

BUTLLETÍ OFICIAL DEL PARLAMENT DE CATALUNYA

VI legislatura

Període entre legislatures



Número 462

Dilluns, 29 de setembre de 2003



S U M A R I

1. TRAMITACIONS CLOSES AMB TEXT APROVAT O CLOSES EN LA FORMULACIÓ

1.25. Preguntes al Govern 1.25.15. Preguntes per escrit

————— Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre el pagament d'indemnitzacions a empresonats pel franquisme menors de seixanta-cinc anys (tram. 314-13314/06). Resposta del Govern. p. 3

————— Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre el nombre de sol·licituds d'indemnitzacions presentades per persones menors de seixanta-cinc anys empresonades pel franquisme (tram. 314-13315/06). Resposta del Govern. p. 3

————— Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre la previsió de tancament del procés d'indemnització de les persones menors de seixanta-cinc anys empresonades durant el franquisme (tram. 314-13316/06). Resposta del Govern. p. 3

————— Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre si s'ha conclòs el pagament de les indemnitzacions a les persones majors de seixanta-cinc anys empresonades durant el franquisme (tram. 314-13317/06). Resposta del Govern. p. 3

————— Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre el viatge del conseller en cap a l'Àfrica Llatina acompanyat del secretari general de Convergència i Unió i no dels secretaris generals de les altres formacions polítiques catalanes (tram. 314-13342/06). Resposta del Govern. p. 4

————— Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre el cost del viatge a l'Àfrica Llatina del conseller en cap (tram. 314-13355/06). Resposta del Govern. p. 4

2. TRAMITACIONS CLOSES PER RE- BUIG, RETIRADA, CANVI O DECAÏ- MENT

2.01.02 Proposicions de llei

————— Proposició de llei de mesures de foment de l'habitatge protegit (tram. 202-00187/06). Caducitat de la iniciativa. p. 5

3. TRAMITACIONS EN CURS 3.10. Procediments que es clouen amb l'adopció de resolucions 3.10.25. Proposicions no de llei

————— Proposició no de llei sobre la instal·lació d'un parc de bombers a Centelles (Osona) (tram. 250-03512/06). Esmenes presentades. p. 5

————— Proposició no de llei sobre la conservació i la restauració del pont de vianants sobre la via del tren, a Centelles (Osona) (tram. 250-03535/06). Presentació. p. 5

3.25. Preguntes al Govern 3.25.15. Preguntes per escrit

————— Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre les quantitats revocades al centre Study Languages, SA (tram. 314-13407/06). Formulació. p. 6

————— Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre la recol·locació dels treballadors afectats pel tancament de l'empresa Hilados y Tejidos Puigneró, SA (tram. 314-13408/06). Formulació. p. 7

————— Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre les accions fetes pel Departament d'Economia i Finances davant la crisi d'Eurobank i de les mútues associades (tram. 314-13409/06). Formulació. p. 7

————— Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre el cost elevat de la construcció del centre penitenciari Brians 2, a Sant Esteve Sesrovires (Baix Llobregat) (tram. 314-13410/06). Formulació. p. 8

————— Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre les llistes d'espera en hospitals en què es practica cirurgia d'obesitat mòrbida (tram. 314-13411/06). Formulació. p. 9

4. INFORMACIÓ 4.40. Acords, resolucions i comunicacions dels òrgans de la cambra

————— Dissolució de la VI legislatura del Parlament, caducitat de les tramitacions i entrada en funcions de la Diputació Permanent. p. 9

Tramitacions del Parlament de Catalunya que es mantenen per a la VI legislatura.	p. 10	4.53.10. Sessions informatives i compareixences de membres del Govern	
Tramitacions del Parlament de Catalunya davant de les institucions centrals de l'Estat.	p. 10	Compareixença del conseller d'Economia i Finances davant la Diputació Permanent per a informar sobre les mútues Norton Life, Caja Hipotecària Catalana Mutua SA, i Personal Life amb relació a la crisi d'Eurobank (tram. 355-00247/06). Sol·licitud.	p. 14
Traspàs del Sr. Jordi Petit i Fontserè, síndic de la Sindicatura de Comptes de Catalunya	p. 12	4.55. Activitat parlamentària	
4.45. Composició dels òrgans de la cambra		4.55.15. Convocatòries	
Composició de la Diputació Permanent (tram. 397-00001/06). Substitució de diputats.	p. 12	Sessió núm. 9 de la Diputació Permanent, convocada per al dia 30 de setembre de 2003.	p. 14
4.50. Compliment de resolucions i de mocions		Sessió núm. 10 de la Diputació Permanent, convocada per al dia 30 de setembre de 2003.	p. 14
Control del compliment de la Moció 199/VI del Parlament de Catalunya, sobre l'adjudicació de freqüències de ràdio i televisió (tram. 340-01565/06). Informe relatiu al compliment de la Moció.	p. 12	4.67. Comunicacions dels grups parlamentaris i dels diputats	
Control del compliment de la Moció 209/VI del Parlament de Catalunya, sobre la política de ports a Catalunya (tram. 340-01578/06). Informe relatiu al compliment de la Moció.	p. 13	Sol·licitud de compareixença del conseller d'Economia i Finances davant la Diputació Permanent perquè informi de les actuacions del Govern concernents a les mútues de previsió social relacionades amb Eurobank.	p. 15
Control del compliment de la Resolució 1612/VI del Parlament de Catalunya, sobre l'elaboració d'un estudi relatiu al traçat actual de l'autopista C-31 (tram. 340-01815/06). Informe relatiu al compliment de la Resolució.	p. 13	4.70. Comunicacions del president de la Generalitat i del Govern	
4.53. Sessions informatives i compareixences		4.70.05. Documentació tramesa en compliment de lleis i altres normes	
4.53.05. Sol·licituds de compareixença		Acord del Govern d'aprovació del Pla general d'ocupació de Catalunya, per al trienni 2004-2006 (tram. 334-00193/06). Presentació i tramesa a la Comissió.	p. 15
Sol·licitud de compareixença del conseller d'Economia i Finances davant la Diputació Permanent perquè informi de les actuacions del Govern concernents a les mútues de previsió social relacionades amb Eurobank (tram. 356-00645/06). Sol·licitud.	p. 13	4.90. Règim interior	
		4.90.10. Càrrecs i personal	
		Concurs-oposició per a la provisió per promoció interna d'una plaça de tècnic/a de protocol del Departament de Relacions Parlamentàries i de Comunicació del Parlament de Catalunya (tram. 500-00052/06). Nomenament de l'òrgan qualificador.	p. 59
		Oferta pública d'ocupació per a l'any 2003.	p. 59

NOTA:

Els documents publicats en el Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya són una reproducció fidel dels documents originals entrats al Registre.

Aquesta publicació és impresa en paper ecològic (definició europea ECF), en compliment del que estableix la Resolució 124/III del Parlament, sobre la utilització del paper reciclat en el Parlament i en els departaments de la Generalitat, adoptada el 30 d'abril de 1990.

1. TRAMITACIONS CLOSES AMB TEXT APROVAT O CLOSES EN LA FORMULACIÓ

1.25. PREGUNTES AL GOVERN

1.25.15. PREGUNTES PER ESCRIT

Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre el pagament d'indemnitzacions a empresonats pel franquisme menors de seixanta-cinc anys
Tram. 314-13314/06

Resposta del Govern

Reg. 57771 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

A LA MESA DEL PARLAMENT

Núm. d'expedient: 314-13314/06

Títol: Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre el pagament d'indemnitzacions a empresonats pel franquisme menors de seixanta-cinc anys

Grup Parlamentari: Socialistes - Ciutadans pel Canvi

Proponents: Ferran i Serafini, Joan

Em plau donar resposta conjunta a les Preguntes Escrites, amb número de tramitació 314-13314/06 a 314-13317/06, ambdues incloses, amb el document annex.

Barcelona, 18 de setembre de 2003

Artur Mas i Gavarró
Conseller en cap

ANNEX

El Decret 330/2002, de 3 de desembre, regula l'atorgament d'indemnitzacions a persones que l'any 2000 eren menors de 65 anys. Han estat presentades 653 sol·licituds, que estan en procés de resolució.

Pel que fa a les persones majors de 65 anys, han estat indemnitzades 13.109 persones i abonats 34.124.974,40 euros.

Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre el nombre de sol·licituds d'indemnitzacions presentades per persones menors de seixanta-cinc anys empresonades pel franquisme

Tram. 314-13315/06

Resposta del Govern

Reg. 57771 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

N. de la R.: Aquesta pregunta ha estat resposta conjuntament amb la pregunta NT 314-13314/06.

Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre la previsió de tanqament del procés d'indemnització de les persones menors de seixanta-cinc anys empresonades durant el franquisme

Tram. 314-13316/06

Resposta del Govern

Reg. 57771 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

N. de la R.: Aquesta pregunta ha estat resposta conjuntament amb la pregunta NT 314-13314/06.

Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre si s'ha conclòs el pagament de les indemnitzacions a les persones majors de seixanta-cinc anys empresonades durant el franquisme

Tram. 314-13317/06

Resposta del Govern

Reg. 57771 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

N. de la R.: Aquesta pregunta ha estat resposta conjuntament amb la pregunta NT 314-13314/06.

Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre el viatge del conseller en cap a l'Àmerica Llatina acompanyat del secretari general de Convergència i Unió i no dels secretaris generals de les altres formacions polítiques catalanes

Tram. 314-13342/06

Resposta del Govern

Reg. 57772 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

A LA MESA DEL PARLAMENT

Núm. d'expedient: 314-13342/06

Títol: Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre el viatge del conseller en cap a l'Àmerica Llatina acompanyat del secretari general de Convergència i Unió i no dels secretaris generals de les altres formacions polítiques catalanes

Grup Parlamentari: Popular

Proponents: Sirera i Bellés, Daniel

Em plau donar resposta a la pregunta de referència, amb el document annex.

Barcelona, 18 de setembre de 2003

Artur Mas i Gavarró
Conseller en cap

ANNEX

El viatge de l'Hble. Sr. Artur Mas a Amèrica Llatina va constar de dues parts claríssimament diferenciades. La part institucional, en representació de la Generalitat, i la part no institucional, com a secretari general de CDC.

Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre el cost del viatge a l'Àmerica Llatina del conseller en cap

Tram. 314-13355/06

Resposta del Govern

Reg. 57770 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

A LA MESA DEL PARLAMENT

Núm. d'expedient: 314-13355/06

Títol: Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre el cost del viatge a l'Àmerica Llatina del conseller en cap

Grup Parlamentari: Socialistes - Ciutadans pel Canvi

Proponents: Nadal i Farreras, Joaquim

Em plau donar resposta a la pregunta de referència, amb el document annex.

Barcelona, 18 de setembre de 2003

Artur Mas i Gavarró
Conseller en cap

ANNEX

El cost del viatge del Conseller en cap a Amèrica Llatina fou l'originat per les despeses de desplaçament i d'allotjament, a càrrec de les partides corresponents.

La delegació de la Generalitat que es va desplaçar a Amèrica Llatina estava composta pel Conseller en cap, el Secretari del Govern, el Secretari de Relacions Exteriors, i els serveis habituals de suport (escorta, protocol i premsa).

El secretari general de CiU no formà part de la delegació institucional i, en cap cas el viatge del secretari general de CiU s'ha abonat amb fons públics.

Els mitjans de comunicació es van fer càrrec de les seves despeses.

2. TRAMITACIONS CLOSES PER REBUIG, RETIRADA, CANVI O DECAÏMENT

2.01.02. PROPOSICIONS DE LLEI

Proposició de llei de mesures de foment de l'habitatge protegit

Tram. 202-00187/06

Caducitat de la iniciativa

MESA DEL PARLAMENT

La Mesa del Parlament, en sessió de 23 de setembre de 2003, atès que el passat dia 16 de setembre d'enguany va finalitzar el termini de lliurament de signatures per part de la Comissió Promotora de la Iniciativa legislativa popular per al foment de l'habitatge protegit, atès que l'esmentat lliurament no es va produir dins el termini assenyalat, tenint en compte que a l'oficina del Cens Electoral, no consta que s'hagi dut a terme cap dels tràmits corresponents respecte aquesta Iniciativa Legislativa Popular, ha acordat declarar la caducitat de la Iniciativa legislativa popular de foment de l'habitatge protegit, admesa a tràmit el dia 4 de març de 2003, i tenir per desistits de la iniciativa els seus promotors.

Palau del Parlament, 23 de setembre de 2003

Carme Valls i Llobet
La secretària primera

Joan Rigol i Roig
El president del Parlament

3. TRAMITACIONS EN CURS

3.10. PROCEDIMENTS QUE ES CLOUEN AMB L'ADOPCIÓ DE RESOLUCIONS

3.10.25. PROPOSICIONS NO DE LLEI

Proposició no de llei sobre la instal·lació d'un parc de bombers a Centelles (Osona)

Tram. 250-03512/06

Esmenes presentades

Admissió a tràmit: Mesa de la CJD, 15.09.2003

ESMENES PRESENTADES PEL GRUP PARLAMENTARI SOCIALISTES - CIUTADANS PEL CANVI (REG. 57186)

1

ESMENA NÚM. 1

De modificació

G. P. Socialistes - Ciutadans pel Canvi

«El Parlament de Catalunya insta el Consell Executiu a presentar, abans de finalitzar l'any 2003, un projecte per a la construcció d'un Parc de Bombers al municipi de Centelles, en els terrenys que l'Ajuntament posa a disposició per aquesta finalitat.

Aquest Parc de Bombers ha de donar cobertura a la zona sud de la comarca d'Osona i a la zona nord de la comarca del Vallès Oriental.»

Proposició no de llei sobre la conservació i la restauració del pont de viants sobre la via del tren, a Centelles (Osona)

Tram. 250-03535/06

Presentació: Grup Parlamentari de Convergència i Unió

Reg. 57764 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

A LA MESA DEL PARLAMENT

Presentació: Ramon Camp i Batalla, Portaveu, del Grup Parlamentari de Convergència i Unió, d'acord amb el que estableixen els articles 134 i 135 del Reglament del Parlament, presenta la següent Proposició no de Llei per a la seva tramitació..

Document/proposta: Proposició no de llei.

2.01.02.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

L'any 1909 Josep Playà va ser l'enginyer encarregat de construir el pont de Centelles, seguint les tendències arquitectòniques d'estructura i construcció de l'època d'August Eiffel, el conegut autor de la torre Eiffel de París.

Aquest pont va ser encarregat per la companyia ferroviària Renfe, titular de la construcció, per tal que servís de passarel·la per als vianants de l'Estació del tren que fa el trajecte Barcelona-Puigcerdà. El pont de Centelles va constituir un pas indispensable per les persones que volien accedir a les més importants fàbriques de l'època, la fàbrica Estabanell i Pahisa i l'empresa de curtits Batlle.

El pont de Centelles, a més del seu sentit pràctic, va esdevenir un dels símbols més emblemàtics del poble. En poc temps el pont de Centelles va reforçar el seu valor històric, artístic i sentimental, testimoni de tots els esdeveniments del municipi i la seva gent des del moment de la seva construcció i un element configurador de la imatge de Centelles.

La protecció del pont de sobre la via del tren de l'estació, per tal de protegir la seva supervivència i protecció, està inclòs dins el Pla Especial de Protecció del centre històric de Centelles i, per tant, està prohibida la seva destrucció.

Però, ara, el pont de Centelles vol ser enderrocat. La companyia Renfe, propietària de la passarel·la, i l'Ajuntament de Centelles, encarregat del seu manteniment, han decidit destruir un dels monuments d'arquitectura industrial local amb més història i arrelament del municipi de Centelles.

Davant d'aquesta decisió d'enderrocar el pont de Centelles moltes han estat les reaccions dels habitants del poble a favor de la conservació i rehabilitació de l'estructura.

En els darrers mesos s'ha constituït la Plataforma «Salvem el pont de la via del tren», que agrupa un nombre important de veïns i veïnes del municipi de Centelles que reclamen la recuperació del pont de Centelles, mantenint el seu valor històric-artístic i evitant que sigui substituïda per una altra construcció sense cap mena de significació i singularitat municipal.

Així doncs, és necessari aconseguir que el pont sobre la via del tren de l'estació del municipi de Centelles conservi l'estil de principis del segle xx, respectant el seu valor històric i sentimental i arribant, fins i tot, a esdevenir un nucli clau per a constituir un espai lúdic, social i de referent cultural i territorial del municipi de Centelles.

Per tot això exposat, el Grup Parlamentari de Convergència i Unió presenta la següent

PROPOSICIÓ NO DE LLEI

«El Parlament de Catalunya insta:

1. El Govern de la Generalitat de Catalunya perquè insti a la companyia RENFE a restaurar i tornar a donar ús al Pont peatonal sobre la via a Centelles i així mateix, es propiciï un acord entre la companyia RENFE i

l'Ajuntament de Centelles, per la rehabilitació garantint la seguretat de tots els usuaris, i continuï formant part del patrimoni històric i cultural del municipi, respectant la singularitat i significat d'aquesta construcció, testimoni del poble de Centelles i la seva gent.

2. Al Departament de Política Territorial i Obres Públiques del Govern de la Generalitat de Catalunya a col·laborar econòmicament amb l'Ajuntament en l'adequació del pont esmentat i el seu entorn per a fer-lo apte per a la circulació de persones.»

Palau del Parlament, 17 de setembre de 2003

Ramon Camp i Batalla
Portaveu

3.25. PREGUNTES AL GOVERN

3.25.15. PREGUNTES PER ESCRIT

Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre les quantitats revocades al centre Study Languages, SA

Tram. 314-13407/06

Formulació: Sr. Josep Maria Rañé i Blasco, del Grup Parlamentari Socialistes - Ciutadans pel Canvi

Reg. 57757 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

A LA MESA DEL PARLAMENT

Josep Maria Rañé i Blasco, diputat del Grup Socialistes - Ciutadans pel Canvi, fent ús d'allò que es preveu als articles 132, 133 i concordats del Reglament de la Cambra, formula la següent pregunta al Consell Executiu per tal que sigui contestada amb resposta per escrit

Amb data 4 de març de 2003 el govern va informar a aquest diputat que de la programació concedida al centre Study Languages SA per ésser executada a l'any 1999 havien estat revocats 124.266,70 euros.

En aquella data es condicionava el retorn d'aquestes quantitats als resultats de la via de constrenyiment que s'havia iniciat el 29 d'abril de 2002 i que a 28 de febrer de 2003 es trobava en fase de certificació carregada a l'Agència Estatal d'Administració Tributaria (AEAT).

Al mateix temps s'informava que de la programació corresponent a l'any 2000 en que s'havien atorgat 68.215,61 euros no s'havia pagat res.

D'informacions posteriors a aquest diputat es desprèn que a l'exercici del 2000 s'havien atorgat al centre Study Languages SA cursos per un import de 94.596 euros.

És per això que interessa saber a aquest Diputat i al seu Grup Parlamentari:

– En quin estat es troba el rescabament de les quantitats revocades que corresponen a l'exercici de 1999?

Han estat ja ingressades a l'Hisenda de la Generalitat?
En quina data es va fer efectiu aquest abonament?

– Quina es la quantitat finalment atorgada que correspon a l'exercici de l'any 2000?

– A què es deu la diferència d'informació oferida pel Departament de Treball a dues peticions d'informació plantejades per aquest diputat?

– S'ha abonat alguna quantitat corresponent a l'exercici del 2000?

– En cas afirmatiu, quines i per quins conceptes?

– En cas negatiu, per quina raó?

– Quina raó va motivar l'inici dels expedient d'exclusió del cens de centres col·laborador del Departament de Treball?

– En quina data es va iniciar l'expedient?

– Si ha finalitzat la seva tramitació, quan i com va finalitzar?

– Si no ha finalitzat la seva tramitació, en quina situació processal es troba?

– Finalment, ha modificat el Departament la seva posició inicial de no instar cap procés de demanda de responsabilitat civil o penal vers l'administrador del centre col·laborador?

Palau del Parlament, 17 de setembre de 2003

Josep Maria Rañé i Blasco

Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre la recol·locació dels treballadors afectats pel tancament de l'empresa Hilados y Tejidos Puigneró, SA

Tram. 314-13408/06

Formulació: Sr. Josep Maria Rañé i Blasco, del Grup Parlamentari Socialistes - Ciutadans pel Canvi

Reg. 57758 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

A LA MESA DEL PARLAMENT

Josep Maria Rañé i Blasco, diputat del Grup Socialistes - Ciutadans pel Canvi, fent ús d'allò que es preveu als articles 132, 133 i concordats del Reglament de la Cambra, formula la següent pregunta al Consell Executiu per tal que sigui contestada amb resposta per escrit

Dins del procés de tancament total de l'empresa de Hilados i Tejidos Puigneró SA s'ha anunciat la utilització d'un servei privat de recol·locació per els treballadors i treballadores afectats pel tancament.

Aquesta iniciativa intenta reproduir l'experiència desenvolupada per Lear Corporation SA en el procés de tancament de la planta de Cervera, però existeix una variació substancial. En aquella ocasió va ser l'empresa la que va sufragar els costos d'aquest servei.

En el cas de l'empresa osonenca, la seva situació de fallida no li ha permès fer-se càrrec d'aquestes despeses.

Tampoc hi ha cap administració local o consorci –entre altres coses perquè encara no tenia entitat jurídica– que hagi procedit a la seva contractació.

És per això que interessa saber a aquest Diputat i al seu Grup Parlamentari:

– Quin es l'import d'aquest servei de recol·locació dels treballadors i treballadores de Puigneró?

– Ha contractat el Govern de la Generalitat de Catalunya, mitjançant alguns dels seus organismes o empreses públiques a l'empresa que presta el servei de recol·locació dels treballadors i treballadores de Puigneró?

– Quin es aquest organisme?

– Cas de que no hagi estat el govern de la Generalitat de Catalunya, qui ha contractat a l'empresa que presta el servei de recol·locació dels treballadors i treballadores de Puigneró?

– Si es un organisme públic, quin procés s'ha seguit?

– Com s'ha assegurat el respecte als principis de objectivitat, transparència i concurrència que ha de presidir la contractació pública?

– Si es un organisme privat, té previst el Govern concedir alguna ajuda, subvenció o pagament per fer-ne front a les despeses d'aquest servei de recol·locació dels treballadors i treballadores de Puigneró?

Palau del Parlament, 17 de setembre de 2003

Josep Maria Rañé i Blasco

Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre les accions fetes pel Departament d'Economia i Finances davant la crisi d'Eurobank i de les mútues associades

Tram. 314-13409/06

Formulació: Sr. Joan Boada i Masoliver, del Grup Parlamentari d'Iniciativa per Catalunya Verds

Reg. 57768 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

A LA MESA DEL PARLAMENT

Joan Boada i Masoliver, diputat del Grup Parlamentari d'Iniciativa per Catalunya Verds, d'acord amb allò que preveu l'article 132 del Reglament de la Cambra, formula les següents preguntes al Consell Executiu, per tal que siguin contestades per escrit.

L'evolució de la crisi d'Eurobank i de les mútues associades (Norton Life, Caixa Hipotecaria Mutua, Personal Life, amb seu a Barcelona i Excell Life amb seu a Luxemburg) és prou coneguda a través de la premsa i

de la intervenció del President del Banc d'Espanya a les Corts. Tots els indicis apunten que el Govern de la Generalitat i específicament els distints consellers d'Economia i Finances han actuat amb una lentitud de reflexos sorprenent davant el nombre d'afectats i el coneixement de la situació del banc des de 1996. El propi vicepresident primer del Govern va criticar la tardana intervenció de la Generalitat

Als efectes de conèixer en profunditat l'acció del Govern en defensa dels mutualistes i en compliment de les competències estatutàries, aquest diputat voldria conèixer:

1. Quin és el contingut de les actes d'inspecció d'ofici de cada una de les mútues citades?
2. Quin és el contingut de les possibles recomanacions que els serveis del Departament hagin pogut proposar al Conseller.
3. Quines accions ha desenvolupat el Departament sobre les mútues i en defensa dels interessos dels mutualistes?

Palau del Parlament, 18 de setembre de 2003

Joan Boada i Masoliver
Diputat

Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre el cost elevat de la construcció del centre penitenciari Brians 2, a Sant Esteve Sesrovires (Baix Llobregat)

Tram. 314-13410/06

Formulació: Sr. Alberto Fernández Díaz, del Grup Parlamentari Popular
Reg. 57777 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

A LA MESA DEL PARLAMENT

Alberto Fernández Díaz, President del grup Popular al Parlament de Catalunya, d'acord amb allò que preveuen els articles 132 i 133 del Reglament de la Cambra, presenta la següent pregunta per tal que li sigui contestada amb resposta escrita:

El Departament de Justícia i Interior ha tret a concurs la construcció del futur centre penitenciari «Brians 2» a Sant Esteve Sesrovires (Baix Llobregat). La construcció d'aquest nou centre es farà mitjançant la cessió del sòl i el pagament d'un lloguer anual a una empresa privada, per un període de 30 anys. Aquest sistema de construcció de l'equipament significarà un cost tres vegades més car que l'utilitzat habitualment per la construcció d'obres públiques.

Interessa saber a aquest diputat i al seu grup parlamentari:

- Quins són els motius pels quals el Govern de la Generalitat ha decidit cedir el dret de superfície del sòl públic a una empresa privada per la construcció de la presó «Brians 2» a canvi del pagament d'un lloguer anual durant trenta anys?
- Com justifica el Govern de la Generalitat que la construcció del centre penitenciari de «Brians 2» acabi tenint un cost tres cops superior al que resultaria si es realitzés pel procediment d'obra realitzada, obra pagada?
- Quin és l'estat de tramitació en què es troben la resta d'equipaments penitenciaris previstos en el pla d'edificació de centres penitenciaris presentat pel Govern al parlament de Catalunya?

