocupació, la millora de la qualitat i de la productivitat del treball i l'enfortiment de la cohesió social i territorial. Mentre que en la proposta de directrius es disposava que els Estats membres "han d'establir objectius nacionals relatius a la taxa d'ocupació" per als anys 2008 i 2010, en el text definitiu la redacció ha estat considerablement alleugerida des de la perspectiva jurídica, de manera que els Estats membres només "han d'estudiar la fixació d'objectius nacionals relatius a la taxa d'ocupació".
- B) En la directriu 18 (promoure un enfocament del treball basat en el cicle de vida) i en la 19 (garantir uns mercats de treball inclusius, augmentar l'atractiu del treball i fer que el treball resulti remunerador per als sol·licitants d'ocupació, entre ells les persones desafavorides i les persones inactives), s'ha incorporat una referència expressa a la importància del "desenvolupament de noves fonts d'ocupació en els serveis als individus i a les empreses, en particular en l'àmbit local". La norma comunitària fa una crida a adoptar les mesures oportunes per incrementar la presència dels joves i de les dones al mercat de treball, una millor conciliació de la vida familiar i professional, el suport a l'envelliment actiu (amb una nova menció, i pensem que no serà l'última, a la conveniència d'adoptar mesures que dissuadeixin de la jubilació anticipada) i la modernització dels sistemes de protecció social. Igualment, s'insisteix en la importància de l'atenció personalitzada als demandants d'ocupació, de l'adopció de mesures de caràcter preventiu i de la lluita contra tot tipus de discriminació amb la finalitat d'afavorir l'accés a l'ocupació de les persones discapacitades, les persones immigrades i els membres de les minories.

- C) En la directriu 20 (millorar l'adequació a les necessitats del mercat de treball) s'ha mantingut pràcticament idèntica la proposta originària d'avançar cap a "la modernització i l'enfortiment de les institucions del mercat de treball, especialment dels serveis d'ocupació, també per garantir una major transparència de les oportunitats d'ocupació i formació a escala nacional i europea". També es proposa suprimir tots els obstacles que dificulten la mobilitat geogràfica en l'àmbit comunitari, planificar adequadament les necessitats de qualificació i gestionar correctament la migració econòmica. S'exposa que "també cal tenir present en els mercats laborals nacionals l'oferta addicional de mà d'obra que resulta de la immigració de ciutadans i ciutadanes de tercers països".
- D) Al segon bloc de les directrius, dedicat a la millora de l'adaptabilitat dels treballadors i les treballadores i les empreses, en la directriu 21 (promoure la flexibilitat combinada amb la seguretat de l'ocupació i reduir la segmentació del mercat de treball prestant l'atenció deguda al paper dels interlocutors socials), ha desaparegut la referència inicial al "nivell de flexibilitat ofert pels contractes temporals i permanents". El text final ha quedat amb una redacció molt més *asèptica*, ja que es refereix a "l'adaptació de la legislació sobre l'ocupació, revisant si s'escau les diferents modalitats contractuals i les disposicions relatives al temps de treball". Destaca també la crida a l'adopció de mesures per fer front al problema del treball no declarat, i molt especialment a la necessitat d'adoptar mesures proactives davant dels canvis productius amb impacte en el terreny laboral. Es demana, en la mateixa línia que en documents comunitaris anteriors, que possibilitin "una millor anticipació i gestió positiva dels canvis, incloent-hi les reestructuracions econòmiques, d'una manera particular els canvis vinculats a l'obertura dels mercats, a fi de minimitzar els seus costos socials i facilitar-ne l'adaptació".
- E) En la directriu número 22 (assegurar una evolució dels costos laborals i establir mecanismes de fixació de salaris que afavoreixin l'ocupació) ha desaparegut (i la supressió ens sembla encertada) la referència als ajustaments salarials sobre "els treballadors que accedeixen per primera vegada al mercat de treball". Aquesta és certament una qüestió polèmica, i semblava difícil que tots els Estats acceptessin — com ha passat— que hi hagués ja una referència indicativa sobre això en una norma comunitària. D'altra banda, es demana, en la mateixa línia que les directrius econòmiques, que s'examinaran més endavant, que la negociació salarial sigui sensible als desafiaments de la productivitat i que intenti evitar les diferències per raó de sexe.
- F) Al tercer bloc, dedicat a l'augment de la inversió en capital humà mitjançant la millora de l'educació i les qualificacions, en la directriu número 23 (ampliar i millorar la inversió en capital humà) i 24 (adaptar els sistemes d'educació i formació en resposta a les noves exigències en matèria de competències), hi ha una obligació explícita adreçada als Estats membres, i que no figurava en la proposta inicial, de comprometre's a "establir estratègies generals d'educació permanent d'aquí al 2006 i a aplicar el programa de treball "Educació i Formació 2010"". També és important destacar que, quan el document es refereix als incentius adequats i als mecanismes de repartiment de costos per facilitar la formació contínua, ha desaparegut la polèmica proposta inicial que el repartiment s'havia de fer "entre les empreses, les

autoritats públiques i els ciutadans". Es tracta, en suma, de facilitar i diversificar l'accés per a tothom a l'educació i a la formació i al coneixement i de respondre a les noves necessitats professionals. Es demana que s'adoptin les mesures adequades en els àmbits de l'organització del treball, els serveis de suport a la família, l'orientació professional, la transparència de les qualificacions i el reconeixement efectiu i la convalidació de l'educació no formal i informal.

El Consell Europeu de Brussel·les, que va tenir lloc els dies 23 i 24 de març del 2006, ha reiterat la validesa de les directrius integrades per a l'ocupació, i ha fet esment de la necessitat d'adoptar mesures de polítiques actives d'ocupació per fer front a la globalització i al canvi demogràfic, reiterant arguments ja coneguts però, no per això, que calgui oblidar: l'envelliment de la població europea i la disminució del nombre de treballadors ocupats en les pròximes dècades; l'increment de la immigració, però que no serà suficient per compensar la pèrdua de la població activa i ocupada europea; el creixement de la despesa sanitària i de protecció social.

D'altra banda, l'Acord estratègic, signat el 16 de febrer del 2005 per part del Govern i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, també és un referent fonamental per la programació i implantació de les polítiques d'ocupació a Catalunya. En concret, l'Acord estratègic dedica una atenció especial a la millora de la qualitat de l'ocupació i la cohesió social, amb especial incidència en les polítiques d'ocupació. A més, entre les 25 mesures prioritàries de l'Acord estratègic destaquen també tant les relacionades amb la qualitat de l'ocupació i la cohesió social, com les estrictament relacionades amb les polítiques d'ocupació.

NOTA: En l'annex s'inclouen les mesures relatives a polítiques d'ocupació incorporades a l'Acord estratègic, així com les referències als documents comunitaris on es poden consultar tots els indicadors que s'han de tenir en compte en l'elaboració i avaluació de les polítiques d'ocupació.

## **6. Reptes i línies estratègiques de l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació**

Els projectes d'actuació inclosos a l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2006-2008 s'organitzen a partir de la identificació de tres grans línies estratègiques, i de la definició d'àmbits ocupacionals que afecten la gran majoria dels sectors productius catalans, que s'inclouen en els àmbits estratègics esmentats.

Per definir les línies estratègiques de l'ECO s'han tingut en compte les prioritats expressades per la UE en l'Estratègia de Lisboa revisada, així com les prioritats que el Programa nacional de reformes defineix per a Espanya a partir de les directrius europees. Igualment, s'han incorporat totes les aportacions dutes a terme per part dels tres grups de treball que s'han creat per a l'elaboració de l'ECO (interdepartamental, agents socials i econòmics, i territorial).

Tant en la definició de les línies estratègiques com en la identificació dels col·lectius i sectors professionals, s'ha tingut en compte que l'ECO és un pla de govern, és a dir, ha d'incorporar les necessitats pel que fa a la millora de l'ocupació de tots els departaments de la Generalitat.

Les línies estratègiques han estat definides de manera que permetin recollir tots els projectes que Catalunya s'ha de plantejar per millorar l'ocupació. La selecció duta a terme permet que siguin prou concretes com per poder ser desenvolupades en projectes i plans d'acció, i prou genèriques com per poder encabir tots els reptes que s'ha de plantejar l'ocupació a Catalunya els propers anys.

Els tres grans eixos estratègics en els quals s'emmarquen les propostes que incorpora l'Estratègia s'organitzen al voltant de dues idees bàsiques. Cal, en primer lloc, incrementar el conjunt dels actius presents en el mercat de treball, tant per raons estrictament econòmiques (millora del nivell de vida), com socials (manteniment dels sistemes de benestar i plena projecció de les potencialitats individuals). Però, a més, aquest augment en la quantitat dels efectius disponibles en el mercat de treball ha d'anar acompanyat d'una millora en la qualitat d'aquest treball. En síntesi, més efectius en el mercat i llocs de treball de major qualitat constitueixen les bases sobre les quals s'inspira el conjunt del Pla.