Palau del Parlament, 19 de setembre de 2003

Alberto Fernández Díaz

Pregunta al Consell Executiu a respondre per escrit sobre les llistes d'espera en hospitals en què es practica cirurgia d'obesitat mòrbida

Tram. 314-13411/06

Formulació: Sra. Carme Porta i Abad, del Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana de Catalunya

Reg. 57780 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

A LA MESA DEL PARLAMENT

Presentació: Carme Porta i Abad, del Grup parlamentari d'Esquerra republicana de Catalunya

Document/proposta: Pregunta per escrit al Govern

– Quines són les llistes d'espera en els diversos hospitals en què es practica cirurgia d'obesitat mòrbida i el temps d'espera mitjà?

Palau del Parlament, 19 de setembre de 2003

Carme Porta i Abad

4. INFORMACIÓ

4.40.

ACORDS, RESOLUCIONS I COMUNICACIONS DELS ÒRGANS DE LA CAMBRA

Dissolució de la VI legislatura del Parlament, caducitat de les tramitacions i entrada en funcions de la Diputació Permanent

MESA DEL PARLAMENT

La Mesa del Parlament, en sessió tinguda el 23 de setembre de 2003, fa avinent que:

– Finiment de legislatura

El president ha fet avinent que el president de la Generalitat li ha comunicat institucionalment la signatura del decret de convocatòria d'eleccions i de la dissolució del Parlament.

– Caducitat de les tramitacions:

Atès que el *Diari Oficial de la Generalitat* núm. 3973, del 23 de setembre de 2003, publica el *Decret de la Presidència de la Generalitat 208/2003, de 22 de setembre de 2003, de convocatòria d'eleccions al Parlament de Catalunya i de la seva dissolució*, es fa avinent que, d'acord amb l'article 173 del Reglament del Parlament, i amb efectes de 23 de setembre de 2003, caduquen tots els tràmits parlamentaris pendents d'examen i resolució del Parlament corresponents a la legislatura dissolta.

– Funcions de la Diputació Permanent i de la Mesa

Finida la VI legislatura, la Diputació Permanent passa a exercir les funcions que li encomanen l'Estatut de Catalunya, la Llei 3/82, del 23 de març, del Parlament, del President i del Consell Executiu de la Generalitat, i el Reglament del Parlament.

La Mesa del Parlament queda substituïda per la Mesa de la Diputació Permanent que exercirà les competències i funcions que li reconeix el Reglament del Parlament i a la que substituirà en els afers d'administració ordinària.

Palau del Parlament, 23 de setembre de 2003

Carme Valls i Llobet

La secretària primera

Joan Rigol i Roig

El president del Parlament

Tramitacions del Parlament de Catalunya que es mantenen per a la VI legislatura

OFICIALIA MAJOR

De conformitat amb el Reglament de Parlament i la legislació que correspon, perllonguen la seva vigència per a la propera legislatura les tramitacions següents:

Iniciativa legislativa popular

Proposició de Llei sobre l'educació dels infants de zero a tres anys (tram. 202-00138/06)

Procediment per a la interposició de recurs d'inconstitucionalitat

Procediment per a la interposició de recurs d'inconstitucionalitat contra la Llei de l'Estat 24/2003, de 10 de juliol, de la vinya i del vi (tram. 212-00020/06)

Informes de la Sindicatura de Comptes

Procediment relatiu a l'Informe de fiscalització 4/2003-A, sobre Promoció Local d'Habitatge, SA (Prolhasa), en el període 1991 - 21 de novembre del 2001 (tram. 258-00045/06)

Procediment relatiu a l'Informe de fiscalització 5/2003-E, sobre l'Organisme Autònom de Gestió i Recaptació de Tributs Locals, de la Diputació de Lleida, gestió de tributs, exercicis 2000 i 2001 (tram. 258-00046/06)

Informe del Síndic de Greuges

Informe extraordinari del Síndic de Greuges al Parlament de Catalunya sobre els centres residencials d'acció educativa per a infants i adolescents a Catalunya (tram. 360-00009/06)

Palau del Parlament, 23 de setembre de 2003

Imma Folchi i Bonafonte
Oficiala major

Tramitacions del Parlament de Catalunya davant de les institucions centrals de l'Estat

OFICIALIA MAJOR

Conforme la legislació que és d'aplicació, mantenen la seva tramitació davant les institucions centrals de l'Estat els procediments següents:

Recursos d'inconstitucionalitat interposats pel Parlament

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 4989/2000, respecte al Reial decret llei 6/2000, del 23 de juny, de mesures urgents d'intensificació de la competència en mercats de béns i serveis. (tram. 380-00001/06)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 1451/2002, respecte a les lleis 18/2001, de 12 de desembre, General d'Estabilitat Pressupostària, i 5/2001, de 13 de desembre, complementaria a la Llei General d'Estabilitat Pressupostària. (tram. 380-00002/06)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 3974/2002, contra la Llei orgànica 1/2002, de 22 de març, reguladora del Dret d'Associació. (tram. 380-00003/06)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 5305/2002, contra la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional. (tram. 380-00004/06)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 928/2003, contra la Llei 41/2002, de 14 de novembre, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i de drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica. (tram. 380-00005/06)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 1950/2003, contra la Llei 53/2002, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, i recusació del president del Tribunal Constitucional. (tram. 380-00006/06)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 1845/2003, contra la Llei orgànica 10/2002, de 23 de desembre, de qualitat de l'educació, i recusació del president del Tribunal Constitucional. (tram. 380-00007/06)

Recursos d'inconstitucionalitat contra Lleis de Catalunya

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 3726/97, respecte a la Llei 4/1997, de 20 de maig, de Protecció Civil de Catalunya. (tram. 381-00002/05)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 3914/97, contra la Llei 7/1997, de 18 de juny, d'Associacions. (tram. 381-00003/05)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 1440/99, respecte a la Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la Carta Municipal de Barcelona (tram 381-00004/05)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 4596/99, respecte a la Llei 9/1999, de 30 de juliol, de suport a les seleccions catalanes (tram 381-00001/06)

Conflicte de competència núm. 1081/00, respecte a la resolució de 13 d'octubre de 1999 del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, per la qual s'inscriuen en el Registre de Col·legis Professionals de la Generalitat de Catalunya els Estatuts del Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya (tram 381-00002/06)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 1772/2001, respecte a la Llei 16/2000, de 29 de desembre, de l'Impost sobre Grans Establiments Comercials (tram 381-00003/06)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 2427/2002, respecte a la Llei 25/2001, de 31 de desembre, de l'accessió i l'ocupació (tram 381-00004/06)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 2521/2002, respecte a la Llei 10/2001, de 13 de juliol, d'arxius i documents (tram 381-00005/06)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 5762/2002, respecte a la Llei 16/2002, de 28 de juny, de protecció contra la contaminació acústica (tram 381-00006/06)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 5840/2002, respecte a la Llei 19/2002, de 5 de juliol, de drets reals de garantia (tram 381-00007/06)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 2099/2003, contra la Llei 29/2002, de 30 de desembre, Primera llei del Codi civil de Catalunya (tram 381-00008/06)

Recurs d'inconstitucionalitat núm. 3280/2003, contra la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats (tram 381-00009/06)

Questions d'inconstitucionalitat

Qüestió d'inconstitucionalitat núm. 3225/1995, respecte a la Llei 5/1987, de 4 d'abril, del Règim Provisional de les Competències de les Diputacions Provincials, en relació amb la Disposició Addicional 1a. de la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària.

Qüestió d'inconstitucionalitat núm. 3226/1995, respecte a la Llei 5/1987, de 4 d'abril, del Règim Provisional de les Competències de les Diputacions Provincials, en relació amb la Disposició Addicional 1a. de la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària.

Qüestió d'inconstitucionalitat núm. 3864/1995, respecte a la Llei 5/1987, de 4 d'abril, del Règim Provisional de les Competències de les Diputacions Provincials (tram 382-00001/05)

Qüestió d'inconstitucionalitat núm. 946/1997, respecte a la disposició transitòria vuitena del Decret Legislatiu 1/1990, de 12 de juliol, pel qual s'aprova el Text Refós en matèria urbanística (tram 382-00006/05)

Qüestió d'inconstitucionalitat núm. 268/1998 respecte a la Llei 5/1987, de 4 d'abril, del Règim Provisional de les Competències de les Diputacions Provincials, i l'article únic de la Llei 26/1991, de 13 de desembre (tram 382-00008/05)

Qüestió d'inconstitucionalitat núm. 3671/1998 respecte a la Llei 5/1987, de 4 d'abril, del Règim Provisional de les Competències de les Diputacions Provincials, i l'article únic de la Llei 26/1991, de 13 de desembre (tram 382-00010/05)

Qüestió d'inconstitucionalitat 3730/1998 respecte a la Llei 5/1987, de 4 d'abril, del Règim Provisional de les Competències de les Diputacions Provincials, i l'article únic de la Llei 26/1991, de 13 de desembre. (tram 382-00011/05)

Qüestió d'inconstitucionalitat núm. 4837/1998 respecte a la Disposició transitòria vuitena del Decret Legislatiu 1/1990, de 12 de juliol, pel qual s'aprova el Text Refós en matèria urbanística (tram 382-00013/05)

Qüestió d'inconstitucionalitat núm. 281/1999 (Disposició transitòria vuitena del Decret Legislatiu 1/1990, de 12 de juliol, pel qual s'aprova el Text Refós en matèria urbanística (tram 382-00014/05)

Qüestió d'inconstitucionalitat núm. 2622/99, respecte a la Llei 9/1993, de 30 de setembre, del Patrimoni Cultural Català (tram 382-00015/05)

Qüestió d'inconstitucionalitat núm. 4569/2000, respecte a la Llei 8/1987, de 15 d'abril, Municipal i de Règim Local de Catalunya (tram 382-00001/06)

Qüestió d'inconstitucionalitat núm. 3475/1998, respecte al Decret Legislatiu 1/1990, de 12 de juliol, pel qual s'aprova el Text Refós en matèria urbanística (tram 382-00002/06)

Qüestió d'inconstitucionalitat núm. 4974/2001, respecte a la Llei 5/1994, de 4 de maig, de regulació dels Serveis de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvaments de Catalunya (tram 382-00004/06)

Qüestió d'inconstitucionalitat núm. 4332/2003, respecte a la Llei 5/1994, de 4 de maig, de regulació dels Serveis de prevenció i extinció d'incendis i salvaments de Catalunya (tram 382-00005/06)

Palau del Parlament, 23 de setembre de 2003

Imma Folchi i Bonafonte
Oficiala major

Traspàs del Sr. Jordi Petit i Fontserè, síndic de la Sindicatura de Comptes de Catalunya

PRESIDÈNCIA DEL PARLAMENT

Es comunica el traspàs del senyor Jordi Petit i Fontserè, síndic de la Sindicatura de Comptes de Catalunya, càrrec per al qual havia estat elegit pel Parlament, d'acord amb el que disposa l'article 20 de la Llei de la Sindicatura de Comptes de Catalunya.

Palau del Parlament, 25 de setembre de 2003

Joan Rigol i Roig
President del Parlament de Catalunya

4.45. COMPOSICIÓ DELS ÒRGANS DE LA CAMBRA

Composició de la Diputació Permanent
Tram. 397-00001/06

Substitució de diputats
Reg. 57796 / Coneixement: Mesa del Parlament,
23.09.2003

Baixa: Sr. Carles Puigdomènech i Cantó

Alta: Sr. Jordi Casas i Bedós

4.50. COMPLIMENT DE RESOLUCIONS I DE MOCIONS

Control del compliment de la Moció 199/VI del Parlament de Catalunya, sobre l'adjudicació de freqüències de ràdio i televisió

Tram. 340-01565/06

Informe relatiu al compliment de la Moció
Reg. 57773 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

A LA MESA DEL PARLAMENT

Molt Honorable Sr. Joan Rigol i Roig
President del Parlament de Catalunya

Molt Honorable Senyor,

D'acord amb l'article 131.2 del Reglament del Parlament de Catalunya, en compliment del tràmit de retre comptes que estableix l'esmentat article, informem respecte de la Moció 199/VI del Parlament de Catalunya, sobre l'adjudicació de freqüències de ràdio i televisió, amb el document annex.

Ben cordialment,

Barcelona, 18 de setembre de 2003

Artur Mas i Gavarró
Conseller en cap

ANNEX

Informe de compliment de la Moció 199/VI, del Parlament de Catalunya, sobre l'adjudicació de freqüències de ràdio i televisió

Per part del Ministeri de Ciència i Tecnologia fins el moment present no s'han planificat freqüències de radiodifusió sonora en ones mètriques de modulació de freqüència, planificació que, d'acord amb la normativa vigent correspon a l'Administració de l'Estat. Un cop es planifiquin les dites freqüències, es convocarà immediatament el concurs per a l'atorgament de les corresponents concessions.

Control del compliment de la Moció 209/VI del Parlament de Catalunya, sobre la política de ports a Catalunya

Tram. 340-01578/06

Informe relatiu al compliment de la Moció Reg. 57788 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

A LA MESA DEL PARLAMENT

Núm. de moció: 390-00209/06

Sobre: Moció 209/VI del Parlament de Catalunya, sobre la política de ports a Catalunya

Òrgan competent: Ple del Parlament

D'acord amb allò que disposa l'article 131 del Reglament del Parlament de Catalunya, i per tal de donar compliment a la Moció 209/VI, sobre la política de Ports a Catalunya, em plau fer-vos avinents les següents consideracions:

1) Els representants del Govern de la Generalitat han manifestat als responsables del Ministeri de Foment, reiteradament i per diferents mitjans, la necessitat de garantir que la gestió del sistema portuari es basi en un model descentralitzat i àgil, i l'oposició ferma a qualsevol plantejament que signifiqui una marxa enrera en els nivells d'autonomia de gestió i de millora de la competitivitat assolits des de l'any 1997.

2) Els projectes de la nova línia d'alta velocitat Madrid-Barcelona-frontera francesa i del Corredor Mediterrani ja contemplen la connexió dels Ports de Barcelona i Tarragona amb la xarxa europea mitjançant una línia fèrria d'ample internacional.

Per a una segona etapa caldrà establir una xarxa de mercaderies en ample europeu segregada de la xarxa d'alta velocitat. En una gran part aquesta xarxa de mercaderies podrà establir-se sobre l'actual xarxa d'ample ibèric, convencionalment equipada amb ample mixt (trams Alcanar-El Vendrell, Castellbisbal-Mollet i Maçanet-Portbou).

En tot cas la proposta catalana de xarxa ferroviària de mercaderies, que ha de recollir les propostes contingudes en la moció, es farà constar en el Pla Director d'Infraestructures Ferroviàries de Catalunya, actualment en procés d'elaboració, un document que entre d'altres funcions ha de servir com a referència per a la negociació amb el Govern de l'Estat.

Barcelona, 18 de setembre de 2003

Felip Puig i Godes
Conseller de Política Territorial
i Obres Públiques

Control del compliment de la Resolució 1612/VI del Parlament de Catalunya, sobre l'elaboració d'un estudi relatiu al traçat actual de l'autopista C-31

Tram. 340-01815/06

Informe relatiu al compliment de la Resolució Reg. 57756 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 23.09.2003

A LA MESA DEL PARLAMENT

Núm. de resolució: 290-01612/06

Sobre: l'elaboració d'un estudi relatiu al traçat actual de l'autopista C-31

Comissió competent: Comissió de Política Territorial

D'acord amb allò que disposen els articles 131 i 135.3 del Reglament del Parlament de Catalunya, i per tal de donar compliment a la Resolució 1612/VI, sobre l'elaboració d'un estudi relatiu al traçat actual de l'autopista C-31, em plau fer-vos avinent que es troba en fase de redacció l'Estudi de viabilitat. Anàlisi i valoració de la relació del traçat actual de l'autopista C-31 amb la seva integració urbana. Tram: Sant Adrià del Besòs - Badalona - Montgat. Es preveu que estigui enllestit durant aquesta tardor.

Barcelona, 16 de setembre de 2003

Felip Puig i Godes
Conseller de Política Territorial
i Obres Públiques

4.53. SESSIONS INFORMATIVES I COMPAREIXENCES

4.53.05. SOL·LICITUDS DE COMPAREIXENÇA

Sol·licitud de compareixença del conseller d'Economia i Finances davant la Diputació Permanent perquè informi de les actuacions del Govern concernents a les mútues de previsió social relacionades amb Eurobank

Tram. 356-00645/06

Sol·licitud

Sol·licitud: Grup parlamentari Socialistes - Ciutadans pel Canvi, Grup parlamentari d'Esquerra Republicana de Catalunya; Grup parlamentari d'Iniciativa per Catalunya Verds (reg. 57808 i 57809).

Admissió a tràmit: Presidència del Parlament, 26.09.2003.

N. de la R.: L'escrit de sol·licitud es reproduïx a la secció 4.67.

4.53.10. SESSIONS INFORMATIVES I COMPAREIXENCES DE MEMBRES DEL GOVERN**Compareixença del conseller d'Economia i Finances davant la Diputació Permanent per a informar sobre les mútues Norton Life, Caja Hipotecària Catalana Mutual SA, i Personal Life amb relació a la crisi d'Eurobank**

Tram. 355-00247/06

Sol·licitud

Sol·licitud: conseller d'Economia i Finances (reg. 57810).

Admissió a tràmit: Presidència del Parlament, 26.09.2003.

4.55. ACTIVITAT PARLAMENTÀRIA**4.55.15.** CONVOCATÒRIES**Sessió núm. 9 de la Diputació Permanent**

Convocada per al dia 30 de setembre de 2003

PRESIDÈNCIA DEL PARLAMENT

D'acord amb l'article 55 del Reglament, es convoca la sessió següent de la:

DIPUTACIÓ PERMANENT

Dia 30 de setembre de 2003

10:00 hores

Sala de grups

ORDRE DEL DIA

Proposta de resolució per a la interposició de recurs d'inconstitucionalitat contra la Llei de l'Estat 24/2003, de 10 de juliol, de la vinya i del vi. Tram. 212-00020/06. Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana de Catalunya i Grup Parlamentari d'Iniciativa per Catalunya Verds. Debat i votació de la proposta d'interposició de recurs d'inconstitucionalitat (Proposta de resolució: BOPC, 460, 11).

Palau del Parlament, 23 de setembre de 2003

Joan Rigol i Roig
President del Parlament de Catalunya

Sessió núm. 10 de la Diputació Permanent

Convocada per al dia 30 de setembre de 2003

PRESIDÈNCIA DEL PARLAMENT

D'acord amb l'article 55 del Reglament, es convoca la sessió següent de la:

DIPUTACIÓ PERMANENT

Dia 30 de setembre de 2003

En acabar la sessió número 9

Sala de grups

ORDRE DEL DIA

Compareixença del conseller d'Economia i Finances davant la Diputació Permanent per a informar sobre les mútues Norton Life, Caja Hipotecària Catalana Mutu-al SA, i Personal Life amb relació a la crisi d'Eurobank. Tram. 255-00247/06. Conseller d'Economia i Finances. Substanciació.

Palau del Parlament, 26 de setembre de 2003

Joan Rigol i Roig
President del Parlament de Catalunya

4.67. COMUNICACIONS DELS GRUPS PARLAMENTARIS I DELS DIPUTATS

Sol·licitud de compareixença del conseller d'Economia i Finances davant la Diputació Permanent perquè informi de les actuacions del Govern concernents a les mútues de previsió social relacionades amb Eurobank

Reg. 57808 i 57809

AL PRESIDENT DEL PARLAMENT

Els grups parlamentaris sotasignants, d'acord amb el que preveuen l'article 32.4 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i els articles 55 i 62 del Reglament del Parlament, sol·liciten la inclusió d'un nou punt de l'ordre del dia en la sessió de la Diputació Permanent del Parlament de Catalunya prevista i convocada per al proper dia 30 de setembre, perquè acordi la compareixença del conseller d'Economia i Finances, amb la finalitat que informi de les actuacions del Govern de la Generalitat en relació a les mútues de previsió social relacionades amb Eurobank.

Palau del Parlament, 25 de setembre de 2003

Joaquim Nadal i Farreras, Grup parlamentari Socialistes - Ciutadans pel Canvi; Josep Lluís Carod - Rovira, Grup parlamentari d'Esquerra Republicana de Catalunya; Rafael Ribó i Massó, Grup parlamentari d'Iniciativa per Catalunya Verds

4.70. COMUNICACIONS DEL PRESIDENT DE LA GENERALITAT I DEL GOVERN

4.70.05. DOCUMENTACIÓ TRAMESA EN COMPLIMENT DE LLEIS I ALTRES NORMES

Acord del Govern d'aprovació del Pla general d'ocupació de Catalunya, per al trienni 2004-2006

Tram. 334-00193/06

Presentació: Conseller, del Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme
Reg. 57763 / Coneixement: Mesa del Parlament, 23.09.2003

A LA MESA DEL PARLAMENT

D'acord amb el que disposa l'article 13 a) de la Llei 17/2002, de 5 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del servei d'Ocupació de Catalunya, em plau adjuntar-vos el Pla General d'Ocupació de Catalunya, per al trienni 2004-2006.

Barcelona, 17 de setembre de 2003

Antoni Fernández Teixidó
Conseller de Treball, Indústria,
Comerç i Turisme

PROPOSTA D'ACORD

Per la qual s'aprova el Pla General d'Ocupació de Catalunya per al trienni 2004-2006.

Atès que, per assolir a Catalunya més ocupació i de major qualitat, cal una visió integrada i aprofitar totes les sinèrgies, per la qual cosa és necessària l'aprovació d'un pla que estableixi els criteris, les directrius i les prioritats de la política d'ocupació de Catalunya als quals s'hauran d'ajustar les activitats dels departaments de la Generalitat de Catalunya, en tots aquells aspectes que, de forma directa o indirecta, tenen una repercussió clara en el mercat de treball;

Vist l'avantprojecte de Pla General d'Ocupació de Catalunya, el qual ofereix una diagnosi de la situació del mercat de treball català a fi i efecte de determinar els desequilibris i els reptes principals als quals la política d'ocupació i la política econòmica hi hauran de donar resposta; proporciona, a més, una visió del marc europeu a tenir en consideració a l'hora d'establir els criteris, les directrius i les prioritats del Pla posant especial èmfasi en la seva concreció a nivell català, i recull el conjunt d'objectius i reptes als quals s'ha de fer front proposant, a la vegada, les mesures més apropiades per a la seva consecució;

Vistos l'informe del Consell de Direcció del servei d'Ocupació de Catalunya i el dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, emesos en

relació amb l'avantprojecte de Pla General d'Ocupació de Catalunya;

D'acord amb el que disposa l'article 13 a) de la Llei 17/2002, de 5 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del servei d'Ocupació de Catalunya, a proposta del conseller de Treball, Indústria, Comerç i Turisme, el Govern

ACORDA

Aprovar el Pla General d'Ocupació de Catalunya, que s'acompanya, per al trienni 2004-2006.

PLA GENERAL D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA

CONTINGUT

1. Presentació
2. Diagnosi del mercat de treball català
 - 2.1 Activitat
 - 2.2 Ocupació
 - 2.3 Estabilitat
 - 2.4 Jornada
 - 2.5 Igualtat d'oportunitats
 - 2.6 Formació
 - 2.7 Seguretat laboral
 - 2.8 Desocupació
 - 2.9 Mobilitat laboral
 - 2.10 Negociació col·lectiva
 - 2.11 Immigració
3. L'entorn europeu
 - 3.1 L'Estratègia Europea per a l'Ocupació
 - 3.2 Responsabilitat social de les empreses
 - 3.3 Agenda Social Europea
4. Reptes i mesures del pla d'ocupació de Catalunya
5. reptes del Pla General d'Ocupació segons la nova EEO
6. Quadre d'Indicadors
7. Annex
 - 7.1 Desenvolupament metodològic del PGOC
 - 7.2 Avaluació del Pla general d'ocupació de Catalunya
 - 7.3 Referències estadístiques

1. PRESENTACIÓ

L'objectiu del Pla general d'ocupació és establir els criteris, les directrius i les prioritats de la política d'ocupació a Catalunya tenint en compte totes aquelles polítiques i activitats que, des de tots els departaments de la Generalitat, es porten a terme i que d'una forma, directa o indirecta, tenen una repercussió clara en el mercat de treball. Es tracta d'oferir una visió integrada i

d'aconseguir aprofitar totes les sinergies per tal d'assolir més ocupació i de major qualitat.

El Pla general d'ocupació de Catalunya incorpora el criteri definit a l'estratègia europea per a l'ocupació pel que fa a la integració de les polítiques regionals amb les polítiques estatals i europea; així com l'aplicació del concepte de concertació social, sectorial, territorial i institucional.

El Pla general d'ocupació de Catalunya té la vocació d'esdevenir, per la seva naturalesa integradora, metodologia i procés d'elaboració, pel seu abast temporal, en una veritable estratègia catalana per a l'ocupació.

Posteriorment, d'una banda, el Servei d'Ocupació de Catalunya elaborarà el Pla de desenvolupament de polítiques actives d'ocupació, d'acord amb el Pla general d'ocupació de Catalunya, i de l'altra, la resta de departaments de la Generalitat ajustaran la seva activitat a les prioritats d'aquest Pla.

El Pla general d'ocupació de Catalunya, que es desenvolupa tot seguit, consta de 3 parts diferenciades.

En la primera, que correspon a l'apartat 2 del PGOC, s'efectua una diagnosi de la situació actual del mercat de treball català. L'objectiu fonamental d'aquest apartat és determinar els desequilibris i els reptes principals als quals la política d'ocupació, en particular, i la política econòmica en general hi hauran de donar resposta. Cal dir, però, que pel que fa a la formació, s'han tingut en compte els reptes i objectius establerts pel Pla General de Formació Professional a Catalunya.

Cal tenir present que en la identificació de reptes i propostes de mesures s'han tingut en compte, en cada cas, les diferents característiques i singularitats que es donen en els mercats de treball català, espanyol i europeu, així com els dels respectius nivells de protecció social.

En la segona, que correspon a l'apartat 3 del PGOC, s'ofereix una visió del marc europeu el qual, lògicament, cal tenir present a l'hora d'establir els criteris, les directrius i les prioritats del Pla general d'ocupació de Catalunya. En aquest sentit es fa referència a:

- l'estratègia europea per a l'ocupació posant un èmfasi especial en la seva concreció a nivell català,
- la responsabilitat social de les empreses i
- l'Agenda Social Europea.

L'objectiu d'aquest segon apartat és, d'una banda, tenir present les orientacions establertes a nivell comunitari per tal d'incorporar-les, si és que no s'han obtingut directament de l'anàlisi efectuada en el primer punt, i de l'altra, recollir tots aquells objectius i mesures que, fruit també de l'estratègia europea, són d'obligat compliment, a través del Pla nacional d'ocupació.

En la tercera part, que correspon a l'apartat 4 del PGOC, es concreta el conjunt d'objectius i reptes als quals s'ha de fer front, proposant, en certa manera, les mesures que poden ser més apropiades per a la seva consecució.

Per últim, cal dir que el període de vigència de les mesures que incorpora el Pla general d'ocupació de Catalunya serà 2004-2006.

A més de l'avaluació final que tindrà lloc en 2006, es realitzarà una avaluació intermèdia (2005) amb la finalitat, si escau, d'adaptar el PGOc a noves necessitats o bé reorientar-lo si es constata que no s'assoliran els objectius pretesos o bé per tal d'introduir mesures correctores que puguin establir-se en el Pla nacional d'acció per a l'ocupació de l'Estat espanyol o en el marc de l'Estratègia Europea per a l'Ocupació.

A partir de l'exercici 2004 s'elaborarà amb caràcter anual una memòria que presenti, per departament, la quantificació dels recursos assignats a les mesures proposades.

2. DIAGNOSI DEL MERCAT DE TREBALL CATALÀ

La societat catalana ha evolucionat notablement en aquests darrers 20 anys fruit, d'una banda, d'un procés polític que ha assentat plenament la democràcia i ha normalitzat les relacions institucionals i, de l'altra, d'un procés socioeconòmic caracteritzat, malgrat els alts i

baixos, per un creixement econòmic sostingut i per un avenç de les condicions de benestar social.

Aquest important procés de canvi s'ha traslladat a tots els àmbits de la nostra societat, inclòs l'àmbit laboral.

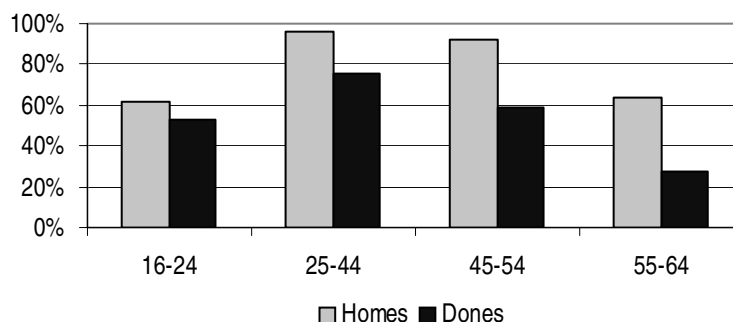
2.1 Activitat

Primer de tot, cal destacar l'augment de la **participació en el mercat de treball**. En concret, avui en dia 73 de cada 100 persones que tenen entre 16 i 64 anys són actives en el mercat laboral, és a dir, o bé treballen o bé cerquen una feina activament, mentre que 20 anys enrerere ho eren al voltant de 60 de cada 100.

Aquest creixement de la participació de la població en el món del treball ha tingut lloc gràcies a la incorporació massiva de les dones atès que la proporció d'homes actius s'ha mantingut en uns nivells similars. No obstant això, la taxa d'activitat masculina continua sent superior a la femenina, del 84% i del 61%, respectivament (diferencial de 23 punts percentuals).

Taxa d'activitat segons el sexe i l'edat

Mitjana dels tres primers trimestres de 2002



Per trams d'edat, en tots els casos els homes són més actius que les dones; tanmateix entre els 16 i els 24 anys les diferències entre sexes es redueixen considerablement (taxa d'activitat masculina del 62% i femenina del 53%; diferencial de 9 pp), mentre que en els trams d'edat compresos entre els 45 i els 64 anys el diferencial s'amplia notablement. Concretament, entre els 45 i 54 anys, el 92% dels homes són actius mentre que les dones ho són el 59%, i entre els 55 i els 64 anys, els percentatges són del 64% i del 28%, respectivament (ambdós diferencials superiors als 30 pp).

Així doncs, si es fixa com a repte apropar la taxa d'activitat de les dones al nivell assolit pels homes s'haurà d'incidir especialment en aquells col·lectius on les diferències actuals són més importants, és a dir, els de dones majors de 45 anys.

Repte:

1. Augmentar la taxa d'activitat femenina, en especial de les majors de 45 anys

En relació amb la taxa d'activitat mitjana a la Unió Europea, les dones catalanes participen en el mercat de

treball en la mateixa proporció que les europees (6 de cada 10) mentre que els homes catalans tenen una taxa 6 punts percentuals superior a la mitjana europea (del 84% i del 78%, respectivament). El balanç final és una taxa d'activitat del conjunt de Catalunya 4 punts superior a l'europea (del 73% i del 69%, respectivament).

Paral·lelament, s'ha produït un escurçament de la durada de la vida activa atès que, d'una banda, l'entrada al mercat de treball es produeix a una edat més tardana per la prolongació de l'estada dels joves en el sistema educatiu i, de l'altra, la sortida, en molts casos, té lloc a una edat anterior a la legal de jubilació com a conseqüència d'un ús sovint abusiu de les prejubilacions.

Repte:

2. Aconseguir que els joves s'incorporin abans al mercat de treball amb la formació adequada

En concret, la taxa d'activitat dels joves catalans menors de 25 anys s'ha reduït en els darrers anys, situant-se en el 57%, un nivell que, però, és 10 punts superior a la mitjana europea. D'altra banda, la sortida anticipada del mercat de treball, mitjançant l'ús de les prejubi-

lacions, ha provocat un descens de la taxa d'activitat de les persones de 55 a 64 anys, situant-la en el 45% (nivell lleugerament superior a la mitjana a la UE, del 41%). Cal matisar que aquesta pràctica s'ha centrat bàsicament en el col·lectiu masculí.

Repte:

3. Reduir l'abandonament prematur del mercat de treball

2.2 Ocupació

Quant a l'**ocupació**, el mercat de treball català registra, avui dia, uns nivells d'ocupació que són els més elevats de la nostra història, amb gairebé 3 milions de treballadors, 1 milió més que a principis dels anys 80.

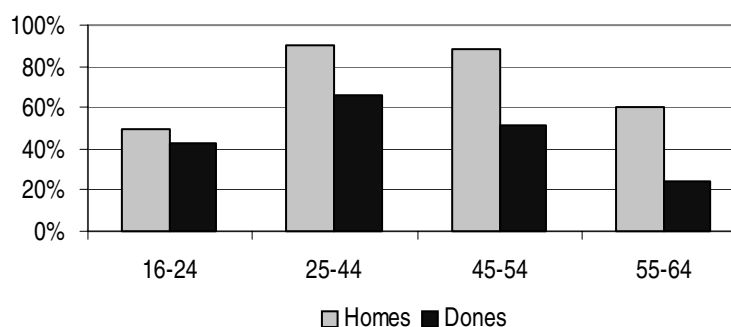
Aquesta important creació d'ocupació ha estat possible gràcies al creixement econòmic registrat en aquest període, en terme mitjà del 3%, i ha afavorit principalment les dones, que han passat de poc més de 550.000 ocupades a més d'1,1 milions. Concretament, de cada 10 nous llocs de treball creats, 6 han estat ocupats per dones.

Pel que fa a les característiques de l'ocupació catalana actual (dades relatives a la mitjana dels tres primers trimestres de 2002), cal destacar els aspectes següents:

- El seu abast: 66 de cada 100 persones de 16 a 64 anys estan ocupades.
- La seva qualitat: 77 de cada 100 assalariats tenen un contracte indefinit.
- La seva dedicació: 93 de cada 100 treballadors tenen una jornada completa.

Taxa d'ocupació segons el sexe i l'edat

Mitjana dels tres primers trimestres de 2002



Pel que fa als joves en el seu conjunt, la seva taxa d'ocupació, del 46%, és 6 punts superior a la mitjana europea (40%).

En el Consell Europeu d'Estocolm de març de 2001 s'establiren per al gener de 2005 uns objectius d'ocupació a mig camí dels fixats per al 2010. Concretament es determinà que la taxa d'ocupació del conjunt de la

Quant a la **proporció d'ocupats**, per cada 100 catalans d'entre 16 i 64 anys, 66 tenen una feina. En el cas dels homes aquest percentatge s'eleva a 78 de cada 100 i en el de les dones, es redueix a 52 de cada 100.

La taxa d'ocupació masculina és més elevada que la de les dones en tots els trams d'edat, si bé les diferències més reduïdes s'assoleixen entre els 16 i 24 anys i s'amplien conforme augmenta l'edat.

En relació amb la Unió Europea, cal dir que la taxa catalana se situa en un nivell un xic superior a la mitjana europea (del 66% i del 64%, respectivament). Segons el sexe, els homes catalans, amb una taxa d'ocupació del 78%, se situen per sobre de la mitjana europea, del 73%, mentre que en el cas de les dones, les catalanes tenen una taxa inferior a la mitjana de les europees, del 52% i del 55%, respectivament.

Catalunya s'ha de plantejar com a repte, a banda de l'objectiu comunitari per a l'any 2010 d'assolir una taxa d'ocupació del 70%, apropar-se als nivells registrats als estats de la UE capdavaners com són Dinamarca i els Països Baixos, al voltant del 75%.

En el cas de les dones, la UE ha fixat com a objectiu per al 2010 una taxa d'ocupació del 60%. En el col·lectiu de les que tenen de 25 a 44 anys la taxa d'ocupació ja assoleix aquest nivell, en alguns casos amb escreix, mentre que en els trams de les més joves (16 a 24 anys) i les més grans (45 a 64 anys) les taxes d'ocupació respectives se situen força per sota. En conseqüència, per augmentar la taxa global de les dones caldrà incidir en l'ocupació de les joves i, en especial, de les majors de 45 anys, que són les que presenten un major diferencial respecte dels homes.

UE el 2005 sigui del 67%; la de les dones, del 57%, i la del col·lectiu de més edat (55 a 64 anys), del 50%.

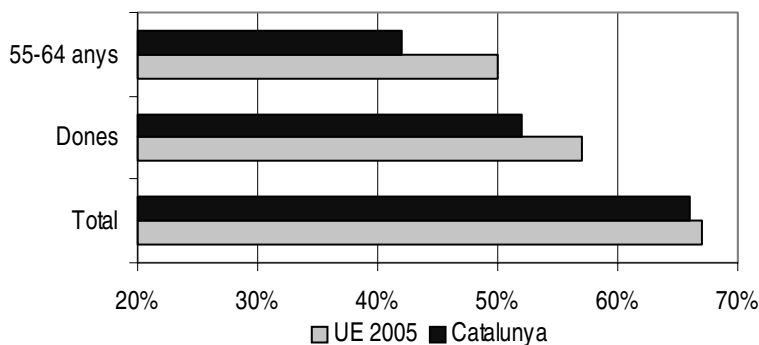
En aquest sentit, cal dir que la taxa d'ocupació catalana, del 66%, a hores d'ara ja se situa entorn de l'objectiu per al 2005. En canvi, en el cas de les dones i dels que tenen entre 55 i 64 anys la taxa d'ocupació de Catalunya és, respectivament, 5 punts i 8 punts percentu-

als inferior a l'objectiu intermedi. Tanmateix, cal recordar que encara resten 2 anys per poder augmentar aquests nivells d'ocupació i complir així amb les fites marcades per al 2005.

Repte:

4. Augmentar la taxa d'ocupació de les dones. Caldrà intensificar els esforços en el cas de les joves i, sobre-tot, de les més grans

Objectiu UE 2005 vs taxa d'ocupació actual de Catalunya



Repte:

5. Incrementar la taxa d'ocupació de les persones de més edat (de 55 a 64 anys)

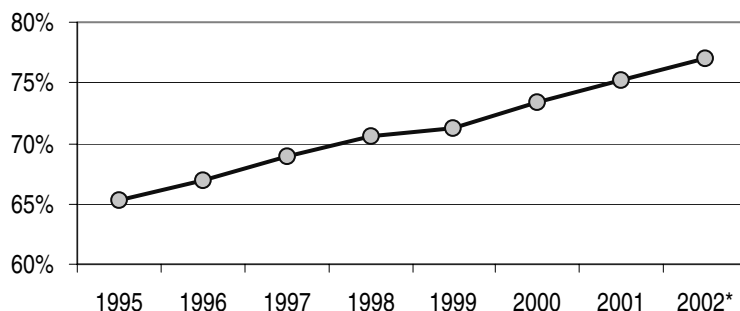
2.3 Estabilitat

Quan es parla de mercat de treball de qualitat, bàsicament, s'entén **estabilitat a la feina** i llocs de treball segurs. Pel que fa al primer aspecte, cal ressenyar que en els darrers anys la millora ha estat força important

atès que a mitjan anys 90, 65 de cada 100 assalariats catalans tenien un contracte indefinit, mentre que a hores d'ara, aquesta proporció és de 77 de cada 100. Per tant, la taxa d'estabilitat ha augmentat de 12 punts percentuals en aquest període.

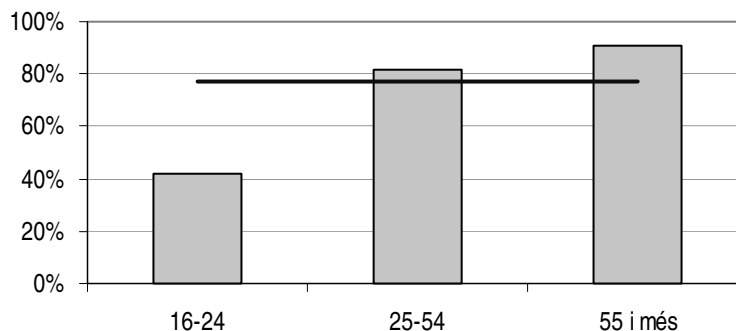
Per sexes, la taxa d'estabilitat laboral més elevada se situa entre el col·lectiu masculí, atès que 80 de cada 100 homes assalariats tenen un contracte indefinit. Pel que respecta al col·lectiu femení, aquesta proporció és de 73 de cada 100.

Evolució de la taxa d'estabilitat a Catalunya



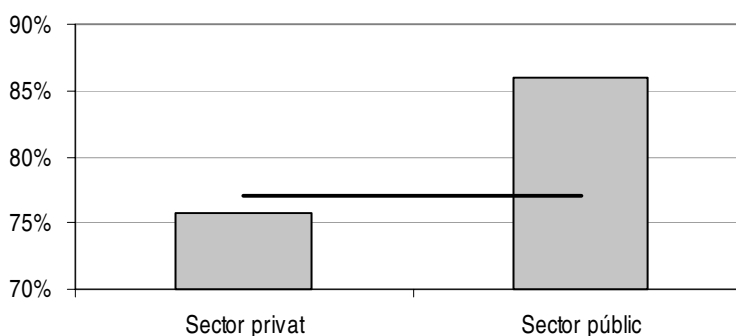
* Mitjana dels tres primers trimestres.

Segons l'edat, la taxa d'estabilitat més elevada, del 91%, correspon als treballadors de més edat (55 i més anys), seguida de la dels de 25 a 54, del 82%. En canvi, els més joves (de 16 a 24 anys) són els que registren una taxa més baixa, del 42%.

*Taxa d'estabilitat segons l'edat**Mitjana dels tres primers trimestres de 2002*

Si es fa la distinció entre els assalariats que treballen al sector públic i els que ho fa al sector privat s'observa que la proporció dels que tenen un contracte indefinit (taxa d'estabilitat) és més elevat en el cas del sector públic (el 86%) que no pas en el privat (el 75,7 %).

En relació amb els tres primers trimestres de 2001 la taxa d'estabilitat ha augmentat en el sector públic de 3,3 punts percentuals i en el sector privat, d'1,6 punts (en el conjunt de l'economia l'increment mitjà és d'1,8 punts).

*Taxa d'estabilitat segons l'edat**Mitjana dels tres primers trimestres de 2002*

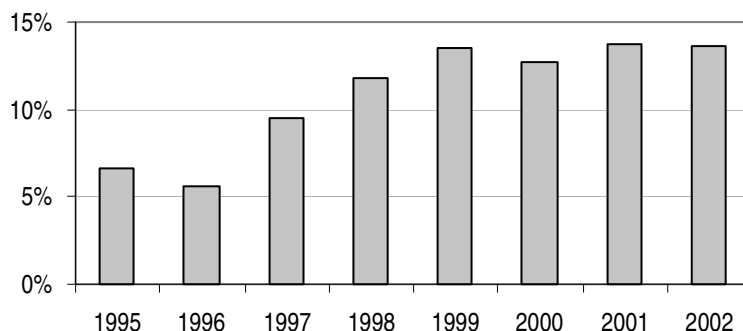
Tot i que la taxa d'estabilitat ha millorat en els últims anys, cal avançar per augmentar encara més l'estabilitat dels assalariats i apropar-nos tant com sigui possible a la mitjana de la UE, que és del 87%, però no s'ha d'obviar que l'estructura econòmica de Catalunya és formada per activitats que en molts casos són de caire estacional, com per exemple les lligades al sector turístic, a l'agricultura, etc., que requereixen del treball temporal.

Quant a la **contractació registrada** a l'economia catalana al llarg de 2002, s'han registrat 2.128.873 contractes de treball, dels quals, el 13,6% són de durada indefinida (290.507 contractes) i, el 86,4%, de caràcter temporal (1.838.366).

El pes de la contractació indefinida sobre el total de contractes s'ha situat en un dels valors més elevats dels darrers vuit anys, juntament amb els dels anys 1999 (13,5%; amb un total de 300.107 contractes indefinits) i 2001 (13,8%; 301.808 contractes).

Percentatge de contractes indefinits sobre el total de contractes registrats

Valors anuals



En comparació amb l'any el 2001, el nombre de contractes registrats experimenta un descens del 3% (65.157 contractes menys). Segons la durada del contracte, tant els indefinits com els temporals han disminuït: 11.301 indefinits menys (-3,7%) i 53.856 temporals menys (-2,8%).

La modalitat indefinida més emprada ha estat la conversió de contractes temporals en indefinits (124.307; el 42,8% dels indefinits), seguida de l'ordinari indefinit (62.122; el 21,4%); el temps parcial indefinit (57.496; el 19,8%), i el de foment de la contractació indefinida (43.747; el 15,1%). El 0,9% restant correspon als contractes indefinits per a minusvàlids (1.472), per a aturats en situació d'exclusió social (1.125) i per a minusvàlids en centres especials de treball (238).

Les modalitats que han augmentat respecte de l'any 2001 han estat les següents: conversió de contractes temporals en indefinits (10.686 més; en termes relatius, del 9,4%); temps parcial indefinit (2.914 més; del

5,3%), i contracte indefinit per a aturats en situació d'exclusió social (1.070 més).

Quant a la **contractació temporal**, tres modalitats concentren el 87,6% dels contractes: l'eventual per circumstàncies de la producció que aplega el 38,6% dels temporals (708.951 contractes); l'obra o servei determinat, el 25,4% (467.822), i el temps parcial temporal, el 23,6% (433.498). La quarta modalitat més emprada és el contracte d'interinitat (168.687 contractes; el 9,2%), seguida del contracte de formació (13.300; el 0,7%) i el de pràctiques (11.786; el 0,6%).

En comparació amb el 2001, destaca l'increment registrat per la modalitat del relleu, del 513% en termes relatius (1.735 contractes més), i per la modalitat del temps parcial temporal, 23.053 en valors absoluts (del 5,6% en termes relatius). D'altra banda, el contracte d'obra o servei ha experimentat la davallada més significativa en valors absoluts (38.739 contractes menys; del 7,6%).

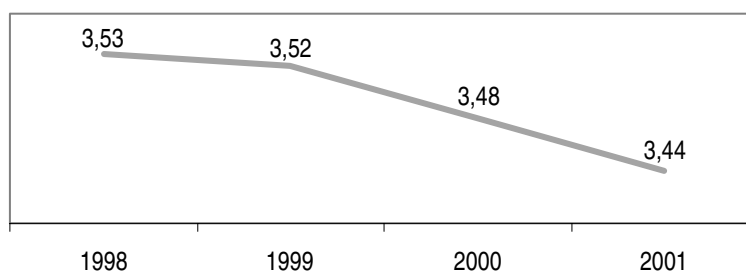
Contractes registrats a Catalunya segons la modalitat

	2002	2001	Variació interanual	
			Absoluta	Relativa
Temps parcial indefinit	57.496	54.582	2.914	5,3%
Ordinari temps indefinit	62.122	72.648	-10.526	-14,5%
Indefinits minusvàlids	1.472	1.905	-433	-22,7%
Foment contractació indefinida	43.747	58.537	-14.790	-25,3%
Indefinits minusvàlids en CET	238	460	-222	-48,3%
Indefinits aturats en situació d'exclusió social	1.125	55	1.070	1945,5%
Convèrtits en indefinits	124.307	113.621	10.686	9,4%
Contractació indefinida	290.507	301.808	-11.301	-3,7%
Pràctiques	11.786	12.901	-1.115	-8,6%
Temps parcial temporal	433.498	410.445	23.053	5,6%
Temporals bonificats minusvàlids	1.183	942	241	25,6%
Temporals minusvàlids en CET	1.698	2.085	-387	-18,6%
Obra o servei	467.822	506.561	-38.739	-7,6%
Eventuals circumstàncies producció	708.951	721.604	-12.653	-1,8%
Interinitat	168.687	179.311	-10.624	-5,9%
Substitució jubilació especial 64 anys	108	283	-175	-61,8%
Relleu	2.073	338	1.735	513,3%
Formació	13.300	13.455	-155	-1,2%
Temporals aturats en situació d'exclusió social	449	429	20	4,7%
Temporals d'inserció	4.943	0	4.943	-
Altres	23.868	43.868	-20.000	-45,6%
Contractació temporal	1.838.366	1.892.222	-53.856	-2,8%
TOTAL CONTRACTES	2.128.873	2.194.030	-65.157	-3,0%

Repte:

6. *Augmentar l'estabilitat laboral. Els majors esforços s'hauran d'emprar per augmentar la taxa d'estabilitat de les dones i, en especial, dels joves que són els que presenten un diferencial més elevat respecte dels nivells mitjans a la Unió Europea, així com dels treballadors de temporada*

Una altra eina que ens ha posat de manifest la millora de l'estabilitat del mercat de treball català en els darrers anys ha estat l'Observatori del Mercat de Treball, a partir del qual s'ha obtingut la informació necessària per a l'elaboració de l'estudi «**Rotació laboral** a Catalunya 1998-2001» publicat el febrer de 2002. Aquest estudi mostra, entre d'altres aspectes, que l'índex de rotació laboral¹ s'ha anat reduint entre

Evolució de l'índex de rotació¹

¹ Índex de rotació laboral = $\frac{\text{nombre de contractes}}{\text{nombre de persones contractades 2 o més vegades al llarg de l'any}}$

els anys 1998 i 2001. Tot i això, també reflecteix que la rotació laboral afecta més les dones i els joves menors de 25 anys.

Repte:

7. *Reduir la rotació laboral, principalment entre els joves i les dones. A més, cal descobrir i combatre les situacions de simulació de contractes que encobreixen una relació laboral*

8. *Lluitar contra el treball no declarat*

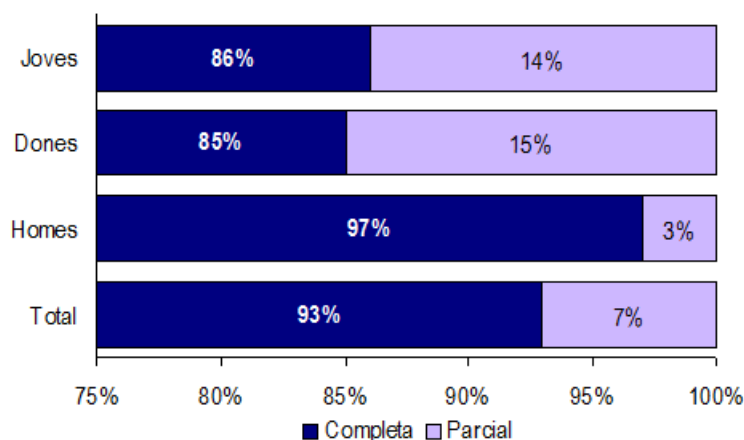
2.4 Jornada

Quant al **tipus de jornada de treball**, el 93% dels ocupats catalans treballen a temps complet i tan sols el 7% ho fan a temps parcial.

Segons el sexe s'observa una diferència apreciable; així, mentre que el 15% de les dones ocupades tenen una jornada a temps parcial, entre els homes aquest percentatge és de tan sols el 3%.

Distribució dels ocupats segons el tipus de jornada

Mitjana dels tres primers trimestres de 2002



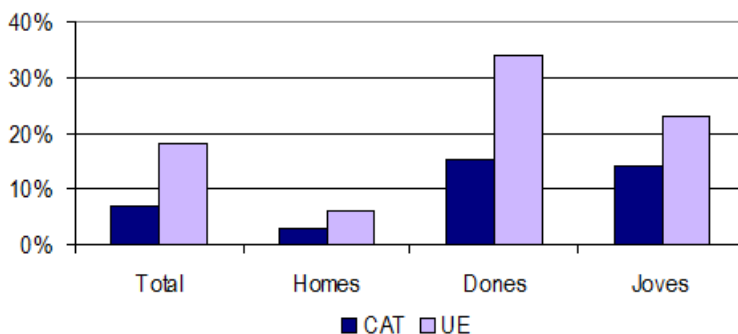
Segons l'edat, el 14% dels joves tenen una feina a temps parcial enfront d'un 7% en el cas dels majors de 25 anys.