Aquests dos principis generals es tradueixen en l'Estratègia en tres línies estratègiques, relatives, respectivament, a les polítiques adreçades a augmentar el nombre d'efectius, al necessari encaix oferta-demanda de treball i, finalment, a les mesures tendents a millorar la qualitat de l'ocupació. Certament, hi ha altres aspectes que l'Estratègia hauria pogut tractar. Però l'Estratègia considera que els elements esmentats constitueixen els aspectes neuràlgics que s'han d'afrontar en la situació present. Com tota acció de govern, les decisions de l'Estratègia han implicat la consideració d'altres aspectes que, tanmateix, s'ha considerat que no són tan rellevants com els esmentats abans.

L'increment del nombre d'efectius, la primera línia estratègica, es fonamenta en la necessitat d'atreure més persones al mercat de treball, augmentant l'ocupabilitat dels que ja hi són presents i impulsant un envelliment actiu, que no impliqui una reducció de la presència en el mercat de treball. D'altra banda, el necessari equilibri oferta-demanda s'adreça de manera més precisa a la formació, a la necessitat de continuar-la al llarg de tota la vida, i a millorar l'ajust davant els processos de deslocalització i d'emergència de noves activitats. Finalment, la qualitat de l'ocupació implica, en la filosofia del Pla, afavorir la igualtat d'oportunitats per a tots els actius, amb l'objectiu d'aconseguir un mercat de treball més inclusiu i menys excloent, tant per raó de sexe com per altres tipus de discriminació existents. Igualment, qualitat de l'ocupació implica estabilitat i disminució de la sinistralitat, flexibilització de la jornada laboral i conciliació de la vida familiar i laboral i, finalment, millores en la negociació col·lectiva.

### **6.1. Atraure més persones al mercat de treball, augmentar l'ocupabilitat i impulsar l'envelliment actiu**

Catalunya, Espanya i Europa afronten el repte que representa el canvi demogràfic. Per mantenir els actuals ritmes de creació d'ocupació és necessari incorporar al mercat de treball el màxim nombre de persones que desitgin treballar, i per a això, necessàriament, ha d'augmentar la taxa de participació de les dones i de les persones més grans al mercat de treball, s'ha de millorar la formació dels treballadors i les treballadores de

baixa qualificació i dels i les joves amb dèficits de formació, i s'ha d'incorporar immigració progressivament. En aquest ordre d'idees, les transicions al mercat de treball (sobretot de dones, joves i majors de 50-55 anys) esdevenen aspectes amb importància creixent, atès que els canvis en l'estructura productiva i el mercat de treball tenen lloc d'una manera cada vegada més ràpida. Les transicions horitzontals (de l'activitat a la inactivitat, de l'ocupació a l'atur, i viceversa) i verticals (de llocs de treball de menys qualificació a d'altres de més qualificació) tenen, i cada cop en tindran més, una gran importància en les condicions de treball i en la qualitat de l'ocupació.

A més, la rapidesa dels canvis en l'estructura econòmica i en les tecnologies de producció, fan del tot necessari que les persones actives tinguin la possibilitat d'adaptar-se contínuament als requeriments dels llocs de treball, així com a canvis de lloc de treball. En aquest sentit, la formació és un factor fonamental per garantir l'adaptació al canvi, i per millorar l'ocupació i la competitivitat.

Aquest conjunt d'elements permeten definir cinc grans línies d'actuació, atenent als diferents col·lectius sobre els quals es vol potenciar la seva entrada o permanència en el mercat de treball. En concret, es tracta del col·lectiu femení; del de majors de 45-50 anys; del de joves i treballadors i treballadores amb baixa qualificació; dels autònoms i autònomes i treballadors i treballadores de l'economia social; i, finalment, de les persones immigrades.

## **Dones**

Pel que fa al col·lectiu femení, tot i que Catalunya se situa entre les comunitats autònomes amb una taxa d'activitat femenina més elevada, els requeriments del mercat de treball i la lluita contra l'exclusió social i la igualtat situen la millora de la seva participació com un dels objectius estratègics de l'ECO, en especial per a les dones de més de 30 anys en el sector privat de l'economia.

En aquest context, tot i que cal impulsar mesures per igualar les responsabilitats dels dos membres de la parella en la cura de la llar, en la situació actual les condicions de manteniment de les famílies (infants i persones grans) constitueixen un dels obstacles més severos a la presència de la dona en el mercat de treball, en especial en l'àmbit del sector privat i a partir d'una determinada edat. Per aquest motiu, es considera del tot imprescindible l'impuls a la creació de serveis accessibles i assequibles d'assistència infantil, la implantació de serveis de proximitat per a la cura d'altres persones dependents, així com d'organismes públics de suport a la família i a treballadors i treballadores amb persones dependents. Cal impulsar mesures per assolir l'augment de nivell mitjà de formació de les dones, formació específica en sectors on la dona està subrepresentada, la reducció de la segregació ocupacional actual i la millora de la qualitat i l'estabilitat de les ocupacions a la qual volen accedir les dones per fer més atractiu el fet de treballar.

Igualment, en aquest mateix context, l'impuls de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar per a tota la població treballadora de Catalunya, ja sigui contractada en règim laboral, públic o privat, ja siguin funcionaris o funcionàries públics de qualsevol de les administracions públiques a Catalunya, constitueix un dels aspectes més rellevants per aconseguir incrementar aquella presència.

## **Majors de 50 anys**

Els reptes que té plantejats el país, tant en termes de creixement de la productivitat com en relació amb els problemes demogràfics que s'han de plantejar els propers anys (i el seu impacte en els sistemes públics de benestar), obliguen a impulsar mesures adreçades a mantenir les taxes d'activitat del col·lectiu de treballadors i treballadores, fonamentalment homes, que a partir dels 50 anys, i en especial dels 55, tendeixen a reduir de manera sensible la seva presència en el mercat de treball. El seu manteniment és imprescindible tant per incrementar el total d'actius productius com perquè, ateses les seves característiques, són una important font d'experiència per al mercat de treball, del tot imprescindible per fer front als reptes plantejats.

En aquesta línia d'actuació, les mesures han de tendir a promoure la racionalització de les modalitats de jubilació anticipada, apostant per la reducció dels supòsits legals, limitant les situacions d'accés a la jubilació anticipada o prejubilació que s'aprovin en el marc d'un expedient de regulació d'ocupació, i donant suport a aquesta mesura només quan s'acrediti que l'empresa està realment en crisi i que és l'única alternativa que té.

Al mateix temps, cal avançar fomentant activament l'accés a la formació per a l'ocupació dels més grans de 45 anys, col·lectiu absent d'aquesta formació, com a garantia de la seva ocupabilitat present i futura.

És necessària la promoció en l'àmbit de la negociació col·lectiva de mesures específiques sobre ocupabilitat de les persones d'edat avançada, i que s'incorpori una nova cultura de gestió de l'edat en l'empresa que vinculi l'accés a determinats llocs de treball amb l'experiència, apostant pel suport a les mesures que adoptin les empreses que fomentin condicions de treball que estimulin la conservació de llocs de treball. Igualment, cal penalitzar les situacions de discriminació basada en el criteri d'edat. Finalment, cal recuperar l'estreta vinculació d'aquestes situacions amb la política d'ocupació, emfasitzant un relleu generacional efectiu.

## **Joves**

En el context descrit de canvis estructurals rellevants i d'incerteses creixents, pren una importància cabdal la millora de la formació dels joves com la via natural d'encaix en el mercat de treball. La davallada de la natalitat de les darreres dècades, i el seu actual manteniment, situa encara amb més importància la qualificació d'aquest col·lectiu. Les actuacions en aquesta línia s'han d'adreçar a avançar en la millora del seu rendiment escolar, com la via més adequada d'evitar processos d'exclusió social en el futur. A més, caldria desenvolupar polítiques preventives per evitar que els aturats i les aturades de curta durada romanguessin a l'atur i esdevinguessin aturats i aturades de llarga durada; per això s'han de dur a terme intervencions sobre els i les joves abans de sis mesos de permanència a l'atur, per tal d'oferir formació, pràctiques o ocupació. Tanmateix, caldria, també, posar en pràctica intervencions sobre els desocupats adults per tal d'oferir formació, pràctiques o ocupació.