En el conjunt de la Unió Europea el treball a temps parcial té més importància que a Catalunya atès que el 18% dels treballadors europeus tenen una jornada d'aquest tipus. Fonamentalment són les dones les que més es beneficien de la jornada parcial, concretament,

34 de cada 100, mentre que en el cas dels homes la proporció és de 6 de cada 100. Pel que fa als joves, 23 de cada 100 treballen a temps parcial.

Així doncs, on s'observa un comportament més desigual entre Catalunya i la UE, quant al temps parcial, és en el col·lectiu femení atès que el diferencial és de 19 punts percentuals, i en el dels joves (9 punts).

Percentatge d'ocupats a temps parcial



Per fomentar l'ocupació de les dones, sobretot entre les més joves i les més grans, que són les que menys participen de l'ocupació, una bona via pot ser, precisament, el treball a temps parcial.

També s'ha de fomentar el treball a temps parcial entre les persones que tinguin responsabilitats familiars, atès que pot facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral.

Repte:

9. Fomentar la jornada a temps parcial entre totes les persones que els pugui convenir per a les seves necessitats personals

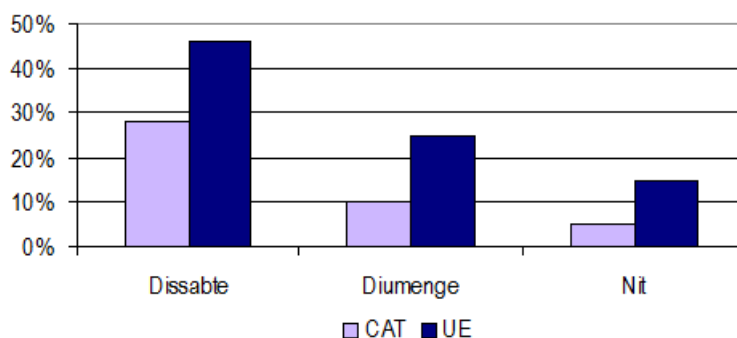
La **reorganització del temps de treball** és un altre aspecte que s'ha de considerar en la definició de les polítiques actives d'ocupació ja que pot contribuir, d'una banda, a crear ocupació i, de l'altra, a dotar de major flexibilitat l'economia.

Treballar el cap de setmana o a la nit ha tingut, tradicionalment, una connotació negativa, associant-se a fei-

nes no desitjades pels treballadors. Tanmateix, el treball nocturn i, en especial, el de cap de setmana, són una bona alternativa a les feines tradicionals atesos els avantatges que poden comportar. Concretament, permeten, des del punt de vista del treballador, compatibilitzar la feina amb altres activitats i, des del punt de vista del mercat de treball, no aturar el procés productiu, en el cas del treball nocturn, o aprofitar el potencial de creació d'ocupació que presenten les activitats d'oci que es desenvolupen el cap de setmana (relacionades amb el turisme, l'esport, la cultura, la restauració, etc.).

En aquest sentit, en el conjunt de la UE aquest tipus de feina s'empra en major proporció. En concret, a Catalunya el percentatge d'ocupats que treballen un o més dissabtes al mes és del 28%, enfront del 46% a la UE, i els que treballen un o més diumenges al mes són el 10% i el 25%, respectivament. Pel que fa al treball nocturn, el 5% dels ocupats catalans han treballat més d'una nit al mes, mentre que a la UE la proporció és del 15%.

Ocupats que treballen parcialment o habitualment



Repte:

10. Fomentar entre els treballadors i les empreses les jornades atípiques, és a dir, treballar de nit i els caps de setmana

2.5 Igualtat d'oportunitats

Home/dona

Un altre factor que s'ha de tenir en compte pel que fa a les característiques del mercat de treball és la **igualtat d'oportunitats entre sexes**.

Les dones catalanes, tal com s'ha exposat prèviament, treballen en menor proporció que els homes malgrat els avenços assolits en els darrers anys. Aquest fet s'explica, d'una banda, per la seva menor participació en el mercat de treball i, de l'altra, perquè pateixen un nivell d'atur més elevat. I pel que fa a les que treballen, cal dir que no disposen de les mateixes oportunitats laborals que els homes, quant a menors possibilitats de promoció professional.

La discriminació, pel que fa a la promoció professional, es reflecteix en el percentatge de dones que arriben a

ocupar càrrecs directius, el 7,8%, enfront del 9,4% dels homes. Aparentment, no hi ha una desigualtat molt important, però si es tenen en compte els tipus de càrrecs directius les diferències entre sexes augmenten. Concretament, aquests percentatges fan referència tant a la direcció de l'Administració pública i la gerència de grans i mitjanes empreses, com a la gerència de petites empreses i d'empreses sense assalariats; aquest últim càrrec directiu, que no es poden considerar d'alta direcció, són els que, habitualment, ocupen les dones.

Tanmateix, si s'analitzen les dades que fan referència a la UE, Catalunya registraria uns valors menys discriminatòris que la mitjana europea en el sentit que a la UE tan sols el 5,9% de les dones ocupen càrrecs directius enfront del 7,8% a Catalunya.

La discriminació en la carrera professional pot suposar, entre d'altres aspectes, un menor nivell retributiu. En concret, les dones catalanes que treballen al sector privat reben, com a mitjana, un salari mensual equivalent al 70% del que reben els homes.

En aquest aspecte les catalanes estan per sota de la mitjana europea que assenyalava que les europees guanyen un salari equivalent al 75% del salari dels homes. Tanmateix, cal matisar que en el cas del conjunt de la

UE, la diferència salarial entre homes i dones pot respondre en bona part al fet que un percentatge més elevat de dones treballen a temps parcial.

Persones amb discapacitat i persones amb dificultats d'inserció laboral

L'autonomia de la persona, principalment en l'àmbit econòmic, laboral i social, s'ha de considerar un objectiu a protegir mitjançant accions dirigides a corregir situacions d'exclusió i discriminació sociolaboral.

La modernització en les estratègies i plantejaments d'inserció sociolaboral d'aquests col·lectius ha fet possible que en pocs anys s'hagi pogut canviar les antigues polítiques de protecció i tutela, per polítiques amb una dimensió més integral que doni resposta a les individualitats que es poden trobar. En aquest sentit s'han d'articular mesures que combinin formació especialitzada, formació bàsica, orientació, diagnòstic d'ocupabilitat, habilitats socials i laborals, suport a la inserció i sobretot tutoria individualitzada, tenint en consideració les particularitats de cada col·lectiu.

A aquests efectes es consideren persones amb discapacitat i persones amb dificultats d'inserció laboral els següents col·lectius:

- a) Persones amb discapacitat psíquica, física i sensorial.
- b) Persones amb trastorns de salut mental.
- c) Treballadors extracomunitaris aturats en risc d'exclusió social.
- d) Persones drogodependents.
- e) Aturats en mesura penitenciària.
- f) Aturats majors de 25 anys en risc d'exclusió social.
- g) Aturats menors de 25 anys en risc d'exclusió social.
- h) Aturats majors de 40 anys en risc d'exclusió social.
- i) Dones aturades majors/menors de 25 anys en risc d'exclusió social.

Quant als discapacitats, actualment el 3% de la població catalana té una discapacitat reconeguda; d'aquests, un 59% ho són per discapacitat física i la resta presenten disminucions psíquiques o sensorials.

D'entre el total de persones amb discapacitat el 55% tenen un grau inferior al 65% i per tant disposen de prou autonomia per integrar-se sociolaboralment. Pel que fa a la resta de col·lectius és difícil la seva comptabilització ja que pot fluctuar.

Repte:

11. Impulsar la igualtat d'oportunitats laborals home/dona, de les persones amb discapacitat i de les persones amb risc d'exclusió social

2.6 Formació

L'educació i la formació, des d'un punt de vista econòmic, és, entre d'altres aspectes, una contribució directa a l'acumulació de capital humà. Aquesta inversió en recursos humans és fonamental per permetre una transició, sense problemes, a una economia i una societat basades en el coneixement.

Cal tenir present que l'acumulació de capital humà augmenta considerablement les oportunitats d'ocupació. Com més grans són els nivells d'alfabetització i d'estudis, millors són les perspectives d'ocupació en el mercat laboral. És a dir, hi ha una correlació positiva entre el nivell d'estudis i el tipus d'ocupació; però no només això: també s'ha comprovat que un major nivell formatiu comporta, per a les persones, una menor vulnerabilitat de cara a la desocupació i un major nivell en les remuneracions.

Segons les directrius sobre l'ocupació, el desenvolupament dels recursos humans és prioritari. L'objectiu és oferir a tothom l'accés a l'educació i a la formació, i fomentar les estratègies globals d'aprenentatge al llarg de la vida. Sense anar més lluny, en el Consell Europeu de Lisboa es varen establir una sèrie d'objectius clars amb la finalitat d'augmentar la inversió per càpita anual en recursos humans.

En aquest sentit, el Memoràndum sobre l'aprenentatge permanent estableix com objectius garantir l'accés universal i continuat a l'aprenentatge per tal d'obtenir i renovar les qualificacions requerides a l'hora de participar de manera sostinguda en la societat del coneixement. Aquestes aptituds bàsiques són les qualificacions en matèria de noves tecnologies de la informació i la comunicació, idiomes, cultura tecnològica, esperit empresarial i habilitats per a la socialització.

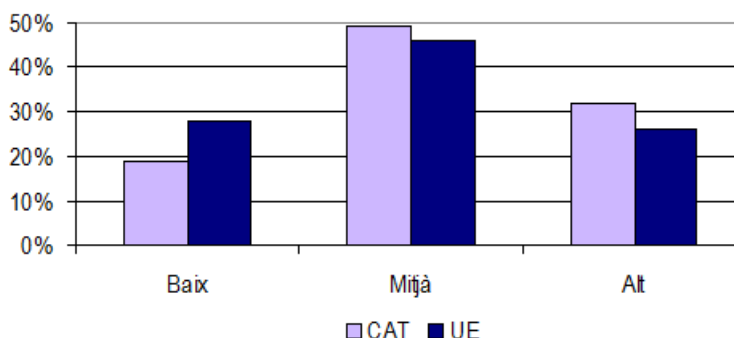
Abans d'entrar en d'altres consideracions, analitzarem breument el **nivell de formació de la població ocupada** catalana.

Del conjunt d'ocupats, el 19% té un nivell de formació baix (com a màxim tenen educació primària), el 49% té educació secundària i el 32%, educació superior.

En aquesta classificació no s'han considerat els col·lectius més joves ni els de més edat per a poder comparar aquesta informació amb la que es disposa a nivell de la Unió Europea.

Distribució dels ocupats segons el nivell formatiu

Dades de Catalunya (any 2001) i Unió Europea (any 2000)



La distribució dels ocupats europeus segons el nivell de formació és la següent: el 28% té un nivell formatiu baix; el 46%, mitjà, i el 26%, superior.

En ambdós casos, prop de la meitat de la població ocupada té un nivell de formació mitjà que correspon o bé a estudis de batxillerat, que no han estat completats amb formació universitària, o bé a una formació professional adreçada al desenvolupament d'una professió.

D'altra banda, les diferents estadístiques existents, si bé fan referència al conjunt de l'Estat, mostren:

- Que la taxa de **participació en educació i formació** de les persones compreses entre els 25 i els 64 anys és molt baixa tant a nivell comunitari (al voltant de 9%) com sobretot de l'Estat (al voltant del 5%), i més si es compara amb països com Suècia, que està en el 22%.

- Que l'Estat espanyol ha de fer un esforç important per augmentar els **recursos i els beneficiaris de l'educació i la formació**. Aquest esforç també ha de comptar amb el suport de les empreses atès que, si s'analitza l'esforç que aquestes realitzen en formació contínua crida l'atenció la poca proporció d'empreses espanyoles que ofereixen formació (26,5% enfront del 57,4% de la UE).

Per exemple, i pel que fa als **recursos que es destinen al conjunt de la formació no reglada** (formació contínua i formació ocupacional), segons dades de la OCDE referents als estats que en formen part (no hi ha informació disponible d'aquesta organització per àmbits territorials inferiors), Espanya és, juntament amb el Regne Unit, l'Estat membre de la UE que menys proporció del PIB dedica a aquest tipus de formació; concretament, hi dedica el 0,2%, força per sota del país capdavanter, Dinamarca, que hi dedica el 0,95% del PIB.

Reptes:

12. Compliment dels objectius del Pla General de Formació Professional

13. Fomentar la formació al llarg de la vida laboral

14. Incrementar els recursos, els participants i l'eficàcia de la formació d'aturats i d'ocupats

15. Millorar l'adaptació a les necessitats del mercat de treball de la formació universitària

16. Millorar l'estadística oficial en termes d'educació i formació, sobretot la relacionada amb els recursos assignats en relació amb el PIB, atès que majoritàriament quan es vol comparar amb Europa només hi ha dades comparatives a nivell d'Estat espanyol

Pla general de formació professional a Catalunya

El Pla general de formació professional a Catalunya estableix la diagnosi actual de la formació a Catalunya i defineix els objectius i els reptes a assolir pel que fa a la formació professional reglada o inicial, la contínua i l'ocupacional i que, a més, s'ha elaborat amb un ampli consens, el qual és del tot necessari per assolir les fites que s'han establert.

Aquí recollirem els aspectes més destacats del Pla general de formació professional a Catalunya, amb el benentès que tant el SOC en particular com el conjunt dels departaments de la Generalitat, en general, hauran de dur a terme les actuacions necessàries previstes per tal de garantir l'assoliment dels objectius previstos.

En general els reptes de futur que estableix el PGFPC són els següents:

- Adquisició de competències i qualificacions
- Ajustament entre l'oferta i la demanda de qualificacions professionals
- Ajustament entre l'oferta i la demanda de formació professional
- Integració de la formació professional
- Interrelació entre les diferents vies d'aprenentatge formals i no formals
- Reconeixement dels aprenentatges no formals
- Observació i prospectiva dels sectors econòmics i del mercat laboral
- Planificació de l'oferta formativa
- Avaluació del sistema de formació professional
- Itineraris de capacitació professional

Formació professional reglada

Objectius:

- Desenvolupar una oferta formativa estructurada per famílies professionals i per nivells de qualificació
- Adaptar aquesta oferta formativa a les característiques del sector en l'entorn del centre de formació, segons el currículum establert
- Definir itineraris formatius coherents des del punt de vista de la transició de la formació general a la formació professional específica, passant per una formació de base
- Combinar itineraris formatius a partir de l'adaptació de l'oferta formativa modular
- Desenvolupar i consolidar la màxima oferta possible en règim presencial i no presencial i totes les seves variants: formació mixta, formació parcial capitalitzable, reconeixement de l'experiència laboral per a l'accés a la titulació acadèmica i la qualificació i proves per a l'obtenció del títol
- Possibilitar l'accés als cicles formatius sense requisits acadèmics i des del món laboral mitjançant la superació d'una prova d'accés
- Analitzar periòdicament l'oferta de cicles formatius mitjançant la posada al dia del catàleg de títols, la revisió dels currículums i la reunió de la planificació territorial d'aquesta oferta
- Impulsar la participació dels agents econòmics i socials en la definició dels títols i les competències associades
- Desenvolupar i consolidar totes les possibilitats associades al model de professionalització, entre d'altres: formació a distància, matrícula per crèdits, formació en règim de tarda, proves per a l'obtenció directa del títol, convalidació amb la formació ocupacional i correspondència amb la pràctica laboral
- Integrar aquest sistema en un de més ampli que prevegi les interrelacions de disseny, planificació, execució i avaluació d'oferta formativa amb la formació ocupacional i contínua
- Desplegar mecanismes d'actualització periòdica del catàleg de títols, referenciat en els sistemes de formació i qualificacions professionals
- Desenvolupar un sistema d'avaluació i millora de la formació
- Desenvolupar un sistema de difusió, informació i orientació professionals que permeti satisfer les expectatives de les persones i del món del treball, així com millorar la percepció social de l'FPI (actualment, formació professional de grau mitjà)
- Disposar de mecanismes d'ajust periòdic de l'oferta total o parcial de cicles formatius per part dels centres i de la demanda de formació per part dels ciutadans i les empreses
- Augmentar l'autonomia de la gestió dels centres
- Incrementar el nombre de persones titulades en cicles formatius

- Corresponsabilitzar els agents econòmics i socials en el sistema de formació professional inicial

Formació professional ocupacional

Objectius:

- Facilitar la inserció o reinserció laboral dels treballadors aturats, potenciant les polítiques de formació i ocupació i la seva interrelació mitjançant accions d'orientació i qualificació o requalificació professional.
- Garantir el principi d'igualtat d'oportunitats, adreçant la formació ocupacional als col·lectius més prioritàris segons la seva dificultat d'accés al món laboral, procurant que aquest accés es porti a terme en funció de les seves necessitats i de les dels diferents sectors productius i de serveis.
- Afavorir la qualitat, l'interès social i l'adequació de la formació i l'ocupació, impulsant accions formatives relacionades amb la innovació tecnològica, les noves ocupacions i l'economia social.
- Possibilitar el reconeixement i l'acreditació de les competències adquirides pels treballadors a través de processos formatius formals o no formals, establint mecanismes d'integració entre la formació professional ocupacional i la resta de sistemes de formació professional.
- Adaptar permanentment els continguts de la formació professional ocupacional als canvis socials, tecnològics i organitzatius.
- Crear noves especialitats formatives d'acord amb les noves ocupacions i les noves tecnologies.
- Desenvolupar itineraris individualitzats que integrin accions d'orientació, formació i acompanyament a la inserció.
- Adaptar les qualificacions de la formació professional ocupacional a l'estructura del catàleg de qualificacions, per al reconeixement i l'acreditació de les competències adquirides i per a la seva convalidació en el sistema reglat.
- Coordinar l'oferta de formació i els sistemes d'informació i orientació professionals.
- Actualitzar, adequar i ampliar els certificats de professionalitat, en col·laboració amb els agents socials i organismes competents, tenint en compte els referents autonòmics nacionals i europeus.
- Introduir millores en els continguts dels certificats de professionalitat, incloent-hi competències, entre altres, relacionades amb la prevenció de riscos laborals, la seguretat i la salut laboral, el medi ambient, l'organització del treball, la qualitat i millora de mètodes, l'orientació i el foment de la iniciativa emprenedora.
- Experimentar i avaluar certificats de professionalitat, mitjançant cursos de formació i proves d'avaluació de la competència adquirida amb la col·laboració dels agents socials i altres organismes.
- Portar a terme intercanvis d'experiències a escala autonòmica i europea, en l'àmbit de l'orientació i for-

mació per afavorir la mobilitat dels treballadors i la millora dels mètodes de gestió i desenvolupament de la formació ocupacional.

- Incrementar la realització de pràctiques formatives en el centre de treball en els cursos de formació professional ocupacional, especialment en la formació per obtenir els certificats de professionalitat.

Formació professional contínua

Objectius:

- Afavorir l'adquisició i l'actualització de coneixements i competències claus
- Adquirir noves competències específiques relacionades amb les demandes del món laboral
- Afavorir la participació de treballadors amb necessitats formatives especials com a factor de manteniment del lloc de treball i d'integració i cohesió social
- Incrementar la participació de les PIME, especialment de les microempreses, en les accions formatives
- Establir un sistema de certificació en correspondència amb el sistema integrat de formació i qualificacions professionals
- Incrementar els recursos i els participants de la formació contínua
- Augmentar el nivell de participació de la formació contínua en les empreses
- Afavorir l'execució plurianual de la programació

Formació universitària

Abans d'acabar l'apartat de formació creiem que és necessari fer una referència als objectius als quals, en relació amb el món laboral, l'ensenyament universitari ha de donar compliment.

És necessari adequar la formació universitària a les necessitats del mercat de treball. A més, cal impulsar la realització de pràctiques laborals per parts dels alumnes en empreses i institucions públiques, així com fomentar dins l'àmbit acadèmic les competències i habilitats (iniciativa, autonomia, treball en equip, etc.). Per últim, cal estimular la formació complementària mitjançant estudis de postgrau.

2.7 Seguretat laboral

Cal assenyalar que tot i que el nombre de sinistres registrats entre gener i desembre de 2002 assoleixi la xifra de 183.829, el 99% d'aquests tenen caràcter lleu. És a dir, els accidents que tenen unes conseqüències més greus són prop de 1.800. En aquest sentit, tot i que és necessari reduir la sinistralitat global de Catalunya, s'han de destinar els majors esforços possibles per tal que els greus i mortals desapareguin o bé es redueixin a la mínima expressió.

Si posem en relació el nombre d'accidents greus i mortals amb el nombre de treballadors afiliats al règim ge-

neral de la Seguretat Social, s'observa que es produeixen 80 accidents per cada 100.000 treballadors, 72 de greus i 8 de mortals.

La sinistralitat d'aquest tipus afecta més especialment els homes (125 sinistres per cada 100.000 treballadors) que les dones (19 sinistres), fet lògic si tenim en compte que són els homes els que més habitualment desenvolupen professions de major risc.

En canvi, si es considera l'edat del treballador que ha patit l'accident, a mesura que augmenta l'edat, s'incrementa la proporció de sinistres. Així, mentre els menors de 55 anys en cap cas tenen més de 100 accidents per cada 100.000 treballadors, els que tenen entre 55 i 64 anys tenen 134 accidents i els de 65 o més anys, 364.

Segons el tipus de contracte, cal dir que la sinistralitat és més elevada entre els treballadors amb contracte temporal (153 accidents per cada 100.000 assalariats amb contracte temporal) que entre aquells que en tenen un d'indefinit (62 accidents per cada 100.000 assalariats indefinits).

L'assoliment d'entorns laborals segurs i saludables és un dels objectius prioritaris del Govern de la Generalitat de Catalunya, el qual s'ha d'aconseguir a través de la generalització de la cultura preventiva, l'assessorament i el control; mesures que s'han de concebre, d'una banda, com un factor de defensa dels drets de les treballadores i els treballadors, en particular allà on es detecta un major risc de sinistralitat laboral, i, de l'altra, com a normes de qualitat i excel·lència de les empreses.

Pla català de formació en matèria de seguretat i salut laborals

El Pla general d'ocupació de Catalunya fa seus els objectius del Pla català de formació en matèria de seguretat i salut laboral.

Principal objectiu del Pla català de formació en matèria de seguretat i salut laboral: contribuir a la protecció de la seguretat i la salut laboral dels treballadors i treballadores, impulsant la sensibilització, la conscienciació i la formació en aquesta matèria, amb la participació de tots els agents implicats.

Àmbits:

- Formació Professional
- Empresaris i empresàries
- Treballadors i treballadores
- Delegats i delegades de prevenció
- Professionals de la prevenció

Objectius:

- Sensibilitzar mitjançant la formació, afavorint la promoció d'una cultura preventiva.
- Potenciar la participació activa de les parts implicades així com dels sistemes d'organització preventiva.
- Garantir l'accés a la formació en matèria de seguretat i salut en el treball, en tots els sectors d'activitat, així

com en aquells col·lectius amb un índex d'accidentalitat més elevat.

– Implantar noves metodologies formatives que facilitin l'adquisició dels coneixements i millorin l'impacte sobre la seva aplicabilitat.

Finalitats del Pla:

– Impulsar la cultura social de la seguretat i salut laborals.

– Estendre la formació en seguretat i salut laboral a tots els sectors d'activitat i a tots els col·lectius de treballadors i treballadores.

– Fer de la formació en seguretat i salut laborals un eix transversal que abasti la formació professional inicial, l'ocupacional i la contínua.

– Millorar les condicions de seguretat i salut en el treball i, en general, en tots aquells aspectes relacionats amb l'entorn laboral.

– Facilitar la formació en prevenció de riscos laborals a empresaris de petites i mitjanes empreses mitjançant la implantació de programes formatius flexibles que facilitin la integració de la prevenció en les pimes.

– Facilitar l'accés a la formació en prevenció a les empreses de tot el territori català, independentment de la seva localització geogràfica.

– Facilitar l'accés a la formació en prevenció als delegats i delegades de prevenció.

– Donar resposta a les necessitats de formació horitzontal mitjançant accions formatives que per la seva naturalesa tenen un component comú a diverses branques d'activitat a Catalunya.

– Disposar d'un sistema d'indicadors que permeti l'anàlisi de quina ha estat la incidència de la formació en relació a la seva eficàcia i eficiència.

– Promoure la participació i la coordinació de tots els agents i institucions implicats.

– Incrementar la qualitat de la formació en seguretat i salut laborals. Des del punt de vista dels continguts, una de les pretensions del Pla és la innovació, contemplant les noves tecnologies i formes de treball i l'adaptabilitat als constants canvis laborals i tecnològics.

– Garantir en la primera fase del Pla que els empresaris/empresàries, els treballadors/treballadores i els delegats i delegades de Catalunya hagin rebut, com a mínim, una formació bàsica de qualitat en seguretat i salut laborals.

– Donar prioritat als programes de formació contínua de treballadors/treballadores en actiu i empresaris/empresàries dels sectors amb un elevat índex d'accidentalitat, així com al contingut dels acords sectorials. Així mateix aquesta prioritat ha de traslladar-se als responsables del sistema educatiu reglat de formació dels futurs professionals a fi i efecte d'assolir la seva integració en els dissenys curriculars.

Repte:

17. Reduir la sinistralitat laboral, en especial la que té unes conseqüències més negatives, és a dir, la greu i la mortal i promoure unes condicions de treball segures i saludables

18. Contribuir a la protecció de la seguretat i la salut laboral dels treballadors i treballadores, impulsant la sensibilització, la conscienciació i la formació en aquesta matèria, amb la participació de tots els agents implicats.

2.8 Desocupació

Un altre dels aspectes que acostuma a preocupar més quant a l'evolució del mercat de treball és la **desocupació**.

L'economia catalana, com la resta d'economies europees, presenta uns nivells d'atur superiors als que correspondrien a una simple adequació d'oferta i demanda, és a dir, és un atur de tipus estructural. Així doncs, l'atur existent denota una manca relativa de dinamisme de l'economia per proporcionar llocs de treball a totes les persones que volen treballar i perquè les característiques d'aquestes persones s'ajustin a les necessitats de les empreses.

Concretament, en finalitzar l'any 2002, el nombre de persones inscrites com a aturades a les oficines de treball de la Generalitat de Catalunya és de 203.532 i la taxa d'atur se situa en el 6,6% de la població activa.

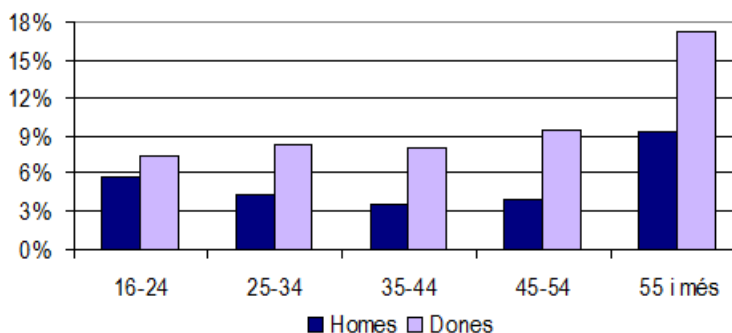
Repte:

19. Reduir l'atur

Desocupació segons sexe i edat

No obstant això, cal assenyalar que la situació és diferent segons el sexe. Així, mentre els homes tenen una taxa d'atur considerada de plena ocupació (inferior al 5%), concretament del 4,8%, les dones assoleixen una taxa del 9% que les situa com a col·lectiu objectiu de les mesures que s'apliquen per aconseguir la plena ocupació.

També cal fer esment de les diferències segons les edats. En el cas dels homes la taxa d'atur es redueix sensiblement entre els 25 i els 54 anys (entre el 4,3% dels 25 als 34 anys i el 3,5% dels 35 als 44 anys), mentre que quan són joves o més grans de 55 anys la seva taxa d'atur és superior (del 5,8% i el 9,3%, respectivament). En canvi, pel que fa a les dones, la taxa d'atur més reduïda l'assoleixen a les edats més joves, del 7,4% entre els 16 i 24 anys. A mesura que les dones es fan grans es registra un progressiu creixement de l'atur, assolint el seu punt àlgid quan tenen més de 55 anys, amb una taxa d'atur per sobre del 17%.

*Taxa d'atur registrat segons sexe i edat**Dades de 31 de desembre de 2002*

El col·lectiu juvenil, amb una taxa d'atur del 6,5%, també ha de rebre una atenció especial per part de les polítiques d'ocupació per tal de reduir la seva desocupació.

En relació amb la Unió Europea, cal destacar que el mercat de treball català en el seu conjunt té una taxa d'atur més reduïda atès que la taxa europea és del 7,8%

i la catalana, del 6,6% (diferencial d'1,2 punts percentuals).

En canvi, per sexes s'observa un comportament desigual. En el cas dels homes la taxa d'atur europea, del 7%, és 2,2 punts superior a la catalana, del 4,8%, mentre que en el cas de les dones la taxa europea, del 8,8%, és 0,2 punts inferior a la catalana, del 9%.

Taxa d'atur registrat i estimat segons sexe i edat

Edat	TAXA D'ATUR REGISTRAT (31 des 02)			TAXA D'ATUR ESTIMAT (3 primers trim 02)		
	TOTAL	HOMES	DONES	TOTAL	HOMES	DONES
16-24 anys	6,5%	5,8%	7,4%	19,4%	19,2%	20,4%
25-34 anys	6,1%	4,3%	8,3%	9,2%	6,7%	12,2%
35-44 anys	5,4%	3,5%	8,0%	7,8%	4,8%	11,8%
45-54 anys	6,2%	4,0%	9,4%	7,3%	4,0%	12,2%
55 anys i més	11,8%	9,3%	17,2%	7,5%	5,4%	12,1%
TOTAL	6,6%	4,8%	9,0%	9,6%	7,0%	13,2%

Repte:

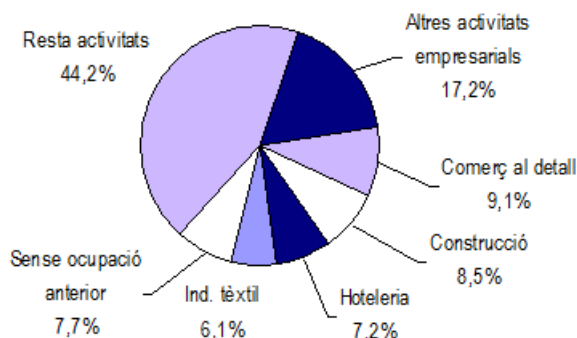
19.1 La lluita contra l'atur passa per actuar, principalment, en el col·lectiu femení de totes les edats (tot i que cal tenir una cura especial de les dones de més edat, que són les que pateixen unes taxes d'atur més elevades) i, en menor mesura, en el juvenil i en el dels homes majors de 55 anys i els menors de 25

Desocupació segons l'activitat econòmica

Per grans sectors d'activitat, l'agricultura és el que registra la taxa d'atur més baixa, concretament del 2%.

Les taxes de la resta de sectors són: del 6% a la construcció, del 6,1% a la indústria i del 6,5% als serveis.

Pel que fa a les branques d'activitat, s'han analitzat les dades corresponents a la mitjana de 2002 per tal que l'estacionalitat de determinades activitats no pugui afectar els resultats. Així doncs, entre les branques que concentren un nombre de desocupats més elevat, destaquen les altres activitats empresarials amb un 17,2% dels aturats, seguides del comerç al detall (9,1%), construcció (8,5%), hotelaria (7,2%) i indústria tèxtil (6,1%). Aquestes activitats apleguen un elevat nombre d'aturats, però també són les que més ocupats concentren.

*Distribució dels aturats segons la branca d'activitat**Mitjana de l'any 2002*

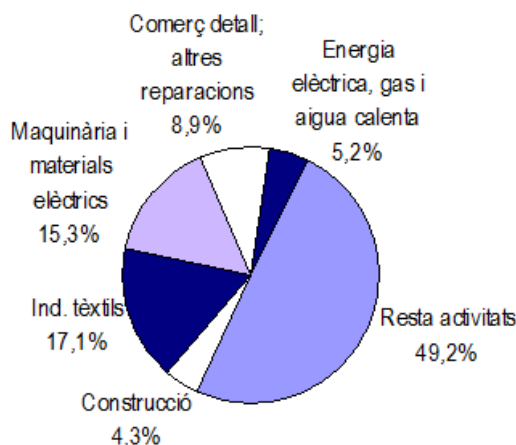
D'aquestes, les que registren un valor més significatiu de desocupació en relació amb la seva afiliació són la indústria tèxtil i les altres activitats empresarials.

Regulació d'ocupació

Pel que fa a la regulació d'ocupació, al llarg de 2002 a Catalunya s'han extingit 6.914 llocs de treball com a conseqüència de la presentació i autorització d'expedients de regulació d'ocupació. La branca d'activitat que

més extincions ha comptabilitzat ha estat la indústria tèxtil amb 1.183 (el 17,1% del total).

Les altres branques que més extincions han registrat han estat les següents: maquinària i materials elèctrics (1.058; el 15,3%), on el tancament de l'empresa Lear ha concentrat 928 extincions (el 88% d'aquesta branca d'activitat); comerç al detall (613; el 8,9%); energia elèctrica, gas i aigua calenta (362; el 5,2%), i construcció (299; el 4,3%).

*Distribució de les extincions segons la branca d'activitat**Acumulat de l'any 2002*

En canvi, si posem en relació el nombre d'extincions amb el volum de treballadors afiliats per cada branca d'activitat, s'observa que la que registra més extincions per cada 1.000 treballadors és la pesca i aquicultura (149‰), seguida del transport aeri i espacial (96‰); l'antracita, hulla, lignit i torba (88‰); la indústria del tabac (65‰), i l'energia elèctrica, gas i aigua calenta (60‰).

Repte:

19.2 Reduir l'atur de les branques d'activitat que estan expulsant mà d'obra

Desocupació territorial

Territorialment, també s'ha analitzat la mitjana d'atur registrat en el conjunt de l'any 2002 per tal que les conclusions no es vegin afectades per l'estacionalitat de l'atur en determinades comarques, com ara aquelles més especialitzades en activitats turístiques, que el mes de desembre poden presentar unes taxes d'atur que no reflecteixin el dinamisme econòmic de l'àmbit.

Així doncs, l'any 2002, les comarques que presenten una taxa d'atur més elevada (superior al 7%) són, a

grans trets, les situades a la franja litoral de l'àmbit metropolità i del camp de Tarragona, els dos Vallès i les comarques centrals de l'Anoia, el Bages i el Berguedà.

Concretament:

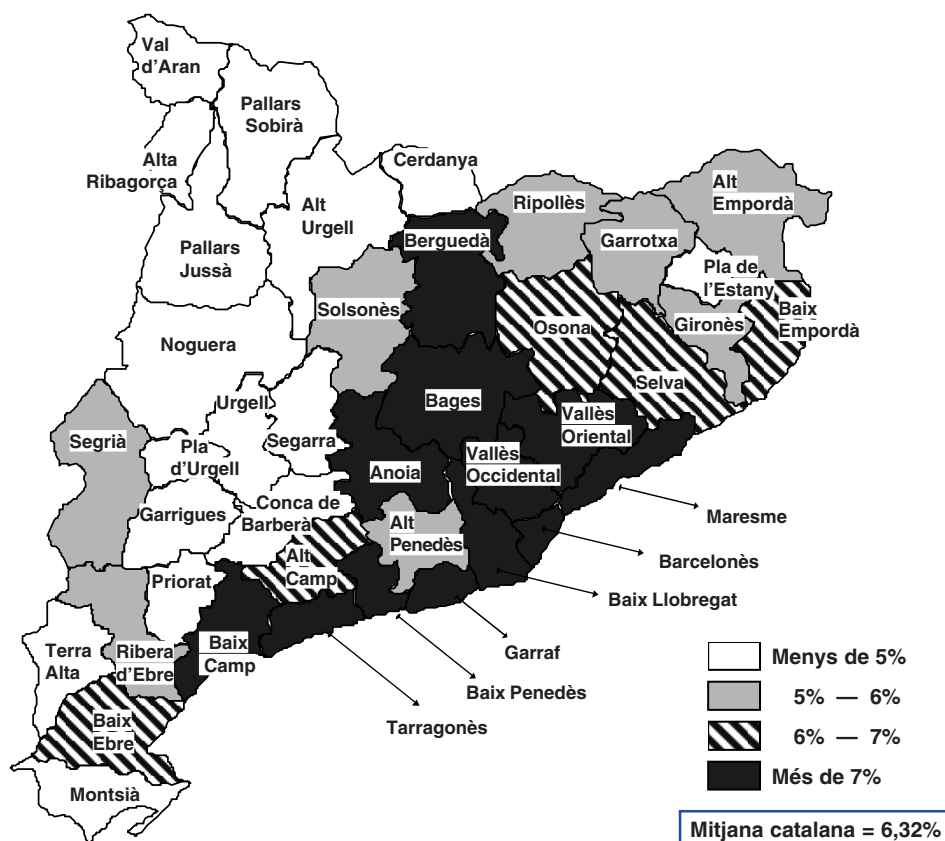
- l'àmbit metropolità és el més afectat per l'atur atès que totes les comarques que en formen part, amb l'excepció de l'Alt Penedès, assoleixen una taxa superior al 7%;

- de les comarques centrals, les comarques amb més atur són l'Anoia, el Bages i el Berguedà, i del camp de Tarragona, el Baix Camp, el Baix Penedès i el Tarragonès, i,

- en canvi, pel que fa a les comarques gironines, les terres de l'Ebre i l'àmbit de ponent, cap comarca supera la taxa d'atur del 7%.

Taxa d'atur a les comarques de Catalunya

Mitjana de l'any 2002



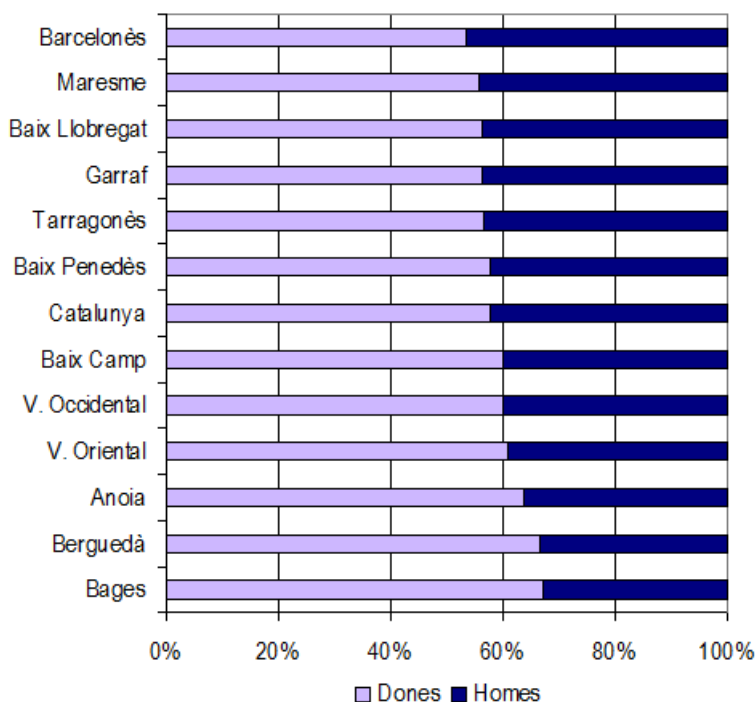
Les comarques que tenen una taxa d'atur més elevada (Anoia, Garraf, Baix Penedès, Vallès Occidental, Vallès Oriental, Bages, Baix Camp, Tarragonès, Maresme, Baix Llobregat, Barcelonès i Berguedà) són també les que, en valors absoluts, concentren més desocupats, el 84% dels aturats catalans (més de 162.000).

És a dir, a Catalunya coexisteixen comarques on l'atur és significatiu amb d'altres que es troben en una situació de plena ocupació (taxa d'atur inferior al 5%), localitzades aquestes últimes, principalment, a l'àmbit de ponent.

Així doncs, com que el problema de l'atur es troba força localitzat territorialment, analitzarem amb més detall

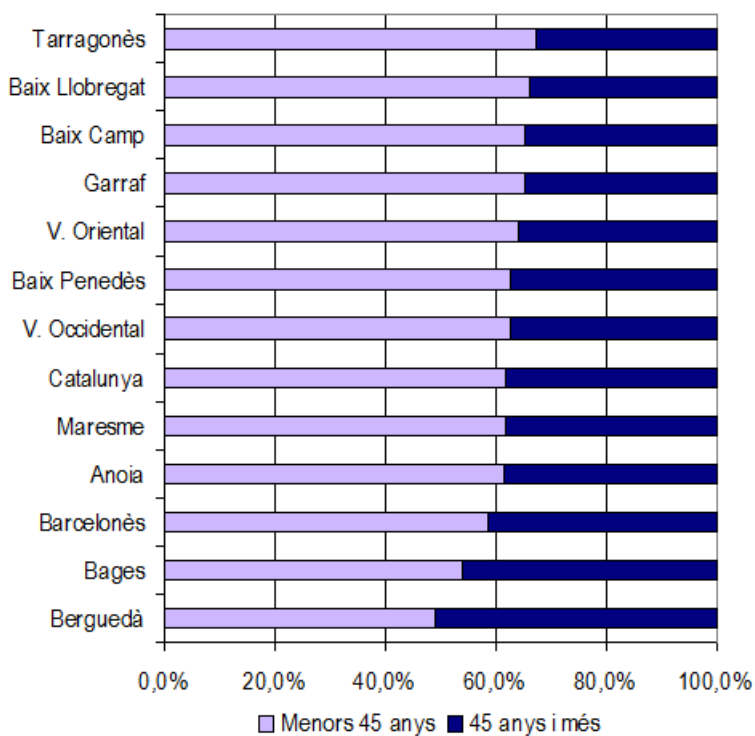
quin tipus d'atur existeix en aquestes comarques amb una taxa d'atur elevada.

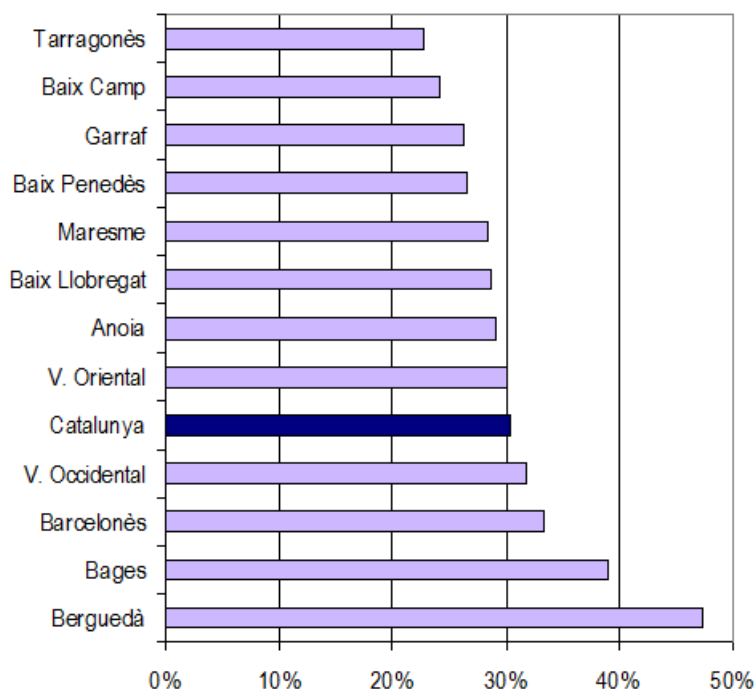
En el conjunt de Catalunya, de cada 100 aturats, 58 són dones i 42, homes. Aquesta desigual distribució entre sexes es reproduïx a les 12 comarques amb més atur, tot i que amb algunes diferències entre elles. Així, s'observa que al Barcelonès és on la distribució és més equilibrada (54 dones i 46 homes), mentre que a les comarques centrals de l'Anoia, el Bages i el Berguedà, les dones tenen un pes força notable (entre 64 i 67 de cada 100 aturats són dones). A les altres 8 comarques la distribució és més similar a la de la mitjana catalana.

*Distribució dels aturats segons el sexe**Mitjana de l'any 2002*

Segons les edats, a grans trets, es pot dir que a les comarques costaneres del Tarragonès, Baix Llobregat, Baix Camp i Garraf la proporció d'aturats menors de 44 anys és més elevada que a les altres comarques. En

canvi, les comarques del Barcelonès, el Bages i el Berguedà són les que concentren més aturats majors de 45 anys.

*Distribució dels aturats segons l'edat**Mitjana de l'any 2002*

*Proporció d'aturats de llarga durada**Mitjana de l'any 2002*

Quant a la durada de l'atur registrat en aquestes comarques, cal assenyalar que el Berguedà és la comarca on existeix una proporció més elevada d'aturats que porten més de 12 mesos a l'atur, del 47% (el màxim de totes les comarques catalanes). El Bages, amb el 39% d'aturats de llarga durada, també assolix una proporció força important (la mitjana catalana és del 30%). A l'altre extrem se situen el Tarragonès (23% d'atur de llarga durada) i el Baix Camp (24%).

En el conjunt de Catalunya, la distribució dels aturats segons el nivell formatiu és la següent: el 41% té un grau de formació baix; el 52%, mitjà, i el 6%, superior. Quant a les comarques objecte de la nostra anàlisi destaca el cas del Berguedà, on el 68% dels aturats tenen un nivell de formació baix. L'Anoia i el Vallès Occidental són les altres dues comarques on més de la meitat dels aturats són de baixa formació (56% i 51%, respectivament). Pel que fa als aturats de nivell formatiu mitjà, sobresurt la proporció que representen a la comarca del Baix Penedès (63% del total), el Tarragonès (62%) i el Bages (61%). Per últim, assenyalar que en el cas del Barcelonès i el Garraf els aturats de nivell de formació alt tenen un pes força més important que a les altres comarques (del 9% i del 8%, respectivament).

Quant a la distribució dels aturats segons la branca d'activitat on han realitzat la seva darrera ocupació, cal dir que a les 12 comarques amb més atur la branca de les altres activitats empresarials és la primera o segona activitat que més aturats concentra. L'altra branca que aplega més aturats està lligada a l'estructura productiva de la comarca. Així, s'observa que en el cas de l'Anoia, el Bages, el Berguedà, el Maresme i el Vallès Occidental els aturats que provenen de les indústries

tèxtils assoleixen un pes molt important. Quant al Baix Camp, el Baix Penedès, el Garraf i el Tarragonès, aquest paper correspon a l'hoteleria; al Barcelonès, al comerç al detall, i, per últim, al Baix Llobregat i al Vallès Oriental, a la construcció.

Repte:

19.3 Realitzar accions més intenses a les comarques més afectades per l'atur

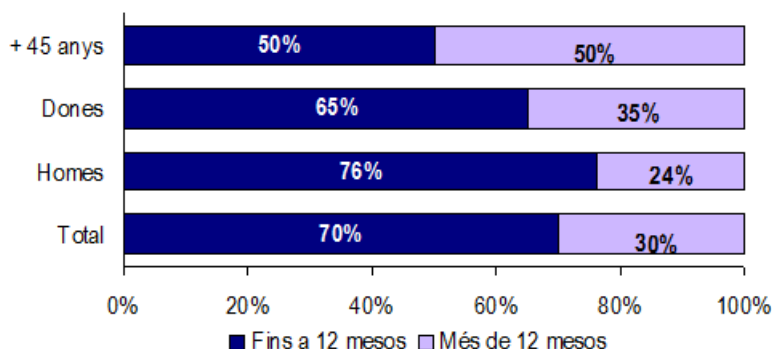
Desocupació de llarga durada

La situació de desocupació comporta desavantatges econòmics, socials i psicològics, entre d'altres, i el fet que es perllongui en el temps, és a dir, es transformi en atur de llarga durada (superior als 12 mesos) pot agreujar-los, en especial pot provocar una pèrdua del nivell de qualificació del treballador així com una manca d'adequació a les noves necessitats empresarials. És per això que un altre aspecte contra el qual les polítiques actives han de lluitar és l'atur de llarga durada.

En el nostre cas, la proporció de persones que porten a l'atur més de 12 mesos no és gens menyspreable atès que representa el 30% del total d'aturats. Segons el sexe, s'observa que les dones es veuen més afectades per l'atur de llarga durada (35% del total d'aturades) que no pas els homes (24%). I segons les edats, són els majors de 45 anys els que pateixen més aquesta situació, que afecta la meitat dels aturats que tenen aquesta edat. En aquest tram d'edat, igualment l'atur de llarga durada afecta més les dones que els homes atès que 56 de cada 100 dones aturades majors de 45 anys fa més de 12 mesos que són a l'atur, mentre que aquesta proporció es redueix al 43% en el cas dels homes.

Distribució dels aturats segons l'antiguitat de la demanda

Dades de 31 de desembre de 2002



D'altra banda, també cal destacar que, al contrari del que es podria pensar, en el conjunt de la Unió Europea l'atur de llarga durada afecta una proporció d'aturats més elevada que en el cas de Catalunya, del 44% i 30%, respectivament.

Tot i que el problema de l'atur de llarga durada, segons les dades analitzades, és menys greu a Catalunya que en el conjunt de la UE, les polítiques d'ocupació a aplicar en el nostre mercat de treball han de dedicar els majors esforços possibles a la lluita contra l'atur de llarga durada. I aquest esforç no s'ha de fer només perquè la UE així ho estableixi a les línies directrius, sinó perquè, realment, és important evitar que les persones estiguin desocupades durant una llarga temporada atès que, a més dels problemes socials, econòmics i psicològics que pot comportar, el capital humà que han acumulat durant la seva vida laboral es pot perdre i convertir-los en persones amb dificultats d'inserció laboral.

Repte:

20. Reduir l'atur de llarga durada, en especial entre els majors de 45 anys, que són els més afectats. En aquest tram d'edat, les dones són les que ho pateixen amb major proporció

Per últim, cal tenir present que tot i que per conèixer les característiques del nostre mercat de treball l'enquesta de població activa és de molt ajut, per a analitzar la desocupació s'han emprat els registres d'atur perquè defineixen amb molta més claredat els col·lectius, i fins i tot les persones, que requereixen mesures d'inserció laboral, formació, etc. i, per tant, l'eficàcia de les accions pot ser molt més elevada.

En aquest sentit cal matisar que el col·lectiu juvenil també és un dels que requereixen mesures especials perquè, encara que segons els registres d'atur tenen unes taxes d'atur relativament reduïdes, segons l'enquesta de població activa són el col·lectiu que més pateix l'atur.

2.9 Mobilitat laboral

D'acord amb l'anàlisi de la distribució territorial de l'atur registrat a Catalunya es detecta la coexistència en el territori català de zones en situació de plena ocupa-

ció amb d'altres amb una taxa d'atur relativament elevada.

Al marge de les mesures que tenen com a objectiu crear ocupació en aquelles àrees amb atur i de les que pretenen orientar i formar professionalment els aturats cap a activitats que tinguin una demanda de treball insatisfeta, cal fomentar la **mobilitat laboral** per tal de cobrir les necessitats de mà d'obra que es produeixen en les zones on existeix plena ocupació.