## **Treballadors i treballadores amb baix nivell de qualificació**

Els treballadors i les treballadores amb baix nivell de qualificació són un dels col·lectius més vulnerables del mercat de treball, i un dels que pateix més les transicions negatives i les condicions de treball desfavorables (precarietat, manca d'estabilitat, atur freqüent, inseguretat, etc.). Sovint, les dificultats que cal resoldre incideixen amb molta més intensitat en aquest col·lectiu que en d'altres, i per això cal una estratègia específica per protegir-los i ajudar-los a desenvolupar-se.

## **Treballadors i treballadores autònoms i de cooperatives i societats laborals**

Per les seves especificitats, el col·lectiu de treballadors i treballadores per compte propi té necessitats i dificultats laborals que en alguns casos no coincideixen amb les dels treballadors i les treballadores assalariats, i per això cal disposar d'una estratègia de suport específic per millorar-ne l'ocupació. Aquesta política s'hauria d'adreçar, en especial, als treballadors i les treballadores autònoms que, en la pràctica, actuen com a assalariats i assalariades.

L'economia social, d'altra banda, és una realitat cada vegada més present, que ja representa una part important de l'ocupació. Igual que en el cas dels treballadors i les treballadores autònoms, les seves especificitats fan que sigui convenient desenvolupar una estratègia de reforç de les línies estratègiques.

## **Persones immigrades**

La importància que està assolint la immigració a Catalunya aconsella dedicar un ampli apartat a aquesta qüestió.

El fenomen migratori s'ha convertit en un dels trets socioeconòmics més destacats de l'actualitat i sembla paradoxal que, en un món en què els fluxos financers i comercials s'incrementen cada dia, continuï havent-hi fortes restriccions a la llibertat de circulació de les persones. Ens trobem davant d'una nova realitat migratòria i calen propostes que tinguin en consideració aquesta nova realitat.

En l'àmbit internacional, es constaten noves tendències migratòries laborals, algunes de les quals podem dir que ja incideixen directament sobre la realitat de la immigració a Espanya i Catalunya. Tal com es posa en relleu en els documents de l'Organització Internacional del Treball (OIT) i de l'Organització Internacional de les Migracions (OIM), es constata un increment dels professionals qualificats a Europa, al Japó i a l'Amèrica del Nord; un procés creixent de feminització de la immigració; una demanda també creixent per part del sector privat de treballadors estrangers; la importància de la immigració irregular, de manera que un dels reptes més importants dels Estats és potenciar l'entrada regular i establir les mesures adequades per evitar la immigració irregular; finalment, ens trobem amb el fet que hi ha països que potencien la immigració a

l'estranger de la seva força laboral per la importància quantitativa de les remeses que les persones immigrants envien al seu país d'origen.

En definitiva, el debat sobre com s'ha de coordinar una política migratòria adequada adquireix una gran importància en l'àmbit català, espanyol, europeu i també en l'internacional, ja que sembla poc raonable pensar que la immigració es reduirà encara que s'estableixin nombroses mesures restrictives i de control. En el moment actual, la immigració a l'Estat té un component bàsicament laboral, com demostra la regularització de persones immigrants que estaven treballant a Espanya de manera irregular.

Des de la perspectiva autonòmica, ens sembla molt important tenir present tant les decisions preses pel màxim representant de la sobirania popular, el Parlament de Catalunya, com la percepció de la ciutadania sobre les polítiques que du a terme la Generalitat. Tanmateix, haurem d'estar molt amatents al desplegament del nou Estatut d'autonomia de Catalunya, ja que amplia les competències autonòmiques en matèria tant d'integració i acollida dels nouvinguts com de regulació i gestió dels fluxos migratoris a Catalunya.

Perquè els poders públics encaixin la política d'ocupació activa i passiva en l'àmbit autonòmic té una importància transcendental el nou Pla de ciutadania i integració de la Generalitat de Catalunya 2005-2008.

En l'àmbit competencial de Catalunya, es reclama la participació autonòmica en la gestió de les polítiques d'immigració, de manera que es tingui "un paper actiu en la presa de decisions sobre el contingent i els procediments per a la seva regularització i gestió". Tot això s'hauria de fer mitjançant el Servei d'Intermediació Laboral en Origen (SILO). L'objectiu és que el Servei, en estreta col·laboració amb les ambaixades i els consolats espanyols a l'estranger, gestioni i busqui en origen persones per cobrir els llocs de treball que ofereixen les empreses a Catalunya "i als quals el SOC no pugui donar una resposta adequada". El Pla també proposa que el Servei pugui organitzar accions formatives al país d'origen, "destinades als treballadors i les treballadores que s'han d'incorporar al contingent, així com als que busquen feina temporal", i a més que en els casos dels visats de cerca de feina de tres mesos, "el SOC podrà oferir formació i l'oferta de serveis generals a les persones que vinguin a Catalunya amb aquest visat".

La incorporació de la població estrangera en condicions dignes i estables és una part fonamental de les polítiques actives d'ocupació que es desenvoluparan en el futur immediat. A més, l'anàlisi de la incorporació de la població immigrada al mercat de treball s'ha de fer a partir de les dades estadístiques disponibles, que ens indiquen que prop del 13 % de la població treballadora afiliada a la Seguretat Social és estrangera. És a dir, seguir debatent si la immigració laboral tindrà més o menys importància en el futur immediat seria oblidar que la immigració ja està plenament arrelada en el mercat de treball de Catalunya. Les mateixes dades d'afiliació de la Seguretat Social també ens indiquen la necessitat d'actuar amb mesures adreçades a sectors i activitats en els quals la presència de la immigració és important, com és el cas del personal al servei de la llar familiar, la construcció, el sector del comerç, l'hoteleria o les indústries manufactureres.

Des de Catalunya, constatem l'existència d'un important vincle entre les polítiques d'ocupació i d'immigració. Hem de garantir a totes les persones immigrants regulars l'accés a les polítiques d'ocupació i de formació en idèntiques condicions que les autòctones. Tanmateix, cal explorar altres vies, en estreta col·laboració amb les administracions locals, per tal que totes les persones immigrants, incloent-hi les que es troben empadronades en algun municipi, puguin accedir a les activitats formatives.

## **6.2. Aproximar l'oferta i la demanda de treball**

Un mercat de treball eficient és aquell que permet un ajust al més ràpid possible entre les necessitats de la demanda i les possibilitats de l'oferta. El procés actual de canvi tècnic intens i de globalització de l'activitat productiva accentua la necessitat d'ajustar al màxim els requeriments de l'oferta amb els de la demanda de treball. En síntesi, el perfil dels treballadors i les treballadores s'ha d'ajustar permanentment a les necessitats del teixit econòmic, i per tant, cal una important tasca d'anàlisi constant, de comunicació, i d'anticipació d'aquestes necessitats. A més, l'emergència de nous jaciments d'ocupació, vinculats a l'aparició de noves necessitats (envelliment, ecoturisme, medi ambient, etc.) o a la cobertura d'altres escassament ateses (atenció a la dependència, xarxa de suport a la família, etc.) fan també necessari prestar una especial atenció als programes de formació dels actius per tal d'adequar-los a les noves exigències de la demanda. En síntesi, sota aquesta línia estratègica s'articulen quatre línies d'actuació: la continuació de la millora de la modernització del servei d'ocupació, la necessitat de validar i millorar l'experiència professional i reduir els desajustaments entre ocupació i nivell de qualificació, i el foment de l'aprenentatge permanent o al llarg de tota la vida.

### **Continuar aprofundint en la modernització del Servei Públic d'Ocupació (SPO)**

En aquest àmbit, una primera línia d'actuació ha de preveure la continuació en el procés de modernització del Servei d'Ocupació. Ha d'impulsar la col·laboració de tots els actors, públics i privats, del sistema ocupacional a fi de millorar la transparència de la informació, i la igualtat i la no-discriminació envers l'ocupació de les persones.

També n'ha de ser un eix principal la millora dels recursos tecnològics de la xarxa d'oficines de Treball, així com dels recursos humans i materials. En aquest ordre d'idees, l'augment de l'eficàcia del SPO en la intermediació laboral és fonamental per donar més confiança als desocupats de la idea que podran accedir a moltes ofertes de feina, i que no serà gaire difícil trobar un lloc de treball gràcies a la gestió del SPO. La modernització de les oficines públiques amb la utilització de nous mitjans, com és el cas d'Internet, ha d'ajudar els desocupats i les desocupades a poder triar millor les ofertes que els interessen.

Igualment, cal reforçar la millora del coneixement públic d'accés als serveis públics d'ocupació i d'aquelles entitats cooperants que tinguin funcions d'intermediació en el mercat de treball, amb l'objectiu d'augmentar de manera sostinguda la proporció de la intermediació laboral, és a dir, relacionar més i millor que fins ara les ofertes de treball dutes a terme per les empreses amb les demandes d'ocupació dels treballadors i les treballadores.

Finalment, cal promoure la coordinació entre la formació als països d'origen i la formació a Catalunya i Espanya que reben les persones immigrades que arriben al nostre territori, perquè les possibilitats d'aquesta oferta immigrada es puguin adequar de la millor manera possible a les necessitats de la demanda.

## **Ocupació, qualificació i experiència professional**

Catalunya té una proporció de joves d'entre 20 i 24 anys sense estudis obligatoris (el 6 % de la població en aquest tram d'edat) superior a la de moltes comunitats autònomes. Aquest indicador suggereix que hi ha un percentatge significatiu de joves que no assoleix el nivell educatiu mínim marcat actualment, la qual cosa pot tenir efectes significatius en la inserció laboral actual d'aquests individus i en el manteniment de la seva ocupabilitat en el mercat de treball. Això implicaria la necessitat d'una acció decidida per reduir el grau de fracàs escolar, per la importància que té la qualificació professional que genera l'educació. Al mateix temps, totes les dades disponibles suggereixen que hi ha una sobrequalificació o subocupació dels treballadors i treballadores amb estudis universitaris a Catalunya, similar a la detectada per a la mitjana d'Espanya. Una manera de minimitzar aquest problema (i, per tant, d'aprofitar al màxim la disponibilitat d'uns recursos humans qualificats) consisteix a millorar la competitivitat de l'economia i apostar per un model productiu que tingui una base de sectors d'alt valor afegit. Finalment, la millora del sistema integral de formació professional, amb un increment dels recursos dedicats a formació (reglada, contínua i ocupacional) i a integració dels tres sistemes formatius en un únic sistema, és un altre dels eixos d'actuació necessaris. Juntament amb aquest nou impuls a la formació professional, una altra de les qüestions latents més importants en relació amb la qualitat de l'ocupació és la del reconeixement i l'actualització de l'experiència professional adquirida.

## **Aprenentatge permanent i noves professions**

L'activitat econòmica constantment genera noves necessitats pel que fa a perfils professionals que cal preveure, planificar i acompanyar. Si aquest constitueix un principi general, aplicable en qualsevol temps i espai, en les circumstàncies actuals d'una economia cada vegada més globalitzada, prenen encara molt més sentit. Per tant, avui és del tot imprescindible que el diagnòstic sobre les capacitats que el mercat de treball demanda i demandarà en el futur immediat pugui ser permanent, i s'ajusti a les necessitats dels treballadors i les treballadores i les empreses. Per això cal millorar l'accés de les empreses als sistemes de formació contínua, i facilitar o promoure la utilització per part dels treballadors i les treballadores de permisos individuals de formació. Igualment, cal emfasitzar el suport a les accions d'innovació i a la formació, principalment les adreçades a afavorir l'aprenentatge permanent, i impuls de mesures d'orientació i de reconeixement de les competències professionals. L'ECO considera que la formació en l'empresa (o formació contínua) és una garantia que els treballadors i les treballadores tinguin les seves capacitats permanentment actualitzades i adaptades a les necessitats concretes de l'activitat productiva, per la qual cosa cal augmentar la proporció d'empreses que duguin a terme activitats de formació i de treballadors i treballadores que hi participin, amb l'objectiu d'eleva les qualificacions i la productivitat de la mà d'obra, i d'augmentar la competitivitat de les empreses als diferents sectors de l'economia.

## **Formació, territori i sectors emergents**

La nostra economia està assistint a un increment prou important de demanda de treball en sectors que es podrien qualificar d'emergents. L'atenció a la dependència, l'ecoturisme, les preocupacions mediambientals i els seus impactes sobre el territori i la demanda de qualificacions, la cura del paisatge i del medi rural en general, o, finalment, l'explosió dels serveis personals de tot tipus, mereixen una atenció especial. I no solament perquè es tracta de nous jaciments d'ocupació, sinó perquè, al mateix temps, tenen una translació territorial molt específica, ja que la gran majoria d'aquestes noves activitats no permeten cap deslocalització. Per aquests motius, l'ECO ha de tenir en compte especialment el triangle formació - activitats emergents - territori, de manera que les persones potencialment actives tinguin el nivell de formació adequat per atendre aquesta nova demanda en l'àmbit territorial en la qual s'origina.

### **6.3. Aprofundir en la qualitat de l'ocupació**

El tercer eix estratègic al voltant del qual s'organitza el conjunt de les propostes de l'ECO està vinculat, com no podia ser d'una altra manera, a la qualitat de l'ocupació. Aquest concepte és, certament, polièdric, i la qualitat es pot mesurar per molts elements. Entre tots els possibles, l'ECO ha seleccionat quatre grans àmbits d'actuació relatius a la millora de la qualitat. El primer té a veure amb la necessitat de millorar la igualtat d'oportunitats per a totes les persones actives, amb l'objectiu d'aconseguir un mercat de treball més inclusiu i menys exclouent. Aquesta igualtat implica, lògicament, la lluita contra la discriminació per raó de sexe, però també inclou la necessària millora en el tractament d'altres col·lectius, com les persones discapacitades, amb problemes importants d'integració. El segon s'adreça a reduir els pesos excessivament elevats de la temporalitat en el mercat de treball i, també, a lluitar contra la sinistralitat laboral. El tercer aspecte d'aquesta millora de la qualitat aborda la flexibilització necessària del temps de treball i la conciliació de la vida laboral i familiar. Encara que ambdós aspectes es poden considerar, i tractar, de forma separada, en la visió de l'ECO reflecteixen l'existència d'un mateix problema, relatiu a la flexibilització del temps de treball, i per això son tractats conjuntament. Finalment, algunes millores en la negociació col·lectiva són, també, necessàries per tal d'incrementar la qualitat de l'ocupació.

#### **Afavorir la igualtat d'oportunitats per a totes les persones actives, amb l'objectiu d'aconseguir un mercat de treball més inclusiu i menys exclouent**

La discriminació en el mercat de treball per raó de sexe i l'existència d'altres col·lectius afectats per aquest problema obliga a considerar, com a primera línia d'actuació de l'ECO en relació amb la qualitat de l'ocupació, el treballar per la igualtat d'oportunitats per a totes les persones actives.

Pel que fa al col·lectiu femení, i en el marc de la negociació col·lectiva, l'ECO planteja promoure l'adopció d'acords en matèria d'igualtat i no-discriminació. En aquest sentit,

vetllar especialment per l'adaptació a les empreses, particularment petites i mitjanes, de plans d'igualtat i no-discriminació que serveixin per eliminar les desigualtats salarials per raó de gènere, per lluitar contra els anomenats riscos psicosocials, en particular l'assetjament en el treball.

Un segon bloc d'actuacions s'adrecen a lluitar contra la discriminació de les persones desfavorides al mercat de treball. Un dels punts essencials d'aquesta actuació hauria de ser la millora de les capacitats professionals de les persones desfavorides, en particular amb mesures i serveis personalitzats en eixos com orientació professional i suport a la inserció.

Finalment, un tercer col·lectiu que pateix situacions discriminatòries és el de les persones immigrades. L'important nombre de treballadors i treballadores immigrades comporta la necessitat de fer polítiques d'integració social, i polítiques actives d'ocupació dedicades a aquest col·lectiu (reducció de l'economia submergida i discriminació, formació i orientació laboral, habitatge i integració social). En aquest sentit, i en l'àmbit de les competències de l'ECO, aquesta planteja promoure l'adopció d'acords en el marc de la concertació social i la negociació col·lectiva per combatre la discriminació en les condicions de treball de les persones immigrades, i per promoure l'adopció d'accions específiques en l'àmbit de l'empresa per ajustar al màxim el nivell de capacitació i formació dels treballadors i les treballadores immigrats amb el lloc de treball que ocupen.

### **La reducció necessària de la temporalitat i de la sinistralitat laboral**

La promoció de la qualitat de l'ocupació es fonamenta, entre altres aspectes, en el reforçament de l'estabilitat en l'ocupació i en el desenvolupament d'una cultura de seguretat en el treball.

Pel que fa a l'estabilitat en l'ocupació, la reducció en la utilització dels contractes temporals i un major impuls en la contractació indefinida constitueixen elements necessaris d'aquesta actuació. Per això cal promoure una racionalització en l'existència i l'ús de les diferents modalitats contractuals de caràcter temporal. Al mateix temps és necessari promoure les mesures de suport legal i convencional perquè els sectors més vulnerables del mercat de treball (joves, dones, treballadors d'edat, persones amb discapacitat, persones immigrades, aturats, etc.) no siguin els que pateixin més els efectes de la flexibilitat interna, i vegin compensat el fet d'exposar-se a unes dosis més altes d'aquesta mateixa flexibilitat. Per tot això, les línies d'actuació es podrien organitzar al voltant dels cinc eixos següents.