De l'anàlisi de les dades de l'Observatori del Mercat de Treball, s'observa que al llarg del primer semestre de 2002 de cada 10 demandants d'ocupació catalans que van ser contractats per a realitzar una feina, 4 ho van ser per treballar al seu municipi de residència; 3, a un altre municipi de la mateixa comarca, i 3 a un municipi d'una altra comarca. És a dir, 6 de cada 10 es desplacen per a treballar.

Aquestes dades ens indiquen que els demandants d'ocupació estan disposats a moure's per trobar feina. Tot i això, cal intensificar els esforços per continuar augmentant la mobilitat i reduir les diferències territorials en atur.

Repte:

21. Fomentar les possibilitats de mobilitat dels treballadors en cas necessari, especialment dels demandants d'ocupació

2.10 Negociació col·lectiva

La **negociació col·lectiva**, és a dir, la negociació entre empresaris i representants dels treballadors, permet, mitjançant el conveni col·lectiu, regular les condicions laborals, adequant-les a l'evolució de l'economia i la societat en general, a les característiques de l'activitat econòmica que es desenvolupa i a les necessitats empresarials, entre d'altres.

El fet que els convenis col·lectius determinin unes condicions de treball específiques, tot respectant el marc normatiu general, beneficia, sens dubte, tant les empreses com els treballadors. Entre altres aspectes, es pot adequar l'evolució salarial als guanys de productivitat; adaptar la jornada laboral a les necessitats del moment;

determinar la formació adient per als treballadors amb mancances de qualificació; fixar mesures per avançar en la igualtat entre sexes, etc.

És a dir, la negociació col·lectiva pot ser un àmbit important a l'hora de pactar mesures que afavoreixin l'ocupació i, sobretot, les seves condicions: estabilitat; seguretat; formació; promoció, etc.

Pel que fa als acords col·lectius que han tingut vigència al llarg de l'any 2002 cal esmentar els següents aspectes:

- aproximadament una tercera part dels treballadors subjectes a la negociació col·lectiva s'han vist beneficiats per pactes de reducció de la jornada de treball;
- el 85% dels acords pacten clàusules sobre hores extraordinàries (afectant el 80% dels treballadors). En aquest sentit els aspectes que més es negocien fan referència a pactes sobre la realització d'hores extraordinàries estructurals, la remuneració de les hores extraordinàries i la compensació de les hores realitzades per temps equivalent de descans retribuït;
- els acords que pacten aspectes relatius a la limitació de la contractació temporal o al foment de la contractació indefinida representen un percentatge entorn del 5%;
- al voltant del 20% dels acords estableixen clàusules sobre creació d'ocupació per jubilacions anticipades (mitjançant contractes de relleu);
- un dels aspectes que més acords regulen és el relatiu a la conciliació de la vida familiar i laboral (pacte de permisos no retribuïts per a la cura dels nens; de serveis o ajuts per jardí d'infància o escolar; de serveis o ajuts per fills o familiars amb disminució; altres tipus de serveis o ajuts socials; clàusules sobre protecció per maternitat; clàusules respecte a les parelles de fet, etc.); els percentatges oscil·len entre el 25% i el 68% dels acords.
- la meitat dels acords fixen criteris per a l'ascens professional dels treballadors, que afecten el 41% dels treballadors;
- cal destacar que la formació ocupacional i la seva configuració és, juntament amb la conciliació de la vida familiar i laboral, l'aspecte que més acords regulen, concretament, el 63% dels acords han pactat clàusules sobre formació professional (73% de treballadors afectats);
- el 25% dels treballadors estan subjectes a acords que han pactat clàusules de no discriminació o de promoció d'igualtat entre sexes (el 13% dels acords), i

- la submissió al Tribunal Laboral de Catalunya és un pacte que afecta el 55% dels treballadors (regulat en el 21% dels acords).

En aquest sentit cal esmentar que a finals del passat mes de gener els representants empresarials i sindicals han signat el II Acord de Negociació Col·lectiva per a 2003. Aquest acord recomana que les negociacions col·lectives fixin, en matèria salarial, un augment del 2%, d'acord amb les previsions d'inflació, i que es tingui en compte el creixement de la productivitat en l'evolució salarial, que es preveu que sigui entorn de l'1%.

Així mateix, recomana a les empreses que, davant de situacions que requereixin un ajust, augmentin la flexibilitat interna (mitjançant la mobilitat geogràfica i funcional o les reduccions de jornada) abans de reduir el volum de treballadors.

L'Acord també recomana que els convenis continguin clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació entre sexes o entre treballadors fixos i temporals.

Repte:

22. Potenciar la negociació col·lectiva

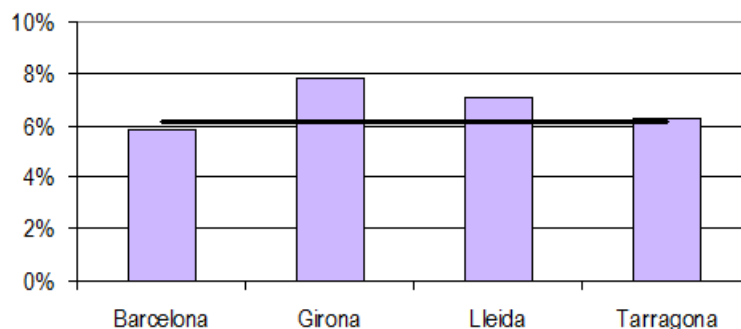
2.11 Immigració

Per últim, cal parar atenció en un aspecte que cada cop és més important en la nostra societat, en general, i en el mercat de treball, en particular: la **immigració**.

A mitjan dels anys 90 començà a les nostres terres un procés ja conegut a d'altres parts d'Europa: el fenomen de la immigració. Fenomen que, lluny d'alentir-se amb el pas del temps, ha estat constant i ha provocat una entrada molt important de persones d'altres països que cerquen en el nostre un futur millor.

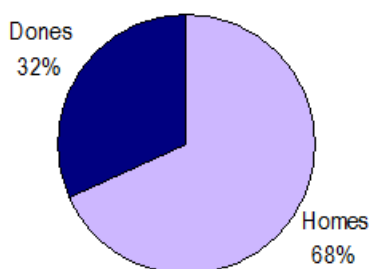
Pel que fa a la magnitud de la immigració legal, segons dades corresponents al novembre de 2002, el 6% dels afiliats als diferents règims de la Seguretat Social a Catalunya són immigrants, concretament, 180.237 afiliats.

Territorialment, el 73% es concentra a la demarcació barcelonina; l'11%, a la gironina; el 9%, a la tarragonina, i el 7% a la lleidatana. Tanmateix, si posem en relació el nombre d'immigrants amb el del total d'afiliats, s'observa que Girona és on la proporció d'immigrants és més elevada (8 de cada 100) i Barcelona, més reduïda (6 de cada 100).

*Pes dels afiliats estrangers sobre l'afiliació total**Dades de novembre de 2002*

Quant a les característiques de la immigració afiliada a la Seguretat Social podem dir que, principalment, són homes atès que de cada 100, 68 són homes i només 32, dones. També s'observa que on estan assolint un major pes és a les activitats relacionades amb la cura de la llar

i l'agricultura atès que són sectors d'activitat on els catalans, igual com passa a qualsevol economia desenvolupada, a mesura que tenen un nivell de formació més elevat menys disposats estan a treballar-hi, i per tant, cal recórrer a la mà d'obra estrangera.

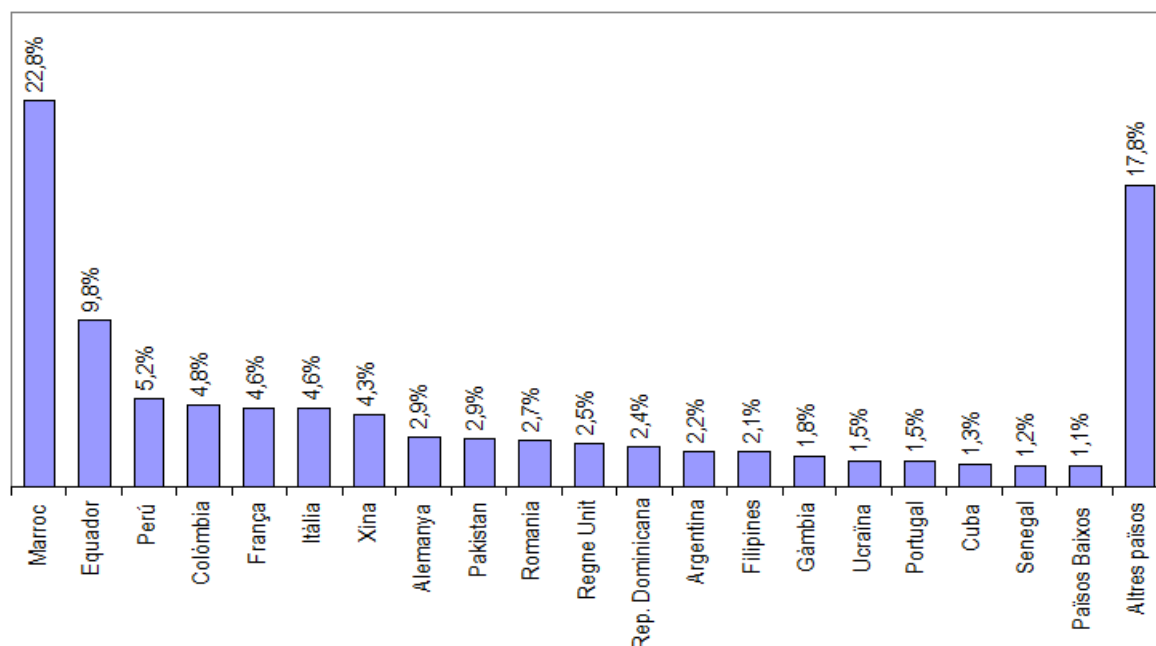
*Distribució dels afiliats estrangers segons el sexe**Dades de novembre de 2002*

Pel que fa a l'origen d'aquestes persones, el 81% procedeix d'un país extracomunitari i el 19%, d'estats membres de la Unió Europea. Per països, els col·lectius més importants són els procedents del Marroc (22,8%), Equador (9,8%) i Perú (5,2%).

Si fem referència als immigrants que són inscrits a les oficines de treball de la Generalitat de Catalunya com a demandants d'ocupació, a 31 de desembre de 2002 se'n comptabilitzen 29.241 (el 8,2% del total de demandants inscrits a les OTG).

Distribució dels afiliats estrangers segons la nacionalitat

Dades de novembre de 2002



El 54% d'aquests demandants provenen del sector serveis; el 15%, de la construcció; el 10%, de la indústria; el 5%, de l'agricultura, i el 16% restant corresponen al col·lectiu sense ocupació anterior. Pel que fa als demandants del sector serveis, cal destacar que es concentren, principalment, en les altres activitats empresarials (el 35%) i l'hoteleria (el 30%).

Quant al nivell formatiu, s'observa que majoritàriament tenen un baix nivell formatiu; concretament, el 83% tenen un nivell formatiu baix; el 13%, mitjà, i el 4%, superior.

Vinguin del país que vinguin els immigrants, el fet és que la integració a la nostra societat és l'única via possible per tal que la convivència i l'acceptació mútua sigui pacífica i real en el marc d'una societat que cada vegada és més oberta i global. En aquest aspecte el paper de les institucions i les administracions és de cabdal importància perquè aquest procés tingui lloc amb la major celeritat possible i la major cohesió social, sense oblidar el respecte als signes d'identitat propis.

En aquest sentit el Govern de la Generalitat de Catalunya ha posat en marxa el Pla interdepartamental 2001-2004, amb l'objectiu de guiar la integració social dels nousvinguts.

Repte:

23. Integració sociolaboral dels immigrants

3. L'ENTORN EUROPEU

Abans d'iniciar aquest capítol creiem convenient esmentar que tots aquells reptes que sorgeixen de l'entorn europeu i que ja s'han establert en la fase de diagnòstic de l'apartat anterior no es tornaran a recollir.

3.1. L'Estratègia Europea per a l'Ocupació

A mitjan dels anys 90 es palesà a nivell europeu la necessitat de combatre el problema de la desocupació d'una manera més eficaç atès que es constata que el problema era de caire estructural i que requeria d'una lluita més intensa.

Aquest desig comú es plasmà en el Tractat d'Amsterdam, signat el 2 d'octubre de 1997, amb la introducció d'un capítol dedicat en exclusiva a l'ocupació, en el qual es defineix una estratègia coordinada per a l'ocupació.

L'Estratègia coordinada implica la participació dels estats membres de la Unió Europea i de les institucions comunitàries per tal de definir una via d'acció comuna que tingui com a objectiu últim l'augment dels nivells d'ocupació. Per assolir aquest repte es fixa com a objectius potenciar una mà d'obra qualificada, formada i adaptable així com uns mercats laborals capaços de respondre als canvis constants en les condicions econòmiques.

Concretament, s'estableix que cada any el Consell de la Unió Europea i la Comissió Europea elaboraran un informe sobre la situació de l'ocupació a la Unió Europea. Sobre la base d'aquest informe, el Consell Europeu (reunió dels caps d'estat i de govern dels estats membres) adoptarà unes conclusions que, alhora, serviran de base perquè el Consell de la UE, a proposta de la Comissió Europea, elabori unes orientacions de política d'ocupació que els estats membres hauran de considerar en l'elaboració dels respectius plans nacionals d'acció per a l'ocupació.

És a dir, les institucions comunitàries plantejaren els reptes i els desequilibris i els estats membres disposaran les accions per assolir els primers i lluitar contra els segons.

A finals de l'any 1997, al Consell Europeu de Luxemburg es van definir per primera vegada unes línies directrius per a l'ocupació, iniciant-se així la posada en pràctica de l'Estratègia Europea per a l'Ocupació.

En aquests cinc anys, les línies directrius s'han fixat en quatre pilars:

- Pilar I. Millorar l'ocupabilitat
- Pilar II. Desenvolupar l'esperit d'empresa i la creació d'ocupació
- Pilar III. Fomentar la capacitat d'adaptació dels treballadors i de les empreses
- Pilar IV. Reforçar la política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones

L'impuls de Lisboa

En el Consell Europeu de Lisboa de març de 2000 el procés de coordinació de les polítiques d'ocupació va rebre un nou impuls, ja que es van actualitzar les prioritats de l'Estratègia. Concretament, s'adoptà l'objectiu de la plena ocupació; es van fixar objectius d'ocupació a mitjà termini, i s'acordà la integració de l'estratègia en un marc més ampli de coordinació de les polítiques.

En aquell Consell Europeu, la Unió Europea va establir com a objectiu per a l'any 2010 **convertir-se en l'economia més competitiva del món, capaç de créixer econòmicament de manera sostinguda, amb més i millors llocs de treball i amb més cohesió social.**

Per aconseguir aquest repte es creu necessari, per una banda, avançar en l'economia del coneixement i aprofitar totes les possibilitats que ofereixen les noves tecnologies i, d'altra banda, elevar els nivells d'ocupació, afavorir la inclusió social i modernitzar els sistemes de protecció social i els sistemes educatius.

Concretament, en el segon àmbit esmentat els següents aspectes són fonamentals, d'acord amb les Conclusions del Consell Europeu de Lisboa:

Educació i formació per a la vida i el treball en la societat del coneixement

En aquest sentit els estats membres hauran d'adoptar les mesures necessàries per assolir els següents objectius:

- Un augment anual considerable de la inversió per càpita en recursos;
- El nombre de persones de 18 a 24 anys amb una educació secundària bàsica que no reben un ensenyament o formació posteriors hauria de reduir-se a la meitat com a molt tard el 2010;
- Les escoles i centres de formació, tots ells connectats a Internet, haurien de convertir-se en centres d'aprenen-

tatge polivalents accessibles per a tots; haurien d'establir-se associacions d'aprenentatge entre escoles, centres de formació, empreses i centres d'investigació;

- Un marc europeu hauria de definir les noves qualificacions bàsiques que han de proporcionar-se a través de la formació continua;
- Estimular la mobilitat d'estudiants, professors i personal de formació i investigació;
- S'hauria d'establir un model europeu comú de *curriculum vitae* per contribuir a la mobilitat ajudant a l'avaluació del coneixement adquirit, tant per part dels centres d'educació i formació com per part dels empresaris.

Més i millors llocs de treball a Europa: desenvolupament d'una política activa d'ocupació

Cal abordar 4 àmbits fonamentals:

- Millorar l'ocupabilitat i reduir les deficiències de qualificacions, en especial proporcionant als Serveis d'Ocupació una base de dades a escala europea sobre ocupacions i oportunitats de formació; promoure programes especials per permetre que els aturats assoleixin el nivell de qualificació adequat;
- Donar una major importància a la formació contínua com a component bàsic del model social europeu, entre altres, fomentant entre els interlocutors socials acords sobre innovació i formació contínua i aprofitant la complementarietat entre la formació contínua i la jornada laboral;
- Augmentar l'ocupació en els serveis, inclosos els serveis personals, on hi ha una important escassetat;
- Fomentar tots els aspectes de la igualtat d'oportunitats i una major possibilitat de conciliar vida laboral i vida familiar.

El Consell Europeu va considerar que l'objectiu global d'aquestes mesures hauria de ser augmentar la taxa d'ocupació tan a prop com sigui possible del 70% i augmentar el nombre actual de dones ocupades a més del 60% com a molt tard el 2010.

Modernització de la protecció social

- És necessari garantir la viabilitat dels sistemes de protecció social a llarg termini enfront de l'envelliment de la població, promoure la integració social i la igualtat de sexes i proporcionar serveis sanitaris de qualitat.

Promoure la integració social

- En aquest sentit s'ha d'incloure la promoció de la integració social en les polítiques d'ocupació, educació, formació, sanitat, i habitatge dels estats membres, completant-la a escala comunitària mitjançant accions amb càrrec als fons estructurals, dintre de l'actual marc presupostari.

El Pla nacional d'acció per a l'ocupació

El **Pla nacional d'acció per a l'ocupació** (PNAE), és el resultat de la integració de les polítiques que es pretenen aplicar a l'economia espanyola amb la finalitat de donar resposta a les directrius de l'Estratègia Europea per a l'Ocupació.

L'objectiu principal d'aquest Pla és contribuir a la creació de més ocupació i millorar la qualitat en el treball. Les principals línies d'actuació previstes són les següents:

- **Intensificació de les polítiques actives per tal d'afavorir la inserció laboral** sobretot d'aquells col·lectius amb especials dificultats, com poden ser les dones, treballadors majors de 45 anys, aturats de llarga durada, discapacitats, immigrants i treballadors desocupats amb risc d'exclusió social. En l'actualitat es fa un seguiment de la inserció laboral dels aturats després d'haver participat en diferents mesures.

- **Potenciar la permanència de les persones grans en el mercat de treball** a través de bonificacions en les cotitzacions a la Seguretat Social, de la reforma de la jubilació parcial (de manera que fa compatible la realització d'una activitat laboral amb la percepció d'una pensió de jubilació a partir dels 65 anys) i del canvi en la forma de calcular la pensió de jubilació (les persones que després dels 65 anys continuïn treballant percebran una pensió més alta que la que haguessin rebut jubilant-se amb aquesta edat, encara que ja tinguin una carrera completa de cotització). Cal afegir que, si s'acomiada persones majors de 55 anys dins d'un expedient de regulació d'ocupació, l'empresari haurà de pagar una part de les cotitzacions fins que el treballador faci 61 anys.

- **Millorar la qualitat dels sistemes d'educació i de formació.** Modernitzar i millorar l'eficàcia dels sistemes d'aprenentatge i formació en el lloc de treball. Reduir l'analfabetisme de joves i adults. Facilitar l'accés dels adults a la formació permanent. Fomentar l'educació al llarg de tota la vida, amb especial atenció a l'ensenyament de llengües estrangeres.

- Completar la **modernització del Servei Públic d'Ocupació.**

- Una de les dimensions més importants de la qualitat en el treball és l'**estabilitat de l'ocupació**. Per incrementar aquesta estabilitat, el Pla preveu unes sèrie d'accions concretes:

- Es pretén evitar l'ús abusiu dels contractes de molt curta durada, amb un increment del 36% de la quota empresarial a la Seguretat Social en els contractes de durada inferior a 7 dies.

- La Inspecció de Treball i Seguretat Social, amb la col·laboració de l'INEM, realitzarà una campanya de control sobre l'ús de les diferents modalitats de contractació.

- L'Acord Interconfederal sobre Negociació Col·lectiva 2003 vol promoure mecanismes per millorar la flexibilitat interna (mobilitat funcional, formació contínua dels treballadors, gestió del temps de treball i redistribució de la jornada) per adaptar-se a les necessitats de

les empreses que han de respondre a les variacions de l'entorn. Aquestes mesures es consideren menys traumàtiques que d'altres, com pot ser l'extinció dels contractes de treball.

Els signants de l'Acord pensen que s'hauria de fomentar l'ús del contracte a temps parcial (sobretot l'indefinit), atès que permet adaptar les plantilles de les empreses a les seves necessitats i, alhora, possibilita la conciliació de la vida laboral i personal dels treballadors i treballadores.

- Pel que fa a la **igualtat d'oportunitats**, algunes de les mesures més importants incloses en aquest Pla són:

- Doblar els esforços per tal de reduir el diferencial existent entre la taxa d'atur dels homes i la de les dones.

- Participació de les dones en les accions d'inserció laboral en proporció al pes que aquestes tenen sobre l'atur total.

- Prioritat de la contractació estable de la dona a través de bonificacions en les quotes de la Seguretat Social.

- Intentar aconseguir una representació equilibrada entre homes i dones en tots els sectors i professions. I, a més, fomentar la igualtat de retribucions per un treball igual.

- Incentiu a les dones empresàries.

- Garantir que tant els homes com les dones puguin acollir-se a formes flexibles d'organització del treball, de forma voluntària i sense perdre qualitat en el treball.

- Conciliació de la vida familiar i laboral a través de diverses mesures, entre les quals es troba el Pla integral de suport a la família 2001-2004.

Continguts previstos al PNAE que han estat aportats pel Govern de la Generalitat de Catalunya

Algunes comunitats autònomes desenvolupen programes addicionals en el seu territori. **En el cas de Catalunya, les actuacions que es porten a terme són les següents:**

- Formació ocupacional per a desocupats, amb tutoris personalitzades, orientació, pràctiques formatives no laborals en empreses i acompanyament a la inserció.

- Subvenció d'actuacions complementàries a les accions d'orientació habituals.

- Exploració i avaluació d'actuacions específiques dels SPE dins l'àmbit de la prevenció de l'atur.

- Impartir coneixements de competències professionals relacionades amb el treball en equip, els idiomes comunitaris, la utilització de les TIC, la prevenció de riscos laborals i els nous jaciments d'ocupació dins els cursos de formació ocupacional pels joves.

- Accions de formació amb una primera fase de coneixements generalitzats i d'orientació professional i una segona d'orientació a les ocupacions demandades en el territori.

- Potenciació del Centre de Formació Ocupacional Virtual per Internet.

– Adequació de les aplicacions de gestió de la intermediació del Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme als procediments i mecanismes desenvolupats i aprovats en el projecte SISPE (sistema informàtic unificat que permetrà un seguiment en temps real de les actuacions per al conjunt de l'Estat espanyol).

– Desenvolupament de circuits de tractament de l'oferta i la demanda d'ocupació que responguin a necessitats específiques de mobilitat dels demandants d'ocupació.

– Establiment dels premis de qualitat social per a les empreses que integrin persones disminuïdes.

– Desenvolupament de normativa reguladora de les empreses d'inserció de Catalunya.

– Ajuts a la promoció de l'ocupació autònoma.

– Subvenció a les empreses d'economia social per a l'adaptació a les noves tecnologies.

– Foment dels pactes territorials per a l'ocupació entre les administracions locals i els agents econòmics i socials representatius del territori.

– Promoció de serveis a domicili, en el marc del Programa de nous filons d'ocupació.

– Línia especial de microcrèdits sense avals, per a dones emprenedores.

Avaluació comunitària del PNAE de l'Estat espanyol

En el mes de novembre de 2002 la Comissió Europea va publicar l'**Informe conjunt sobre l'ocupació 2002**, l'informe que cada any analitza el procés de coordinació de les polítiques d'ocupació dels estats membres de la Unió Europea iniciat l'any 1997.

A continuació es presenten les valoracions de la Comissió respecte del mercat de treball espanyol i la seva política d'ocupació.

Segons la Comissió, el Govern espanyol s'ha fixat explícitament com a objectiu assolir la plena ocupació, però el Pla nacional d'acció per a l'ocupació (PNAE) no defineix cap objectiu intermediari per aconseguir-lo.

El repte de millorar la qualitat del treball ha estat abordat principalment a través de la formació (la llei relativa a la formació professional, anunciada en el PNAE de 2001, ha estat adoptada el juny de 2002), l'estabilitat professional, la salut i la seguretat en el treball, i la igualtat d'oportunitats.

D'altra banda, el Govern i els interlocutors socials han acordat més mesures per afavorir la contractació de dones i de persones socialment excloses que són complementàries de les definides en el PNAE Inclusió social 2001.

Pel que fa a la modernització dels serveis públics d'ocupació, la realització del sistema d'informació SISPE ha estat anunciada i continua el procés de descentralització de les polítiques actives.

S'han pres mesures per reduir les diferències entre els homes i les dones i afavorir la conciliació entre la vida professional i la vida familiar (Pla integral de suport a les famílies 2001-2004).

La llei sobre la formació professional ha fusionat els tres subsistemes que existien en el terreny de la formació.

L'ocupació estable ha progressat més que l'ocupació de durada determinada. Tanmateix, la taxa de temporalitat es manté elevada (en el 31,5%), mentre que el treball a temps parcial no ha progressat de manera important.

Cap mesura important ha estat adoptada per reduir les diferències regionals en matèria d'ocupació i d'atur que, tot i que s'estan reduint, continuen sent de les més elevades de la UE.

Arran d'aquesta anàlisi sobre la situació existent, la Comissió planteja com a **principals reptes**:

- La **reducció de les taxes d'atur i l'augment de les taxes d'ocupació** necessiten mantenir els esforços endegats. Aquestes taxes registren nivells menys positius que la mitjana europea malgrat els avenços dels darrers anys.

- És important avançar en la **modernització dels sistemes públics d'ocupació i millorar la coordinació entre els serveis regionals d'ocupació**.

- És necessari **disminuir la taxa d'atur de les dones**, que és el doble de la dels homes, i assegurar la **conciliació de la vida laboral i familiar** proposant, en particular, serveis de cura d'infants i de persones dependents.

- Malgrat els esforços ja assolits, la **disminució del nombre de contractes de durada determinada i l'augment del treball a temps parcial** es mantenen com a reptes importants.

- L'adopció de la llei relativa a la formació professional s'emmarca en una estratègia global d'educació i de formació al llarg de la vida i convé que la seva aplicació **millori la cohesió entre la formació professional, la política educativa i l'aprenentatge no formal a tots els nivells**.

- Sembla essencial **reactivar el diàleg social**.

Arribat aquest punt, ens interessa saber si aquestes recomanacions fetes a Espanya són aplicables o no a Catalunya.

Una de les recomanacions fetes per la Comissió a l'Estat espanyol fa referència a la necessitat de reduir la taxa d'atur i d'augmentar la d'ocupació perquè, permanentment, se situen en valors menys positius que els de la mitjana europea.

En aquest sentit, cal destacar que la **taxa d'ocupació** de 16 a 64 anys de Catalunya se situa, al contrari que l'espanyola, per sobre de la mitjana europea (al voltant de 2 punts superior) i que el diferencial de la **taxa d'atur** catalana i europea és de tan sols 1 punt mentre en el cas espanyol supera els 3 punts.

Un altre aspecte que s'ha recomanat a Espanya és reduir la **taxa d'atur femení** perquè és el doble de la masculina. En el cas de Catalunya la taxa d'atur femení també és superior a la masculina, si bé el diferencial entre ambdues és més reduït, de 5 punts.

Reduir la **taxa de temporalitat**, que en el cas espanyol afecta 1 de cada 3 assalariats, es defineix segons la Comissió com un altre dels desafiaments del mercat de treball espanyol. A Catalunya, tot i que també supera la

mitjana europea, la taxa de temporalitat afecta el 23% dels assalariats (mitjana dels tres primers trimestres de 2002) i la tendència a la baixa iniciada ja a mitjan dels anys 90 es consolida.

Dades de l'any 2001 presentades a l'Informe sobre l'ocupació 2002

		Espanya	UE	Catalunya*
Taxa	Total	56,3%	63,9%	65,7%
d'ocupació	Homes	70,9%	73,0%	78,5%
16-64 anys	Dones	41,9%	54,9%	52,9%
	Total	10,6%	7,4%	8,4%
Taxa d'atur	Homes	7,5%	6,4%	6,3%
	Dones	15,5%	8,7%	11,4%
Treball a temps parcial		8,4%	18,9%	7,4%
Taxa de temporalitat		31,5%	13,2%	24,8%

* Per mantenir l'homogeneïtat temporal, les dades de Catalunya també són de l'any 2001, però provenen de l'Enquesta de Població Activa (elaborada per l'INE)

El futur de l'Estratègia Europea per a l'Ocupació

Tal com s'ha assenyalat prèviament, en el Consell Europeu de Lisboa de març de 2000, la Unió Europea va establir un ambiciós objectiu estratègic per a l'any 2010: convertir-se en l'economia del coneixement més dinàmica i competitiva del món, capaç de generar un creixement econòmic sostenible que comporti més i millors llocs de treball, tot afavorint una major cohesió social. Per aconseguir-ho es va pactar una ambiciosa agenda de reformes per modernitzar l'estructura econòmica europea.

Així mateix, el Consell Europeu va instar la Comissió Europea a elaborar un quadre d'indicadors estructurals que fos l'instrument per fer un seguiment anual dels progressos aconseguits respecte dels objectius pactats a Lisboa.

La definició dels indicadors ha estat objecte de negociació fins al desembre de 2002, quan, finalment, els ministres d'economia dels 15 estats membres van pactar un paquet d'indicadors dividits en sis epígrafs.

A continuació es desglossen els indicadors, desenvolupant els més relacionats amb el mercat de treball:

a) Situació econòmica

b) Ocupació; els indicadors sobre els quals es treballarà són:

- 1- Taxes d'ocupació, globals, per sexes i per edats
- 2- Mitjana d'edat de jubilació
- 3- Diferencial salarial entre sexes
- 4- Imposició sobre les rendes més baixes
- 5- Nivells de formació contínua
- 6- Sinistralitat laboral
- 7- Taxes d'atur

c) Innovació i investigació

d) Reformes econòmiques

e) Cohesió social; pel que fa al mercat de treball, s'inclou:

1- Dispersió de les taxes d'atur regionals

2- Percentatge de famílies sense cap persona que treballi

f) Medi ambient

De conformitat amb l'agenda de reformes de Lisboa, la Comissió Europea ha fet públic el gener de 2003 l'adopció d'una nova estructura de l'Estratègia Europea per a l'Ocupació posada en marxa el 1997. Aquesta haurà de ser més operativa per tal de fer front a nous desafiaments de la UE, tals com les ràpides transformacions econòmiques, l'envelliment de la població, la futura ampliació de la Unió, etc. Tres objectius globals ocupen un lloc central en el plantejament proposat:

1. Plena ocupació, continuant amb els objectius de Lisboa;

2. Qualitat i productivitat del treball, atesa la necessitat de millorar la qualitat dels llocs de treball i de promoure la competitivitat de la UE;

3. Cohesió social mitjançant un mercat de treball inclusiu, amb la finalitat de reduir les disparitats existents en l'accés al mercat de treball dels col·lectius més desafavorits.

La Comissió proposa directrius més senzilles que puguin definir-se en l'horitzó temporal del 2010 i que no es modifiquin anualment, com fins ara; tan sols es revisarien el 2006. Les noves directrius donarien prioritat als següents objectius:

• ajudar les persones sense feina a accedir al mercat de treball i aconseguir que treballar sigui rendible;

- fomentar l'esperit d'empresa per crear més i millors llocs de treball;
- lluitar contra el treball no declarat;
- promoure l'adaptabilitat en el mercat de treball;
- invertir en capital humà i aprenentatge permanent;
- fomentar la igualtat entre sexes;
- afavorir la integració de les persones desfavorides en el mercat de treball i lluitar contra la discriminació laboral, i
- contribuir a la desaparició de les disparitats regionals en matèria d'ocupació.

També proposa fer una major incidència en la supervisió de l'aplicació de les directrius per part dels estats membres, mitjançant el seguiment dels resultats.

La Comissió vol que aquesta proposta sigui debatuda també entre els interlocutors socials i representants civils, a fi que els presidents de govern dels Quinze discuteixin els resultats en el proper Consell Europeu, a celebrar durant la primavera de 2003, i així poder presentar un programa més concret d'orientacions i recomanacions.

Aquesta comunicació segueix la de juliol de 2002, on la Comissió feia un balanç de l'experiència dels cinc anys d'aplicació de l'Estratègia Europea per a l'Ocupació. En la seva opinió, existeixen símptomes clars que les reformes posades en marxa en els darrers cinc anys han produït importants canvis estructurals en molts, encara que no tots, els mercats de treball europeus. A més, destaca que des de 1996 s'han creat més de 12 milions de nous llocs de treball. Tanmateix, els resultats varien segons els estats membres i les reformes s'han d'abordar de manera encara més profunda per tal d'aconseguir els objectius en matèria d'ocupació.

Repte:

24. *Potenciar el marc català de relacions laborals i el diàleg social*

25. *Augmentar la capacitat de creació d'ocupació de l'economia catalana*

26. *Avançar en cohesió social*

3.2 Responsabilitat social de les empreses²

A nivell europeu el repte, en aquest àmbit, és determinar de quina manera la responsabilitat social de les empreses pot contribuir a l'objectiu establert a Lisboa de desenvolupar una economia basada en el coneixement competitiu, dinàmica i socialment cohesionada.

El mateix Consell Europeu de Lisboa va intentar concretar-ho a través de les pràctiques idònies en relació amb la formació contínua, l'organització del treball, la igualtat d'oportunitats, la integració social i el desenvolupament sostenible.

2. En aquest apartat s'ha tingut en compte les recomanacions del Llibre verd per fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses de la Comissió Europea que tenen una major incidència en l'àmbit laboral.

L'Agenda Social Europea de la Comissió, aprovada posteriorment pel Consell Europeu de Niça, va posar en relleu el paper que pot tenir la responsabilitat social de les empreses per afrontar les conseqüències de la integració econòmica i dels mercats en matèria social i d'ocupació i per adaptar les condicions laborals a la nova economia. A més, el Consell Europeu de Niça va convidar a la Comissió a crear les condicions per portar a terme una associació eficaç amb els interlocutors socials, les organitzacions no governamentals, les autoritats locals i els organismes que gestionen els serveis socials, i implicar les empreses en aquesta associació per reforçar la seva responsabilitat social.

El Consell Europeu d'Estocolm va acollir favorablement les iniciatives preses pel sector empresarial per fomentar la responsabilitat social de les empreses i va fer referència al Llibre Verd com un mitjà per fomentar un canvi d'impressions per tal de promoure noves iniciatives en aquest àmbit.

La Comunicació de la Comissió sobre desenvolupament sostenible, aprovada en el Consell Europeu de Gotemburg, va fer èmfasi en la importància de la responsabilitat social de les empreses: «L'actuació pública també té un paper fonamental a l'hora de crear una major sensació de responsabilitat social col·lectiva i d'establir un marc a través del qual les empreses hagin d'integrar consideracions ambientals i socials en les seves activitats. [...] Caldria animar les empreses a adoptar un enfocament proactiu en matèria de desenvolupament sostenible en les seves operacions, tant dins com fora de la Unió Europea».

Aquest debat està també vinculat amb la reflexió de la Comissió en el Llibre blanc sobre la governança a la Unió Europea. Al contribuir considerablement a crear un clima favorable a l'esperit d'empresa, la responsabilitat social de les empreses està també relacionada amb l'objectiu de la Comissió de crear «l'Empresa Europa», és a dir, una Europa dinàmica, innovadora i oberta.

Què s'entén per responsabilitat social de les empreses

La major part de les definicions fan referència a una integració voluntària, per part de les empreses, de les preocupacions socials i mediambientals en les seves operacions comercials i les relacions amb els seus interlocutors.

Ser socialment responsable, per tant, va més enllà del compliment de la normativa vigent i suposa invertir més en capital humà, en l'entorn i en les relacions amb els interlocutors. L'experiència adquirida suggereix que anar més lluny del compliment de la legislació pot augmentar la competitivitat de les empreses. L'aplicació de normes més estrictes que les descrites en la legislació d'àmbit social, per exemple en matèria de formació, condicions laborals o relacions entre la direcció i els treballadors, pot tenir un impacte directe en la productivitat. Obre una via per administrar el canvi i conciliar el desenvolupament social amb l'augment de la competitivitat.

La responsabilitat social ha d'estar protagonitzada per tots els tipus d'empresa i tots els sectors d'activitat, des

de les PIME a les empreses multinacionals. Aquest fet és molt important si tenim en compte que les petites i mitjanes empreses, incloses les microempreses, són les que més contribueixen a l'economia (creixement del PIB) i a la creació d'ocupació.

Responsabilitat social de les empreses: dimensió interna

Dins de l'empresa, les pràctiques responsables en l'àmbit social afecten en primera instància els treballadors i es refereixen a qüestions com la inversió en recursos humans, la salut i la seguretat, i la gestió del canvi.

Gestió dels recursos humans

Actualment, un dels desafiaments més importants als quals s'enfronten les empreses és aconseguir treballadors qualificats i que romanguin al seu servei al llarg del temps. En aquest context, les mesures adequades podrien incloure l'aprenentatge permanent, la responsabilització dels treballadors, la millora de la informació de l'empresa, un equilibri major entre treball, família i oci, una diversitat major de recursos humans, la igualtat de retribucions i de perspectives professionals per a les dones, la participació en els beneficis o en l'accionariat de l'empresa i la consideració de la capacitat d'inserció professional i la seguretat en el lloc de treball.

Les pràctiques responsables de contractació, en particular les no discriminatòries, podrien facilitar la contractació de persones que pertanyen a col·lectius de minories ètniques, treballadors de més edat, dones, desocupats de llarga durada i persones desfavorides. Aquestes pràctiques són fonamentals per assolir els objectius de reducció de la desocupació, d'augment de la taxa d'ocupació i de lluita contra l'exclusió social previstos a l'Estratègia Europea per a l'Ocupació.

En l'àmbit de l'aprenentatge permanent, les empreses han de desenvolupar un paper fonamental en diversos nivells: contribuir a una millor definició de les necessitats de formació mitjançant una associació més estreta amb els agents que dissenyen els programes d'educació i formació; fomentar el pas dels joves de la vida escolar a la vida laboral, per exemple facilitant l'accés a llocs d'aprenentatge; valorar l'aprenentatge, en particular mitjançant l'acreditació de l'aprenentatge pràctic previ (APEL), i crear un entorn que estimuli l'aprenentatge permanent de tots els treballadors, en particular dels que tenen un nivell educatiu i de qualificació menor, així com dels de més edat.

Salut i seguretat en el lloc de treball

Tradicionalment, la salut i la seguretat en el lloc de treball s'han abordat fonamentalment mitjançant instruments legislatius. Tanmateix, la tendència, per exemple, a subcontractar tasques a contractistes i proveïdors fa que les empreses depenguin més del comportament dels seus contractistes en l'àmbit de la salut i la seguretat, sobretot quan treballen en les instal·lacions de l'empresa.

Les empreses, els governs i les organitzacions professionals estan buscant cada vegada amb més intensitat formes complementàries de promoure la salut i la seguretat i les utilitzen com condicions per adquirir productes i serveis d'altres empreses i per promocionar els seus propis productes o serveis. Aquestes accions voluntàries poden considerar-se complementàries de la normativa i les activitats de control de les autoritats públiques perquè tenen també per objecte la prevenció, és a dir l'augment del nivell de la salut i la seguretat en el lloc de treball.

A mesura que augmenten els esforços per millorar la salut i la seguretat en el lloc de treball i la qualitat dels productes i serveis, es multipliquen també les pressions amb la finalitat que, en el material promocional de l'empresa, es mesuri, documenti i comuniqui aquesta qualitat. S'han inclòs, en diversa mesura, criteris de salut i seguretat en el lloc de treball en els sistemes de certificació i en els sistemes d'etiquetatge de productes i d'equip existents, i s'han iniciat també programes de certificació dels sistemes de gestió i dels subcontractistes basats, sobretot, en la salut i la seguretat en el lloc de treball.

Adaptació al canvi

La gran reestructuració que té lloc a Europa suscita preocupació entre els treballadors atès que el tancament d'una fàbrica o els retalls importants de mà d'obra pot provocar una crisi econòmica, social o política greu en els àmbits territorials directament afectats. Són poques les empreses que, al llarg de temps, no necessiten una reestructuració, acompanyada sovint d'una reducció de la plantilla. Segons un estudi, menys del 25% de les operacions de reestructuració aconseguixen els seus objectius de reducció de costos, increment de la productivitat i millora de la qualitat i del servei al consumidor, ja que sovint s'ha lesionat la moral, la motivació, la lleialtat, la creativitat i la productivitat dels treballadors.

Reestructurar des d'un punt de vista socialment responsable significa equilibrar i tenir en compte els interessos i preocupacions de tots els afectats pels canvis. A la pràctica, la forma és sovint tan important com el fons per a l'èxit de les reestructuracions. En particular, convé buscar la participació i la implicació de tots els afectats mitjançant una informació i una consulta obertes. A més, les reestructuracions han de preparar-se bé identificant els riscos més importants, calculant tots els costos directes i indirectes de les estratègies i mesures alternatives, avaluant totes les opcions que permetrien reduir els acomiadaments necessaris.

L'experiència ha demostrat que les reestructuracions són menys traumàtiques si en elles col·laboren les autoritats públiques, les empreses i els representants dels treballadors. Aquest procés hauria de tractar de salvar els drets dels treballadors als quals se'ls hauria d'oferir cursos de reciclatge professional si és necessari; modernitzar els instruments i els processos de producció per desenvolupar les activitats d'emplaçament; obtenir finançament públic i privat, i establir procediments d'informació, diàleg, cooperació i associació. Les empreses haurien d'assumir la seva quota de res-

ponsabilitat pel que fa al manteniment de l'ocupabilitat del seu personal.

Si es comprometen amb el desenvolupament local i amb les estratègies actives d'ocupació garantint la seva participació en les associacions a favor de l'ocupació local o la inclusió social, les empreses poden amortir les conseqüències socials i locals de les reestructuracions de gran dimensió.

Responsabilitat social de les empreses: dimensió externa

La responsabilitat social s'estén fins a l'àmbit local i inclou, a més dels treballadors i accionistes, un ampli ventall d'interlocutors: socis comercials, proveïdors, consumidors, autoritats públiques i ONG defensores d'interessos socials i mediambientals. En un món caracteritzat per les inversions multinacionals i les cadenes de producció planetàries, la responsabilitat social de les empreses ha de sobrepassar també les fronteres d'Europa. El ràpid avanç de la mundialització ha estimulat el debat sobre el paper i desenvolupament d'una governança mundial; la definició de pràctiques voluntàries en l'àmbit de la responsabilitat social de les empreses pot considerar-se una contribució a això.

La responsabilitat social de les empreses engloba també la integració de les empreses en el seu entorn local. Les empreses contribueixen al desenvolupament de les comunitats on se situen físicament, proporcionant llocs de treball, salaris, prestacions i ingressos fiscals. D'altra banda, les empreses depenen de la salut, l'estabilitat i la prosperitat dels àmbits on operen. Per exemple, la major part de les seves contractacions tenen lloc en el mercat de treball local; en aquest sentit estan directament interessades que en el seu entorn hi hagi persones amb les competències que necessiten. A més, les PIME troben sovint la majoria dels seus clients en la zona on estan ubicades físicament. La reputació d'una empresa en el seu entorn geogràfic i la seva imatge com empresari i productor –i també com agent de la vida local– té influència en la seva competitivitat.

Moltes empreses es comprometen amb la societat local, entre d'altres possibilitats, a través de la contractació de persones amb problemes d'exclusió social, l'oferiment de serveis de guarderia als seus treballadors, etc.

L'establiment de relacions positives amb la comunitat local i la consegüent acumulació de capital social és especialment important per les empreses no locals. Les societats multinacionals utilitzen cada vegada més aquestes relacions per cimentar la integració de les seves filials en els diferents mercats on estan presents. El coneixement dels agents locals, les tradicions i els recursos de l'entorn local és un actiu que les empreses poden capitalitzar.

Gestió integrada de la responsabilitat social

A mesura que la responsabilitat social vagi formant part de la planificació estratègica de les empreses i de les seves operacions quotidianes, els directius i els treballadors hauran d'adoptar decisions empresarials basant-se en criteris que s'afegiran als que prenen tradicionalment.

En aquest sentit, els models tradicionals de comportament empresarial, gestió estratègica i àdhuc ètica empresarial, no sempre proporcionaran una formació suficient per administrar les empreses en aquest nou entorn.

Per poder respondre a aquesta necessitat caldrà formar els directius i treballadors actuals i preveure les qualificacions que necessitaran els directius i els treballadors en el futur.

En aquest sentit caldria tenir en consideració els plantejaments que des de l'economia social s'han vingut aplicant quant a la participació dels treballadors, la responsabilitat social de les empreses, la seva implicació territorial, etc.

Reptes:

27. *Avançar en la responsabilitat social de les empreses, tenint en consideració que és una actuació voluntària per part de les empreses*

3.3 Agenda Social Europea

Orientacions polítiques definides pel Consell Europeu

Com ja s'ha comentat, el Consell Europeu de Lisboa va fixar per al conjunt de la Unió, d'una banda, l'objectiu estratègic de «convertir-se en l'economia basada en el coneixement més competitiva i dinàmica del món, capaç de créixer econòmicament de manera sostenible amb més i millors llocs de treball i amb més cohesió social». I de l'altra, va establir l'objectiu de la plena ocupació en una societat que s'adapti millor a les opcions personals de les dones i dels homes. L'objectiu final és situar la taxa d'ocupació en el 70% l'any 2010 i aconseguir que la proporció de dones ocupades superi el 60% en el mateix període.

D'acord amb aquestes orientacions, el juny de 2000 la Comissió va presentar l'«Agenda de política social». Sobre aquesta base, una resolució del Parlament Europeu, adoptada l'octubre de 2000, va expressar el desig de reforçar l'Agenda en una sèrie de punts i va subratllar la necessitat de passar revista anualment a l'Agenda Social sobre la base d'un quadre d'indicadors elaborat per la Comissió.

Modernitzar i millorar el model social europeu

El model social europeu, a través dels sistemes de protecció social desenvolupats, ha d'ajudar a aconseguir una economia basada en el coneixement. Les persones són a Europa el principal actiu; en conseqüència haurien de ser el centre de les polítiques de la Unió.

La inversió en capital humà i el foment d'un estat del benestar actiu i dinàmic seran essencials tant per aconseguir que Europa ocupi un lloc en l'economia basada en el coneixement com per garantir que el naixement d'aquesta nova economia no incrementi els problemes socials existents de desocupació, exclusió social i pobresa.

Amb aquesta perspectiva cal ressaltar la doble finalitat de la política social: l'Agenda ha de reforçar el paper de

la política social com a factor de competitivitat i, paral·lelament, ha de permetre assolir una eficàcia major en relació amb les seves pròpies finalitats, en matèria de protecció dels individus, de reducció de les desigualtats i de cohesió social. El Parlament Europeu i els interlocutors socials han insistit particularment en aquesta doble finalitat: el creixement econòmic i la cohesió social es reforcen mútuament. Una societat amb més cohesió social i menys exclusió és garantia d'una economia amb millors resultats.

Això suposa, en primer lloc augmentar el nivell de participació en el mercat laboral, sobretot dels grups menys representats o més desfavorits, ja que més i millors llocs de treball és la clau per a la integració social. És necessari promoure mercats de treball de més fàcil accés i fomentar la diversitat en l'ocupació com factor de competitivitat i d'integració social. L'estratègia de reforçament mútua de les polítiques econòmiques i socials definida a Lisboa, que consisteix a mobilitzar tot el potencial d'ocupació disponible, és decisiva per garantir la perpetuïtat dels sistemes de pensions.

Reptes comuns

Aconseguir la plena ocupació i mobilitzar tot el potencial d'ocupació disponible

El dinamisme del creixement a Europa, ajudat per les reformes estructurals necessàries, ha de fer possible l'objectiu de plena ocupació. Això suposa polítiques més ambicioses per assolir taxes d'activitat més elevades, disminuir els desequilibris regionals, reduir les desigualtats i millorar la qualitat de l'ocupació.

És fonamental millorar les qualificacions i augmentar les possibilitats d'educació i formació permanents, atorgant un paper essencial als interlocutors socials. Cal tenir present, en aquest sentit, que el desenvolupament de les competències és indispensable per a millorar la capacitat d'adaptació i la competitivitat i lluitar contra l'exclusió social. Per aprofitar plenament les possibilitats de les tecnologies de la informació i de la comunicació es necessiten canvis en l'organització del treball. Flexibilitat i seguretat s'hauran de combinar en el context d'una economia en transformació.

Beneficiar-se del progrés tècnic

Els canvis tecnològics han de suposar, també, una millora del nivell i de les condicions de vida, que ha de beneficiar tota la societat. L'impuls de les noves tecnologies de la informació i de la comunicació és una oportunitat excepcional que cal aprofitar plenament, evitant que es produeixi una diferència cada cop més gran entre els que tenen accés als nous coneixements i els que en queden exclosos.

Desenvolupar la mobilitat

La integració econòmica i la constitució d'empreses binacionals o multinacionals provocarà una mobilitat cada cop més gran d'homes i dones entre els diversos països de la Unió. Aquesta tendència, que s'observa ja

en els joves titulats i en els càrrecs directius, s'ha de potenciar i facilitar, en particular entre els docents, els investigadors i les persones en formació. Aquesta exigència ha de tenir-se en compte de manera apropiada en el marc dels sistemes educatius i de formació nacionals. D'altra banda, cal modernitzar i millorar les normes comunitàries que garanteixen el manteniment dels drets socials dels treballadors que exerceixen el seu dret a la mobilitat.

Aprofitar els avantatges de la integració econòmica i monetària

L'establiment de la unió econòmica i monetària i l'existència d'un mercat interior de grans dimensions possibiliten una transparència més gran pel que fa als costos i als preus. Aquesta integració és una garantia de competitivitat que hauria de suposar una reestructuració dels aparells productius i canvis sectorials, els quals haurien de beneficiar-se d'un esforç més gran en matèria de qualificació i formació dels treballadors. És necessari desenvolupar un enfocament positiu d'aquests canvis implicant empreses i treballadors.

Un creixement constant i no inflacionista a la unió econòmica i monetària implica també que l'evolució dels salaris ha de ser compatible, en particular, amb l'evolució dels increments derivats de la productivitat.

Donar resposta a l'envelliment de la població

L'envelliment de la població suposa noves exigències. Més enllà de l'intent de portar a terme una política adequada en l'àmbit de la família i de la infància, aquest fenomen exigeix respostes noves com ara l'augment de l'activitat femenina, facilitar l'allargament de l'activitat laboral dels treballadors de més edat, la viabilitat dels sistemes de jubilació i les mesures per assumir les situacions de dependència.