En primer lloc, instar els agents socials a aprofundir en els acords que hi ha actualment per limitar i, si s'escau, reduir la temporalitat, establint límits que es podrien pactar en la negociació col·lectiva (per empreses o sectors). Es tractaria de substituir la flexibilitat que permet la temporalitat per altres tipus de flexibilitat interna, que solen ser molt més específics de sectors i empreses i, per tant, han de ser adoptats mitjançant una negociació entre les parts. En segon terme, altres actuacions per reduir la taxa de temporalitat passen per accions específiques per part del sector públic, que ha de ser un exemple a seguir en el foment de la contractació indefinida i ha de limitar al màxim l'abús de la contractació temporal.

En tercer lloc, s'ha de reforçar el paper de l'administració laboral per garantir el compliment de la normativa laboral. S'ha de potenciar l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i fer campanyes de divulgació entre el món empresarial sobre els avantatges de la contractació estable. Tanmateix, s'ha de garantir que l'incompliment de la normativa laboral sigui objecte de sanció d'acord amb el marc normatiu vigent.

És molt important el desenvolupament de la cultura de la seguretat en el treball i hem d'establir objectius concrets per reduir la sinistralitat laboral; la negociació col·lectiva és la via més adient per desplegar la normativa legal sobre els plans de riscos laborals.

### **Flexibilització del temps de treball i conciliació de la vida laboral i familiar**

La flexibilització del temps de treball i l'avenç en la conciliació de la vida laboral i familiar constitueix un nou eix en la necessària millora de la qualitat de l'ocupació.

Pel que fa al foment de la flexibilitat del temps de treball, aquesta ha de ser considerada una via per millorar la qualitat de vida ja que permet l'adaptació del temps de treball a les necessitats individuals. Les mesures de foment de la contractació a temps parcial s'han d'orientar a ser una alternativa atractiva per als treballadors i les treballadores, i no solament una obligació davant la manca de possibilitats d'accedir a una contractació a temps complet. En aquesta línia, seria aconsellable promoure la igualtat de tracte i la no-discriminació dels treballadors i les treballadores a temps parcial en relació amb els treballadors i les treballadores a temps complet. A més, els contractes a temps parcial no són l'única via per flexibilitzar el temps de treball; hi ha altres alternatives que també s'ha de mirar de promoure. Les propostes en aquest camp es poden resumir en tres línies d'actuació.

En primer lloc, s'hauria de fomentar que en els processos de negociació col·lectiva es donés suport a formes de flexibilitat en el temps de treball. És en l'àmbit de l'empresa on aquests acords tenen més capacitat d'implantació. De la mateixa manera, poden ser efectives les campanyes adreçades als empresaris i les empresàries per informar-los dels avantatges de flexibilitzar el temps de treball dels seus empleats i empleades. En segon terme, convé impulsar mesures per potenciar la igualtat de drets dels treballadors i les treballadores amb independència del tipus de jornada, de manera que els costos de treballar a temps parcial es reduïssin, i que fos una opció atractiva per a les persones. Finalment, moltes vegades el treball a temps parcial no és estable. La proporció d'assalariats i assalariades que treballen a temps parcial amb contracte temporal està per sobre del 60 %. La promoció de l'estabilitat també ha de ser un objectiu.

En l'àmbit de la conciliació de la vida laboral i familiar, l'ECO hauria de promoure l'adopció en el marc català, des d'una perspectiva intersectorial, i tenint en consideració les noves realitats familiars, d'un pla del temps de vida i de treball que serveixi per adequar els horaris laborals en consonància amb una flexibilització dels horaris escolars i comercials. Igualment, s'hauria de potenciar l'establiment de permisos de paternitat per a la cura de les criatures, la utilització compartida d'excedències per a cura de familiars i, finalment, impulsant mesures de flexibilitat horària i de jornada en els supòsits en què es justifiqui la necessitat d'atendre familiars dependents.

En l'àmbit europeu, els enfocaments més innovadors per abordar el problema treball-família han sorgit de l'empresa privada. Les mesures que es poden posar en marxa des del món de l'empresa inclouen mesures d'atenció als fills i a les filles del personal, concessió de permisos per naixement de fills i filles més amplis que els que preveu la llei, i plans d'interrupció de la carrera professional, establiment d'horaris flexibles d'entrada i sortida de la feina, teletreball o treball a domicili.

Finalment, si el que es pretén és promoure la igualtat de gènere al mercat laboral, és obligatori que aquests plans treball-família es destinin tant als homes com a les dones. És clar que això requereix un canvi en les percepcions socials dels rols *femení* i *masculí* que excedeix l'objectiu de les polítiques d'igualtat laboral i que, a més de temps, necessita una política educativa encaminada a reconèixer la igualtat de drets entre homes i dones.

### **Millores en la negociació col·lectiva**

Un augment del grau de comunicació entre les empreses, els treballadors i les treballadores i els seus representants podria generar efectes beneficiosos per a totes les parts, en la mesura que el ventall de qüestions d'interès que es pugui incorporar a la negociació i als mateixos convenis sigui més ampli i s'arribi a acords que millorin les condicions de treball dels treballadors i les treballadores i les condicions de competitivitat de les empreses.

En aquest ordre d'idees es proposa fomentar la participació activa dels agents socials en el disseny i la negociació activa de la política laboral en conjunt, especialment en àmbits com l'organització del mercat de treball i la seva vinculació a un món altament competitiu, la formació al llarg del cicle de vida i la gestió del temps de treball.

## TERCERA PART. MESURES DE L'ESTRATÈGIA CATALANA PER A L'OCUPACIÓ (ECO)

### I. Modernitzar el Sistema d'ocupació de Catalunya

#### Transparència del mercat de treball

1. Crear un sistema d'informació quantitativa i qualitativa, que ha de ser un instrument que permeti proveir d'informació i aportar coneixement per a la presa de decisions dels agents socials, actors, polítics, tècnics dels àmbits del mercat de treball, unificant els diferents observatoris del mercat de treball català perquè siguin completament operatius. Les seves funcions es poden resumir en:
  - > Recull, anàlisi i interpretació de la informació sobre el mercat de treball.
  - > Elaboració d'informes que recullin les diagnosis. Cal adaptar el format i el contingut dels informes als usuaris i les usuàries potencials.
  - > Transmissió i difusió que adapti els sistemes als usuaris i les usuàries.

El sistema d'informació qualitativa ha de recollir les mesures de política laboral que es considerin una bona pràctica, ja sigui per l'objectiu que s'ha d'assolir, pels resultats assolits o per la metodologia emprada. A més, cal posar en comú les mesures aplicades i els seus resultats, no tant com a bona pràctica, sinó com a experiència transferible a altres àmbits territorials o àmbits funcionals.

2. Anàlisi permanent de l'oferta i la demanda, amb l'objectiu de definir les característiques d'ambdues així com l'evolució. Per part de la demanda de treball, cal analitzar la situació actual de l'oferta formativa, dels perfils de les persones desocupades, de competències, d'habilitats, d'experiència anterior i la projecció de les característiques de la població activa a mitjà termini, projecció de la formació per especialitats, etc. Per part de l'oferta de treball, cal analitzar la descripció dels llocs de treball oferts, les capacitats i les habilitats per ocupar-los, i la descripció dels llocs de treball de tots els sectors, amb atenció especial als sectors emergents; a mitjà termini, cal elaborar previsions de llocs de treball emergents, detectar les necessitats de les empreses per cobrir llocs de treball, i per millorar les habilitats i capacitats dels treballadors i les treballadores, amb l'objectiu de millorar la competitivitat i la productivitat de les empreses.
3. Millora de la intermediació, la seva cobertura pública i l'ocupabilitat de les persones. Coordinació dels diferents serveis públics d'intermediació que garanteixi l'encaix entre l'oferta i la demanda de treball, i estableixi una col·laboració més estreta entre el sector públic i el sector privat d'ocupació.

4. Actuacions per detectar l'aparició de noves necessitats de qualificació i de formació de treballadors i treballadores perquè s'adaptin a l'entorn econòmic canviant. El sistema d'informació ha d'aglutinar la informació sobre les ocupacions més sol·licitades, i informacions aportades directament per les organitzacions empresarials i les sindicals, que permetin detectar noves necessitats de qualificació.
5. Coordinació dels diferents serveis públics d'intermediació, catalans, estatals i comunitaris, i de tot el sistema cooperador i col·laborador, que garanteixi l'encaix entre l'oferta i la demanda de treball, establint una col·laboració més estreta entre el sector públic i el sector privat d'ocupació, i unificant els diferents observatoris del mercat de treball català perquè siguin completament operatius.

### **Sistema orientador, moure's per l'ocupació**

6. Creació d'un sistema integral d'informació i orientació professional que coordini en xarxa els diferents actors de l'àmbit de l'educació i el treball.
7. Impulsar un servei específic d'orientació al treballador i a la treballadora per al disseny personalitzat de la carrera professional, o d'estratègies de millora professional i mobilitat vertical en el mercat de treball. Cal impulsar la creació d'una unitat *ad hoc* dins l'estructura del SOC, dedicada especialment a desenvolupar la carrera professional i a afavorir les transicions positives al mercat de treball (foradintre, baix-dalt), així com establir vincles de col·laboració amb l'Administració local per a la configuració de la cartera de serveis i les bases de dades d'usuaris i usuàries, i estratègies d'atracció i assessorament a les persones segons el seu perfil (edat, sexe, situació laboral, nivell de qualificació, sector econòmic, aspiracions, etc.).
8. Millorar el sistema d'orientació professional, mitjançant l'ampliació del sistema d'orientació acadèmica i professional, la potenciació de les oficines d'orientació i l'assessorament laboral per a la gent jove, i l'orientació en relació amb el món laboral adaptada a cada nivell educatiu.
9. Formació d'orientadors i orientadores. Disseny d'un sistema de difusió de la informació als orientadors i orientadores, amb l'objectiu que coneguin les noves tendències en els mercats de treball, sectors emergents, sectors en recessió, noves capacitats i habilitats necessàries en el mercat de treball, especificitats de col·lectius i la forma de destacar les capacitats personals. Cal tenir present que l'orientador és el contacte del SOC amb l'usuari. Paral·lelament, també caldria dissenyar un sistema de recollida de les percepcions dels orientadors i orientadores, de possibles canvis de tendències des de la perspectiva qualitativa. Aquestes percepcions haurien de nodrir un sistema d'informació qualitatiu del mercat de treball.

10. Facilitar la integració laboral de les persones demandants d'ocupació, mitjançant l'atenció prioritària a la ciutadania que recorre al SOC en la seva recerca d'oportunitats d'ocupació. Caldrà abordar l'estudi detallat de la situació de les persones demandants de llocs de treball inscrits en el SOC al llarg de l'any 2005 (nombre, període de permanència, trajectòria laboral, accions de suport o de formació per part del SOC, disposició per treballar, etc.). Igualment, s'ha d'establir un sistema permanent de seguiment al llarg del temps de cadascuna de les persones demandants que s'inscriguin en el SOC, de manera que qualsevol d'elles que faci sis mesos seguits que hi estigui inscrita, automàticament sigui cridada a una oficina per a una entrevista de seguiment i assessorament de la qual n'hagi de sortir algun tipus de mesura d'ocupació o formació. Finalment, s'ha d'abordar la formació dels empleats i les empleades del SOC perquè es converteixin en orientadors i orientadores d'ocupació.

## **II. Qualificació**

### **II. a. Programes de formació: programació i qüestions generals**

11. Millora i difusió del sistema de formació per a l'ocupació, mitjançant la definició d'un sistema d'indicadors per programar i fer el seguiment de la formació, en el marc del sistema d'informació. També s'ha de concretar un programa de difusió amb les característiques del sistema de formació, i de l'oferta formativa mitjançant un web, la premsa escrita de difusió més àmplia, les OTG, els agents socials.
12. Reforçar el procés de creació del Sistema integrat de qualificació i formació professional per part de l'Institut Català de les Qualificacions Professionals. Facilitar l'accés dels treballadors i les treballadores als processos de reconeixement de les competències professionals, divulgant el procés, agilitant els mecanismes administratius i eliminant-ne els obstacles.
13. Programació de la formació per a l'ocupació a partir dels resultats obtinguts en l'anàlisi de les necessitats ocupacionals de les empreses a mitjà termini. Cal programar els continguts formatius i de pràctiques en col·laboració amb el teixit empresarial, de manera que els futurs formats puguin ocupar els llocs de treball millorant la competitivitat del sistema econòmic en el seu conjunt.

### **II. b. Formació lligada a sectors emergents i noves activitats**

14. Formació per als sectors emergents, per impulsar noves ocupacions relacionades amb les activitats emergents, noves ocupacions relacionades amb noves demandes socials (dependència, llars infantils, mediació cultural, medi ambient, noves

tecnologies, etc.), establiment d'una formació inicial reglada per a tots aquests sectors, etc. Professionalització de l'ocupació en el sector d'atenció a les persones en situació de dependència, impulsant la formació en el sector, i un sistema de qualificacions que reconegui la competència professional.

15. Noves habilitats i noves capacitats. Anàlisi exhaustiva de les habilitats i capacitats de les noves professions i ocupacions. Cal formar equips multidisciplinaris que permetin definir les habilitats i capacitats dels nous perfils professionals, amb l'objectiu de millorar la competitivitat del sector productiu, i proposar a l'Institut Català de les Qualificacions Professionals que defineixi un sistema de qualificacions que reconegui la competència professional per experiència.

16. Professions del futur. Campanyes de difusió entre la població jove, els orientadors i orientadores, els i les professionals de l'educació i els pares i mares, de les noves professions i ocupacions detectades. Sensibilització sobre els avantatges de les noves professions, ocupacions emergents, tot donant a conèixer entre els col·lectius de més difícil inserció les noves possibilitats d'ocupació.

Aquest projecte haurà d'incloure el desenvolupament i la implantació de formació per a l'ocupació a les noves professions i ocupacions, coordinant la formació teòrica amb la pràctica, l'oferta de cursos, prioritzant la participació de col·lectius de difícil inserció, i fent difusió de la nova formació que justifiqui els avantatges de formar-se en professions emergents.

## **II. c. Formació lligada a sectors i territoris en procés de transformació**

17. D'acord amb els objectius expressats a l'Acord estratègic, disseny de formació lligada a la transició empresarial, i adreçada a la recol·locació de persones que perden la seva feina per processos de tancament o deslocalització d'empreses.
18. Minimització de l'impacte de les reestructuracions sectorials en els treballadors i treballadores de baixa qualificació, mitjançant el disseny d'una metodologia d'avaluació i el seguiment de l'execució dels continguts de l'estratègia des de la perspectiva sectorial, i destinant una part dels recursos del sistema d'informació als impactes dels processos de deslocalització i reestructuració industrial sobre els treballadors i les treballadores de qualificació més baixa.
19. Baixa qualificació i territori. Mesures per augmentar la qualificació dels treballadors i les treballadores, en especial en les àrees industrials amb processos de reestructuració en curs, en col·laboració amb els agents del territori. En concret, també cal millorar la qualificació de les persones immigrades, dotant de recursos les administracions locals perquè puguin dur a terme polítiques d'integració.

20. Atenció específica a treballadors i treballadores afectats per processos de reestructuració. Determinació periòdica per part del departament corresponent dels sectors i/o territoris en procés d'ajust, a partir dels informes periòdics de l'Observatori de Prospectiva Industrial i del Sistema d'Informació. També cal abordar l'elaboració de plans de reestructuració per als sectors, empreses o territoris en crisi i de plans de desenvolupament territorial.

#### **II. d. Accions de sensibilització en matèria de formació ocupacional i contínua**

21. Experiència professional, formació i ocupació. Potenciar els programes de polítiques actives del mercat de treball que combinen la formació i l'ocupació, amb la finalitat de dotar d'experiència laboral i de contribuir a l'adquisició de qualificació de les persones, especialment d'aquelles que abandonen prematurament el sistema educatiu amb un baix nivell de qualificació.
22. Afavorir la transició de la joventut al món del treball, mitjançant la cooperació escola/empresa, amb formació en els centres de treball, pràctiques professionals, en què es potenciï la figura del tutor o la tutora de pràctiques als centres formatius, i intercanvis entre formadors i formadores i món empresarial, amb la cooperació dels agents socials.
23. Formació contínua. Foment de la posada en pràctica d'activitats de formació per part dels treballadors i les treballadores i les empreses catalanes. Mesures per conscienciar tant els treballadors i les treballadores com les empreses sobre la importància de la formació contínua per millorar la proporció d'empreses que porten a terme activitats de formació i dels treballadors i les treballadores que hi participen. Entre altres actuacions, cal emprendre campanyes d'informació i difusió en els centres de treball, dirigides especialment a empreses petites i a treballadors i treballadores amb un nivell de qualificació baix.
24. Disseny i posada en marxa d'un pla d'adquisició de coneixements bàsics per part de persones entre 20 i 34 anys amb un nivell baix d'educació i de qualificació. Cal crear programes d'ensenyament compensatori per a joves d'entre 20 i 34 anys, especialment centrats en tres camps: alfabetització bàsica (lectura, escriptura i matemàtiques elementals), informàtica a nivell d'usuari (processador de textos, full de càlcul i Internet) i idiomes (anglès i complements, quan correspongui, de català i castellà). Igualment, cal abordar una campanya de sensibilització sobre la importància del coneixement en el món actual, i sobre la necessitat de comptar amb un coneixement bàsic de determinades àrees instrumentals.

25. Millora de la competitivitat de les pimes, mitjançant l'increment de les actuacions formatives en el si de les pimes, en especial pels treballadors i les treballadores de baixa qualificació, com a eina imprescindible per millorar la competitivitat empresarial. S'ha de desenvolupar un programa específic adreçat a pimes sobre la importància de la formació contínua o professionalitzadora adaptada a les noves necessitats ocupacionals.

### **III. Foment de l'activitat emprenedora**

#### **III. a. Foment general**

26. Suport a la definició de les necessitats de recursos humans: Ajudar les pimes a definir les seves necessitats de recursos humans, mitjançant el disseny d'un conjunt d'eines que facilitin a les empreses la definició dels perfils, les capacitats i les habilitats dels recursos humans necessaris per cobrir les vacants.
27. Més empreses, més tecnologia, més ocupació: Fomentar la creació d'empreses d'alt contingut tecnològic per part de titulats i titulades universitaris joves, amb mesures que permetin una coordinació millor entre les universitats i els centres de recerca, i les empreses, així com la creació d'empreses que aportin un valor afegit en coneixement i que creïn ocupació.
28. De la universitat a l'empresa: Desenvolupar programes d'inserció específics per a titulats i titulades universitaris que facilitin la seva incorporació al mercat de treball mitjançant un període de pràctiques a les empreses. Posar en marxa programes de col·laboració entre les universitats catalanes i diverses empreses per facilitar la inserció dels titulats i les titulades recents mitjançant la realització de pràctiques durant els darrers anys d'universitat. Potenciar en el marc dels centres educatius la sensibilització sobre els valors de l'activitat emprenedora amb l'objectiu de fomentar l'esperit emprenedor en els i les joves.
29. Emprendre en femení: Campanyes de sensibilització per afavorir l'esperit emprenedor de les dones. Formació en creació d'empreses i gestió empresarial, subvenció a la creació d'empreses i a la contractació de treballadores. Programa de suport a les dones emprenedores. Promoció, mitjançant un pla global, del suport a les dones emprenedores que volen constituir la seva empresa, amb especial atenció a aquelles que tenen dificultats per incorporar-se a l'àmbit de l'ocupació per compte propi per circumstàncies familiars, socials, geogràfiques, etc., tot dinamitzant mecanismes per superar aquestes barreres.

30. Establiment d'una xarxa territorial de suport a la creació d'empreses: Per dotar al conjunt del territori dels recursos i les estructures necessàries per tal de tenir la capacitat d'oferir un servei de qualitat i ajustat a les necessitats de les persones emprenedores, desenvolupant el concepte de xarxa i, per tant, dels mecanismes d'interrelació entre els diferents agents amb la participació de les administracions locals. Integració i impuls de tots els serveis que des de l'Administració es porten a terme en matèria de creació d'empreses.
  
31. Programa de seguiment, llançament, creixement i consolidació: Per impulsar el desenvolupament de la microempresa, per contribuir així a la creació d'ocupació, i acompanyar-la en el seu procés d'adaptació i creixement per arribar a conclusions sobre les seves necessitats i definir les línies d'actuació. Cal desenvolupar actuacions com proporcionar a la direcció de l'empresa l'oportunitat de portar a terme un procés de reflexió, amb l'acompanyament d'una persona experta, que permeti obtenir un pla de treball adaptat a les seves necessitats, implantar mesures de millora per ajudar al creixement de l'empresa i millorar-ne la competitivitat, o dur a terme tallers i accions formatives grupals d'acord amb les necessitats detectades.
  
32. Formació d'emprenedors i emprenedores: Aportar coneixements teòrics i pràctics a les persones emprenedores sobre la gestió empresarial per facilitar la creació, el creixement i la consolidació de les empreses i minimitzar el risc.
  
33. Motivació i sensibilització per emprendre: Dirigir i organitzar jornades de sensibilització per emprendre, i sessions de motivació adreçades a la població catalana, en especial a la gent jove, amb l'objectiu de desvetllar l'esperit emprenedor i fomentar actituds favorables a la creació d'empreses.

### **III. b. Foment específic del treball autònom, treball en cooperatives i societats laborals**

34. Creació d'empreses en economia cooperativa. Dur a terme una política d'impuls i foment de les societats cooperatives i de les societats laborals integrants de l'economia cooperativa, mitjançant l'acompanyament en l'elaboració i anàlisi de viabilitat de Plans d'empresa i amb programes de subvencions. Aquests programes ha d'anar adreçats al foment de l'ocupació en aquest àmbit, amb mesures com la gestió del programa de capitalització, les subvencions a la incorporació de desocupats com a socis treballadors o sòcies treballadores o de treball en cooperatives o societats laborals, la divulgació del cooperativisme i promoció d'empreses cooperatives en qualsevol àmbit, sector o modalitat, etc.

35. Intervenció en projectes singulars d'economia cooperativa, identificació de nínxols de mercat o activitat i bones pràctiques que siguin referent per al desenvolupament de projectes pilot.
36. Responsabilitat social de les empreses en l'economia cooperativa: Implantació, en un grup pilot d'empreses d'economia cooperativa, d'una eina de responsabilitat social que tingui la doble funcionalitat de diagnosticar i de ser una guia d'implantació respecte a comportaments empresarials socialment responsables des de tres punts de vista: *econòmic* (ús de recursos locals, democràcia interna, gestió del capital, sistemes de qualitat, etc.); *social* (igualtat d'oportunitats, contractació de persones de col·lectius desfavorits, condicions laborals, formació interna, etc.); i *mediambiental* (política ambiental, política de residus, política energètica, sistemes d'emissió, etc.).
37. Incorporació de socis i sòcies de treball a l'economia cooperativa: Projecte de difusió i foment de la figura del soci o sòcia de treball amb especial atenció als àmbits de consum i usuaris, agràries, ensenyament i habitatge. Cal crear mecanismes de difusió de la figura del soci de treball i elaborar metodologies de diagnosi i implantació de mecanismes per potenciar-los.
38. Finançament: Facilitar l'obtenció de finançament a les persones emprenedores que compten amb un pla d'empresa amb condicions de viabilitat, i a les empreses durant els primers anys de la seva activitat, mitjançant l'accés a microcrèdits en cas que no disposin de suficients avals o de les garanties necessàries per accedir al sistema financer tradicional, o bé es troben en risc d'exclusió social i financera.
39. Projecte de reestructuració o creixement d'empreses d'economia cooperativa: Dur a terme la identificació i definició de les polítiques d'intervenció de les societats cooperatives i de les societats laborals als efectes de catalogació d'aquells projectes d'economia cooperativa que tenen més potencial de desenvolupament qualitatiu i quantitatiu, en termes de creixement i presència en el mercat i la societat, innovació, ocupació, creació de xarxes, etc., a fi de poder definir mecanismes de suport per donar-los suport en la seva consolidació o creixement.
40. Territoris emprenedors per a l'economia social i solidària: Apropar els dispositius de prospecció i d'inserció (entitats – gestors dels col·lectius desfavorits – món local) i crear llocs de treball. Es pretén la creació de nous llocs de treball i la dinamització social i econòmica dels territoris amb l'actuació conjunta d'administracions públiques (local i supralocal), empreses d'inserció i organitzacions de l'economia cooperativa.

## **IV. Igualtat**

### **IV. a. Col·lectius amb dificultats específiques: persones immigrades**

41. Per una societat inclusiva: Afavorir la plena igualtat en l'accés a la formació per a l'ocupació i en l'acreditació professional de la població immigrada. Agilitar i facilitar el procés per a la participació de treballadors i treballadores immigrants en les polítiques actives que combinen formació i treball.
42. Orientació específica per a les persones immigrades que els assessori sobre els sectors d'activitat i les ocupacions en què poden aprofitar millor les seves competències professionals.
43. El treball i la immigració, cosa de tots: Explicació del marc constitucional, estatutari, laboral i legal de la política d'immigració, en general, i de les mesures concretes en l'àmbit del mercat de treball català.
44. Creació d'ocupació per part de les persones immigrades: Mesures formatives de coneixement de l'entorn econòmic, social i jurídic per a la creació d'empreses a Catalunya.
45. Cercar un marc pel reconeixement oficial de les titulacions assolides en els països d'origen, homologació que hauria de facilitar els processos de contractació dels treballadors i treballadores qualificats. Aquest marc hauria de contemplar, així mateix, a aquelles persones immigrants que puguin exercir un treball o professió per a la qual hi hagi demanda, facilitant la convalidació de qualsevol titulació o experiència professional acreditada.

### **IV. b. Col·lectius amb especials dificultats: persones amb discapacitat**

46. Programa d'integració laboral per a la inclusió de persones amb discapacitat i persones amb dificultats d'inserció, mitjançant el suport a la contractació de prospectors i prospectores laborals i responsables de l'acompanyament laboral al lloc de treball, i l'impuls a la transició de les persones ocupades en un lloc de treball

de les empreses d'inserció i dels Centres Especials de Treball, cap al mercat ordinari.

47. Elaboració d'una anàlisi sobre la situació laboral de les persones amb discapacitat a Catalunya, per tal de determinar la realitat empresarial davant el treball de les persones amb discapacitat, identificar oportunitats de treball i determinar línies de formació i inserció laboral. Teletreball i ocupació per a persones amb discapacitat. Elaboració d'un estudi sobre el teletreball i les seves possibilitats laborals per a les persones discapacitades de Catalunya. Es tracta de determinar el catàleg de sectors, empreses i llocs de treball possibles mitjançant Internet que poden ser ocupats per persones amb discapacitat, i les línies de formació i inserció laboral, i de difondre, entre els empresaris i les empresàries susceptibles d'utilitzar el treball de les persones discapacitades per Internet, els avantatges i ajuts per a la contractació de persones discapacitades.
48. Creació de serveis especialitzats d'inserció sociolaboral basats en el desenvolupament d'itineraris integrats de caràcter individual que combinin orientació, motivació tècnica, tutoria, mediació laboral, etc.
49. Creació de dispositius d'inserció sociolaboral adreçats a persones en tractament de salut mental amb necessitats de suport en el seu procés d'inserció laboral. Aquests dispositius inclouen accions d'orientació, formació, tutoria, seguiments, etc., en el mar d'itineraris integrats d'inserció de caràcter individual.
50. Impuls a la inclusió de clàusules socials als plecs de condicions dels contractes amb l'Administració i exigència del compliment de la legislació en matèria d'integració social i laboral de les persones amb discapacitat, respectant les limitacions establertes a la introducció d'aquestes clàusules per part de la normativa comunitària i estatal.

#### **IV. c. Col·lectius amb especials dificultats: majors de 45 anys**

51. Canviar de professió als 40 o 50. Sensibilitzar sobre la possibilitat de canviar de professió a aquells col·lectius que actualment estan ocupats en professions o ocupacions en recessió, sensibilitzar sobre els avantatges dels canvis, adaptant les mesures al canvi de forma individualitzada, dissenyar diferents tipus de mesures perquè la població activa disposi de les habilitats i capacitats per desenvolupar la nova professió, etc. Es poden incorporar programes d'ocupació per a dones de més de 45 anys que es reincorporen al mercat de treball després d'un llarg període.

Evitar la fractura de coneixements entre grups socials, generacions i territoris, facilitant l'adaptació professional del col·lectiu de baixa qualificació de més de 45 anys, estenent els nous coneixements de la societat de la informació, per evitar

fractures socials i noves formes de desigualtat i potenciant processos d'alfabetització digital.

#### **IV. d. Joves**

52. Joves en situació de risc en el mercat de treball. Disseny des de la mateixa escola d'un protocol per orientar la transició al món del treball de la gent jove que no ha assolit els mínims exigits a l'etapa formativa obligatòria.
53. Mesures formatives adreçades al col·lectiu de gent jove tutelada per millorar el seu bagatge professional. Cal incloure mesures de suport econòmic a la contractació d'aquestes persones per part de les administracions locals i entitats sense afany de lucre.
54. Impulsar campanyes de promoció dels oficis tradicionals i les professions en sectors emergents.
55. Dissenyar un pla de tutorització de persones de menys de 25 anys en recerca de feina amb l'objectiu de disminuir-ne la taxa d'atur.
56. Sensibilitzar sobre valor social dels estudis de formació professional mitjançant campanyes de difusió. L'objectiu és incrementar el nombre d'alumnes que cursen aquests estudis.

#### **IV. d. Igualtat de gènere**

57. Difondre les experiències de bones pràctiques de les empreses que assoleixin acords relacionats amb la implantació de noves formes d'organització del temps de treball que permetin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i les treballadores.
58. Orientar dones amb baixa qualificació, amb l'objectiu de facilitar-ne la incorporació al mercat de treball.

59. Mesures formatives adreçades a les dones afectades per la violència de gènere per millorar-ne el bagatge professional. Mesures de suport econòmic a la contractació d'aquestes persones per part de les administracions locals i entitats sense afany de lucre.
60. Impulsar diverses mesures de sensibilització que puguin facilitar la participació adequada de les dones en el mercat de treball, en igualtat de condicions amb els homes. Entre d'altres, es poden desenvolupar campanyes publicitàries generals de sensibilització sobre la col·laboració dels homes en les feines de la llar, per afavorir la incorporació en el sistema educatiu d'una visió no sexista del món i de la llar, o per afavorir l'acceptació, per part de les empreses i dels treballadors i les treballadores, de la necessitat de compartir les càrregues laborals que impliquen l'obligació de les feines domèstiques i l'atenció als fills i les persones en situació de dependència.
61. Reduir la segregació ocupacional: Potenciar accions formatives en sectors en què la dona està subrepresentada lligades a compromisos de contractació.

#### **IV. e. Treballadors temporals**

62. Estabilitat laboral en l'Administració pública: Impuls de l'ús dels contractes indefinits, com a indicador bàsic de la qualitat de la feina, en el sector de les administracions públiques i en el seu àmbit d'influència, mitjançant compromisos del Govern i els agents socials; dels nous contractes que se signin en el període 2007-2010, com a màxim el 50 % seran temporals, de manera que l'objectiu és que, a 31 de desembre de l'any 2010, l'ocupació temporal no comporti més del 10 % dels llocs de treball totals.
63. Sensibilitzar la societat catalana sobre els avantatges de la contractació indefinida. Fomentar l'ús dels contractes indefinits com a indicador bàsic de la qualitat de l'ocupació, en el sector privat català.

#### **IV. f. Col·lectius amb especials dificultats: altres grups**

64. Mesures formatives adreçades als col·lectius en situació o en risc d'exclusió social per tal d'afavorir el seu bagatge professional i possibilitar la incorporació al mercat de treball, amb atenció específica a col·lectius interns en centres penitenciaris, extoxicòmans i extoxicòmanes o persones perceptores de la renda mínima d'inserció (RMI).

65. Ajuts per a la inserció laboral de les persones acollides a la renda mínima d'inserció i les del col·lectiu c) de la Llei 27/2002, mitjançant empreses d'inserció sociolaboral, entitats col·laboradores d'inserció i projectes d'autoocupació. Suport a la contractació, per un període mínim de tres mesos, de persones destinatàries de la RMI per part de les empreses d'inserció sociolaboral inscrites al registre, o d'entitats col·laboradores d'inserció inscrites al cens, així com suport a la contractació, per un període mínim d'un any, de persones destinatàries de la RMI procedents d'una empresa d'inserció sociolaboral per part de les entitats col·laboradores d'inserció.
66. Implantar un model mixt d'inserció: Apropament dels dispositius de prospecció amb els d'inserció, els del territori i els usuaris i usuàries dels serveis. El model està dividit en dues parts: l'anàlisi teòrica del model amb establiment de bones pràctiques, i la implantació pràctica al territori, amb especial dedicació als col·lectius perceptors de la RMI, famílies monoparentals i persones d'ètnia gitana.
67. Itineraris d'inserció sociolaboral adreçats a les persones acollides a la RMI i les del col·lectiu c) de la Llei 27/2002, i mesures de suport als itineraris formatius per als treballadors i treballadores en procés d'inserció d'una empresa d'inserció sociolaboral, mitjançant accions com l'anàlisi i el diagnòstic de l'ocupabilitat, les competències socials i personals, la formació bàsica instrumental, la formació en habilitats socials, o competències laborals.

#### ANNEX

Es proposa la incorporació de l'apartat de l'acord estratègic "III. Millora de la qualitat de l'ocupació i cohesió social". Inclou les mesures número 64-86, que tenen relació directa amb l'ECO. De fet, algunes de les mesures proposades en el document de l'ECO tenen el seu origen en l'Acord estratègic.

Tanmateix, es proposa la incorporació de les referències als documents comunitaris on s'inclouen tots els indicadors per fer el seguiment de les directrius integrades per a l'ocupació i les propostes contingudes en els plans nacionals de reforma. El document més útil és "Indicators for monitoring the employment guidelines. 2005 Compendium". Es tracta d'un document posat al dia a 19 de maig d'enguany. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/compendium\\_may\\_2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/compendium_may_2006_en.pdf)