Aconseguir un índex elevat d'ocupació perquè en reduir la càrrega de les jubilacions per persona activa ocupada augmentarà la capacitat de fer front a l'envelliment. Per aquest motiu és necessari facilitar l'accés al mercat laboral, a través de mesures contra la discriminació, adaptar els sistemes de protecció social per promoure l'activitat i reforçar l'articulació entre la vida professional i la vida familiar.

Reforçar la cohesió social

La cohesió social, el rebuig de qualsevol forma d'exclusió o discriminació i la igualtat entre homes i dones constitueixen valors fonamentals del model social europeu.

L'ocupació és la millor protecció contra l'exclusió social. El creixement ha de beneficiar tothom. Per aquest motiu, s'hauran de realitzar i intensificar accions decidides per donar resposta a la complexitat i a les diverses dimensions del fenomen d'exclusió o de desigualtat. Paral·lelament a la política d'ocupació, la protecció social té un paper primordial en aquest àmbit, tot i que cal reconèixer, també, la importància d'altres factors,

com l'habitatge, l'educació, la sanitat, la informació i la comunicació, la mobilitat, la seguretat i la justícia, l'oci i la cultura. També s'haurà d'aconseguir la integració dels estrangers que resideixin legalment a la Unió.

Aconseguir que l'ampliació sigui un èxit en l'àmbit social

L'ampliació és un repte per a la Unió Europea, en particular en l'àmbit social. La Unió ha de donar un suport decidit als esforços iniciats pels països candidats per adaptar i transformar els seus sistemes socials i afavorir la posada en marxa d'un procés de convergència en el progrés.

Afirmar la dimensió social de la mundialització

La mundialització dels intercanvis comercials i financers fa augmentar la competència, i aguditza l'exigència de competitivitat, fet que té conseqüències sobre les polítiques socials (per exemple la repercussió de les càrregues socials en els costos salarials). Les negociacions multilaterals de tipus predominantment econòmic tenen cada cop més una dimensió social. La Unió Europea ha d'organitzar-se de tal manera que garanteixi la consideració dels objectius socials en les negociacions internacionals.

Modalitats d'aplicació

Per donar resposta a aquests nous reptes, l'Agenda ha de garantir la modernització i l'aprofundiment del model social europeu i insistir en tots els àmbits de la política social, en la promoció de la qualitat. La qualitat de la formació, la qualitat del treball, la qualitat de les relacions laborals i la qualitat de la política social en el seu conjunt són factors essencials per aconseguir que la Unió Europea assoleixi els objectius que s'ha fixat en competitivitat i plena ocupació. El desenvolupament d'aquesta via i les accions fetes en l'àmbit comunitari han de centrar-se més particularment a aconseguir realitzar uns objectius comuns, respectant el principi de subsidiarietat i atorgant el lloc que li correspon al diàleg social.

L'Agenda Social, per a la seva aplicació, utilitza tots els instruments comunitaris existents: el mètode obert de coordinació, la legislació, el diàleg social, els fons estructurals, els programes de suport, el plantejament integrat de les polítiques, l'anàlisi i la investigació. Reconeix la necessitat de respectar plenament el principi de subsidiarietat i la diversitat de tradicions i de situacions en matèria social i d'ocupació; i manté un caràcter evolutiu per incorporar els canvis econòmics i socials.

L'enfortiment i la modernització del model social europeu, amb la finalitat de donar resposta a nous imperatius, implica que s'aprofitin totes les conseqüències de la interacció entre el creixement econòmic, l'ocupació i la cohesió social a l'hora d'establir les polítiques de la Unió. Aquesta és la base sobre la qual s'han de definir les opcions estratègiques d'aquestes polítiques.

Orientacions per a la política social

I – PER UNA MAJOR QUANTITAT I UNA MAJOR QUALITAT DELS LLOCS DE TREBALL

La realització de la plena ocupació ha d'estar acompanyada d'un esforç decidit per facilitar la participació del major nombre possible de persones en el mercat laboral, fet que implica, en particular, que es reforcin les polítiques que tendeixen a fomentar

- la igualtat professional entre els sexes,
- la millora de l'articulació entre la vida professional i la familiar,
- el manteniment de l'ocupació dels treballadors de més edat,
- la lluita contra la desocupació de llarga durada,
- i oferir, mitjançant la mobilització de tots els agents, en particular els de l'economia social i solidària, perspectives d'integració per a les persones més vulnerables.

Optar per una societat del coneixement implica:

- Invertir en recursos humans amb la finalitat de fomentar la qualificació i la mobilitat dels treballadors. Al mateix temps, és important fomentar la qualitat de l'ocupació i desenvolupar, en benefici del major nombre possible de persones, una sèrie d'estratègies d'educació i de formació permanents.
- Augmentar la participació en el treball, posant més èmfasi en les polítiques que afavoreixen una articulació millor de la vida familiar i la professional tant pels homes com per les dones i afavorir l'accés al treball o el seu manteniment a determinats grups de persones (en particular els desocupats de llarga durada, els treballadors minusvàlids, els treballadors d'edat avançada, les minories...).
- Intensificar i prolongar l'estratègia coordinada per a l'ocupació. En aquest context, cal tenir més en compte els objectius relacionats amb la qualitat de l'ocupació i amb la seva importància per al creixement com element important d'atracció i incitació al treball (especialment en aspectes com les condicions de treball, la salut i la seguretat, la remuneració, la igualtat, l'equilibri entre la flexibilitat i la seguretat, i les relacions socials).
- Lluitar contra la desocupació de llarga durada desenvolupant estratègies actives de prevenció i de reeducació basades en la determinació anticipada de les necessitats individuals i en la millora de la capacitat d'inserció professional.
- Donar suport a la dimensió local i regional de l'Estratègia Europea per a l'Ocupació. La dimensió regional requerirà un plantejament estratègic a tots els nivells i podria requerir polítiques diverses i específiques per a regions diferents, amb l'objectiu d'assolir les fites marcades.
- Millorar l'accés efectiu a l'educació i a la formació permanent, especialment en l'àmbit de les noves tecnologies, amb l'objectiu d'evitar els dèficits de qualificació. Les estratègies en aquest àmbit haurien de coordi-

nar la responsabilitat compartida dels poders públics, els interlocutors socials i els individus, amb la col·laboració oportuna de la societat civil.

- Promoure la definició i la difusió de bones pràctiques sobre l'ocupació i la dimensió social de la societat de la informació i desenvolupar més els aspectes del pla «e-Europe» relatius als recursos humans.
- Facilitar la mobilitat dels ciutadans europeus a través de la supressió dels obstacles a la mobilitat; promoure el reconeixement a nivell europeu de les competències i aptituds adquirides; afavorir la lliure circulació de persones; modernitzar les normes durant el període de vigència de l'Agenda Social, garantint el manteniment dels drets de seguretat social dels treballadors; millorar l'aplicació de la legislació en la matèria, en particular afavorint el recurs a les noves tecnologies de la informació i de la comunicació; reforçar les modalitats de salvaguarda dels drets de pensió complementària dels treballadors que es desplacin dins de la Unió Europea.
- Iniciar durant el període de l'Agenda Social una reflexió sobre els vincles existents entre els moviments migratoris i les polítiques d'ocupació.

II – ANTICIPAR-SE ALS CANVIS DE L'ENTORN DE TREBALL I TREURE PARTIT DELS MATEIXOS, DESENVOLUPANT UN NOU EQUILIBRI ENTRE FLEXIBILITAT I SEGURETAT

Les transformacions profundes de l'economia i del treball, relacionades particularment amb el naixement de l'economia basada en el coneixement i amb la globalització, s'estan accelerant, fent necessàries noves respostes col·lectives que tinguin en compte les expectatives dels assalariats.

El diàleg social i la concertació han de crear les condicions necessàries per a una participació dels assalariats en els canvis que es produeixin, mitjançant una anticipació dels canvis en les empreses, els sectors industrials i els territoris. La recerca d'uns marcs col·lectius innovadors i adaptats a les noves formes d'ocupació hauran de permetre un foment de la mobilitat i de la inserció de les persones en unes situacions professionals cada cop més diversificades, mitjançant l'organització de transicions entre situacions o ocupacions successives.

Les mesures que s'adoptin per fer front a aquestes transformacions haurien de:

- Recórrer de manera equilibrada als diferents instruments comunitaris existents, en particular el mètode obert de coordinació, i deixar un gran marge d'iniciativa als interlocutors socials.
- reforçar la participació dels treballadors en la gestió dels canvis que es produeixin, millorant el marc comunitari relatiu als drets d'informació, consulta i participació dels treballadors.
- Desenvolupar l'estratègia comunitària en matèria de salut i seguretat en el treball, codificant, adaptant i, si s'escau, simplificant la normativa actual; donar resposta als nous riscos, mitjançant iniciatives normatives i intercanvis de bones pràctiques; afavorir l'aplicació de

la legislació a les PIME, tenint en compte les condicions específiques a les quals s'enfronten.

- Tenir en compte, en el context d'interdependència creixent de les economies europees, les transformacions de l'entorn de treball i les relacions laborals (conciliació de la seguretat dels treballadors i la flexibilitat de les empreses); continuar amb el diàleg social sobre els problemes relatius a l'organització del treball i a les noves formes d'ocupació, negociacions sobre la responsabilitat compartida entre les empreses i els treballadors en relació amb la capacitat d'inserció professional i amb la capacitat d'adaptació dels treballadors, en particular des del punt de vista de la mobilitat.
- Donar suport a les iniciatives relatives a la responsabilitat social de les empreses i a la gestió del canvi.
- Millorar el funcionament del diàleg macroeconòmic amb la finalitat que contribueixi plenament a la interacció positiva i dinàmica de les polítiques econòmica, social i de l'ocupació. Afavorir els intercanvis d'informació, entre les institucions comunitàries i els interlocutors socials, sobre els canvis que es produeixen en relació amb la formació dels salaris i la seva composició.

III – LLUITA CONTRA TOTES LES FORMES D'EXCLUSIÓ I DE DISCRIMINACIÓ PER A AFAVORIR LA INTEGRACIÓ SOCIAL

Aconseguir un creixement econòmic sostingut i la plena ocupació no significa que les situacions de pobresa i d'exclusió desapareguin espontàniament, sinó que fan encara més inacceptable la seva persistència. És necessari prendre mesures per donar un impuls decisiu a l'eliminació de la pobresa. Aquesta voluntat ha de traduir-se a la pràctica a:

- Mobilitzar tots els agents locals, en particular de les ONG i els serveis socials. També cal tenir present aquelles mesures que garanteixen la igualtat de tracte per als immigrants.
- Aprofitar les possibilitats que ofereixen les noves tecnologies de la informació i de la comunicació per a reduir l'exclusió social, fomentant l'accés de tothom a la societat del coneixement.
- Desenvolupar totes les accions que tendeixin a garantir una millor integració de les persones amb disminució a tots els àmbits de la vida social.
- Crear les condicions per a portar a terme una associació eficaç amb els interlocutors socials, les organitzacions no governamentals, les administracions territorials i els organismes que gestionen els serveis socials. Implicar les empreses en aquesta associació per a reforçar la seva responsabilitat social.

IV – MODERNITZAR LA PROTECCIÓ SOCIAL

La modernització dels sistemes de protecció social ha de satisfer les exigències de solidaritat: aquest és l'objectiu de les accions que cal prendre, tant en matèria de pensions i de sanitat com per a assolir un estat social actiu que animi a la participació en el mercat laboral.

V – FOMENTAR LA IGUALTAT ENTRE HOME I DONA

El foment de la igualtat entre ambdós sexes s'haurà de fer de manera transversal a la totalitat de l'Agenda Social i haurà de completar-se amb una sèrie de mesures específiques relatives a:

- L'accés de la dona a la presa de decisions.
- El reforç dels drets en matèria d'igualtat i l'articulació entre la vida professional i la vida familiar.
- L'ampliació i el reforç de les iniciatives i les mesures que fomentin la igualtat professional entre l'home i la dona, especialment en matèria de remuneració.

- Garantir una articulació millor entre la vida familiar i la vida professional, en particular, fomentant una atenció de qualitat per als nens i les persones dependents.

VI – REFORÇAR LA DIMENSIÓ SOCIAL DE L'AMPLIACIÓ I DE LES RELACIONS EXTERIORS DE LA UNIÓ EUROPEA

L'ampliació i les relacions exteriors són, per diversos motius, un repte i una oportunitat per a l'acció comunitària en l'àmbit social. És necessari desenvolupar l'intercanvi d'experiències i d'estratègies amb els estats candidats, especialment per a fer front, amb més eficàcia, als desafiaments de la plena ocupació i de la lluita contra l'exclusió, i fomentar una agenda econòmica i social integrada.

4. REPTES I MESURES DEL PLA D'OCCUPACIÓ DE CATALUNYA

ÀMBIT	COL·LECTIU	REPTES	MESURES
ACTIVITAT	Dones	1. Augmentar la taxa d'activitat femenina, en especial de les majors de 45 anys	A través: • d'orientació professional • de mesures que combinin el treball remunerat i la formació • del foment de la contractació a temps parcial • de la formalització de convenis amb sectors empresarials necessitats de mà d'obra • de desenvolupar la Llei de família pel que fa a la conciliació de la vida familiar i laboral: en concret, potenciar les estructures de suport i els serveis de cura d'infants i de persones dependents i coordinar els horaris escolars amb els horaris laborals • de promoure la col·laboració de l'administració local i la societat civil
	Joves	2. Aconseguir que els joves s'incorporin abans al mercat de treball amb la formació adequada	Fomentant: • la informació i l'orientació professionals • les pràctiques laborals a les empreses • el contracte per a la formació • la contractació a temps parcial • les jornades atípiques, sobretot de cap de setmana
	Gent gran	3. Reduir l'abandonament prematur del mercat de treball	• Limitant al màxim l'ús de les prejubilacions • Oferint als treballadors majors de 55 anys mesures d'orientació professional i aquelles que combinen formació i ocupació • A través de campanyes de sensibilització
ÀMBIT	COL·LECTIU	REPTES	MESURES
OCUPACIÓ	Dones	4. Augmentar l'ocupació de les dones, especialment: • Les compreses entre els 16 i els 24 anys; i • Les majors de 45	Fomentant: • l'orientació professional i la formació • la contractació a temps parcial • les possibilitats que ofereixen els nous filons d'ocupació, sobretot en els serveis de proximitat, en col·laboració amb les entitats locals • l'ús per part de les empreses dels contractes de formació i pràctiques • l'autoocupació, l'esperit emprenedor i l'economia social • aprofitar l'experiència dels operadors no institucionals en aspectes com la intermediació i l'orientació
	Gent gran	5. Augmentar l'ocupació de les persones de 55 a 64 anys	• Establir incentius per a treballadors i empresaris per allargar la vida laboral • Mesures que combinin formació i treball • Potenciar la seva ocupació en serveis de proximitat (filons), així com en els sectors i ocupacions tradicionals • Potenciar l'autoocupació, l'esperit emprenedor i l'economia social
ESTABILITAT	Dones i joves	6. Augmentar l'estabilitat laboral, sobretot entre les dones i especialment entre els joves, així com entre els treballadors de temporada	• Difondre amb més intensitat les bonificacions existents en la contractació indefinida • Promoure amb més intensitat la seva consideració en el marc de la negociació col·lectiva • Augmentar el control sobre la causalitat de la contractació a través de les dades facilitades per l'Observatori del Mercat de Treball • Promoure la contractació de treballadors fixos discontinus
		7. Reduir la rotació laboral principalment entre les dones i els joves. A més, cal descobrir i combatre les situacions de simulació de contractes que encobreixen una relació laboral	• Augmentar el control sobre la causalitat de la contractació a través de les dades facilitades per l'Observatori del Mercat de Treball
	Conjunt de la població	8. Lluitar contra el treball no declarat	• Lluitar contra el treball no declarat a través de la combinació de polítiques que incloguin mesures preventives i sancionadores • Sensibilitzar l'opinió pública sobre els efectes negatius del treball no declarat i de l'economia submergida

ÀMBIT	COL·LECTIU	REPTES	MESURES
JORNADA	Conjunt dels treballadors	9. Fomentar la jornada a temps parcial entre totes les persones que els pugui convenir per a les seves necessitats personals	• Difondre entre les empreses i els treballadors els avantatges d'aquesta modalitat (que sempre ha de ser voluntària) per tal de guanyar flexibilitat laboral i personal • Aprofitar aquesta modalitat en les activitats lligades als nous filons d'ocupació • Realitzar enquestes per tal de determinar perquè s'utilitza poc aquesta figura, començant pel comerç
	Treballadors i empreses	10. Fomentar entre els treballadors i les empreses les jornades atípiques, és a dir, treballar de nit i els caps de setmana	Potenciar a través: • de la negociació col·lectiva • de l'augment d'estructures de suport (guarderies, etc.) • de l'orientació professional • de l'impuls de les activitats relacionades amb els nous filons d'ocupació
IGUALTAT D'OPORTUNITATS	Homes / dones	11. Impulsar la igualtat d'oportunitats laboral	• Promoure l'accés de la dona a càrrecs directius • Promoure l'autoocupació, l'esperit emprenedor i l'economia social • Formació de les dones en habilitats directives • Desenvolupament de la Llei de família, en concret potenciant les estructures de suport
	Persones amb discapacitat Persones amb dificultats d'inserció laboral		• Compliment de la normativa sobre la contractació de persones amb discapacitat o de les exempcions legalment vigents • Concedir premis de qualitat social a les empreses que integrin persones discapacitades • Campanyes de conscienciació per a la integració de les persones amb discapacitat • Promoure el teletreball • Oferir, a través de l'economia social, perspectives d'integració • Potenciació de mesures que combinin formació, orientació, diagnòstic d'ocupabilitat, habilitats socials i laborals, suport a la inserció i tutories individualitzades • Desenvolupar accions de caràcter experimental en col·laboració amb les administracions locals, societat civil i experts en intermediació i orientació del sector privat
ÀMBIT	COL·LECTIU	REPTES	MESURES
FORMACIÓ I EDUCACIÓ	El conjunt de la població, especialment els treballadors	12. Compliment dels reptes i objectius establerts en el Pla General de Formació Professional	• Modernitzar els sistemes formatius a través d'una formació més adaptada a les necessitats de les empreses • Augmentar la qualitat dels centres de formació • Incrementar la formació en: TIC, idiomes, esperit empresarial i les aptituds (adaptabilitat, treball en equip, etc.) • Accions específiques per a les dones i per a les persones majors de 45 anys, sobretot en formació contínua • Potenciar acords de formació en l'àmbit de la negociació col·lectiva
		13. Fomentar la formació al llarg de la vida laboral 14. Incrementar els recursos, els participants i l'eficàcia de la formació d'aturats i d'ocupats 15. Millorar l'adaptació a les necessitats del mercat de treball de la formació universitària 16. Millorar l'estadística oficial, sobretot la relacionada amb els recursos assignats amb relació al PIB	• Intensificar les accions formatives per a aturats amb baix nivell formatiu a les comarques de l'Anoia, Vallès Occidental i Berguedà • Formació en seguretat en el lloc de treball • Potenciar el Centre de Formació Ocupacional Virtual per Internet • Aprofitar els coneixements dels agents d'intermediació privats quant a detecció de necessitats formatives • Reduir a la meitat el nombre de persones de 18 a 24 anys amb educació secundària bàsica que no rep una formació posterior • Establir associacions d'aprenentatge entre escoles, centres de formació, empreses i centres d'investigació • Estimular la mobilitat d'estudiants, professors i personal de formació i investigació • Adequar a les necessitats del mercat de treball les diferents llicenciatures i diplomatures universitàries • Impulsar la realització de pràctiques laborals per part dels alumnes, empreses i institucions públiques • Estimular la formació universitària complementària mitjançant estudis de postgrau • Obtenir informació estadística que mesuri, en termes comparatius amb Europa, l'esforç en recursos i en participants, a través de l'impuls de convenis amb l'Idescat i departaments relacionats • Establir programes de foment de l'esperit emprenedor en el marc de l'ensenyament universitari

ÀMBIT	COL·LECTIU	REPTES	MESURES
SEGURETAT	Empresaris i empresàries Treballadors i treballadores Delegats i delegades de prevenció Professionals de la prevenció	17. Reduir la sinistralitat laboral, en especial la que té unes conseqüències més negatives, és a dir, la greu i la mortal, i promoure unes condicions de treball segures i saludables 18. Contribuir a la protecció de la seguretat i la salut laboral dels treballadors i treballadores, impulsant la sensibilització, la conscienciació i la formació en aquesta matèria, amb la participació de tots els agents implicats	• Intensificar les campanyes de sensibilització • Implantar una cultura preventiva (seguretat i salut) en el conjunt de la societat • Sensibilitzar mitjançant la formació, afavorint la promoció d'una cultura preventiva • Potenciar la participació activa de les parts implicades així com dels sistemes d'organització preventiva • Promoure la prevenció de riscos (seguretat i salut) com un factor de qualitat i excel·lència de les empreses • Promoure pactes, a través de la negociació col·lectiva, que vagin més enllà del compliment estricte de la normativa vigent • Garantir l'accés a la formació en matèria de seguretat i salut en el treball, en tots els sectors d'activitat, així com en aquells col·lectius amb un índex d'accidentalitat més elevat • Augmentar les campanyes de control de la inspecció en les activitats econòmiques amb més sinistralitat greu i mortal • Implantar noves metodologies formatives que facilitin l'adquisició dels coneixements i millorin l'impacte sobre la seva aplicabilitat
ÀMBIT	COL·LECTIU	REPTES	MESURES
DESOCUPACIÓ	Dones de totes les edats (especialment les majors de 55 anys) Homes de més edat i els més joves	19. Reduir l'atur: 19.1 dels col·lectius més afectats 19.2 de les branques d'activitat que estan expulsant mà d'obra 19.3 de les comarques més afectades	• Seguiment de la inserció laboral dels aturats després de participar en accions de formació, inserció, orientació, etc. • Fomentar l'autoocupació, l'esperit emprenedor i l'economia social • Explorar actuacions específiques dels serveis públics d'ocupació dins l'àmbit de la prevenció de l'atur • Articular respostes per recol·locar els treballadors que han perdut el seu lloc de treball per processos derivats de tancaments d'empreses i crisis sectorials • Realitzar accions específiques a les comarques amb més atur, com ara pactes, accions de formació orientades a les ocupacions demandades en l'àmbit territorial, etc. • Promoure accions que impliquin tots els departaments de la Generalitat, agents socials i territorials, i experts privats amb la finalitat de crear activitat econòmica i ocupació • Intensificar les accions adreçades a les dones aturades en les comarques de l'Anoia, Bages i Berguedà • Intensificar les accions adreçades als majors de 45 anys al Bages, Barcelonès i Berguedà; mentre que aquelles que es destinen als menors de 44 anys cal concentrar-les a: Garraf, Baix Camp, Tarragonès i Baix Llobregat • Intensificar les accions formatives per a aturats amb baix nivell formatiu a les comarques de l'Anoia, Vallès Occidental i Berguedà, tenint en compte el necessari equilibri territorial • Estudiar la possibilitat de reorientar professionalment els aturats de les branques d'activitat que expulsen mà d'obra i en concret: - el sector tèxtil a les comarques de l'Anoia, Vallès Occidental, Bages, Maresme i Berguedà - l'hoteleria a les comarques del Garraf, el Baix Penedès, el Baix Camp i el Tarragonès - la construcció al Vallès Oriental i al Baix Llobregat, i finalment - el comerç al detall al Barcelonès • Adreçar fons a les zones menys desenvolupades per tal d'afavorir el creixement econòmic; en concret, s'han de millorar les dotacions en infraestructures, invertir en capital humà així com en recerca i desenvolupament, fomentar el teixit empresarial, etc.
	Majors de 45 anys (especialment dones)	20. Reduir l'atur de llarga durada	• A través de mesures combinades, que s'han d'introduir abans que la situació d'atur arribi als 12 mesos; és a dir, desenvolupant estratègies actives de prevenció i de reeducació basades en la determinació anticipada de les necessitats individuals i en la millora de la capacitat d'inserció professional • Accions específiques a la comarca del Berguedà, atès que és la més afectada per l'atur de llarga durada

ÀMBIT	COL·LECTIU	REPTES	MESURES
MOBILITAT	Treballadors especialment els demandants d'ocupació	21. Fomentar les possibilitats de mobilitat en cas necessari	• Reduir els obstacles a la mobilitat dels treballadors (augmentar les inversions en infraestructures viàries, facilitar l'habitatge de lloguer, garantir el transport públic entre els polígons industrials i els municipis) • Garantir la publicitat i la difusió de les ofertes de treball • Fomentar l'intercanvi laboral amb l'estranger • Fomentar la mobilitat dels treballadors catalans cap a aquelles comarques amb llocs de treball per cobrir • Potenciar la mobilitat als països de la UE especialment entre els docents, els investigadors i les persones amb formació • Fomentar la implicació d'agents privats i administració local en la detecció i superació dels obstacles a la mobilitat
NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	Organitzacions empresarials i sindicals	22. Potenciar la negociació col·lectiva	• Fomentar entre empresaris i treballadors els avantatges de regular les relacions laborals mitjançant la negociació col·lectiva • Pactar mesures que afavoreixin la creació d'ocupació i, sobretot, de les seves condicions: estabilitat; seguretat; formació; promoció, etc. • Vincular els augments salarials amb els guanys de productivitat
IMMIGRACIÓ	Treballadors immigrants	23. Integració laboral de la immigració	• Millorar les condicions laborals i contractuals dels immigrants • Tenir en compte les necessitats de les empreses • Les persones immigrants han de venir amb un contracte de treball des de l'origen per atendre necessitats no cobertes a través del SOC • Que la seva contractació no vagi en detriment de la contractació d'altres col·lectius amb especials dificultats d'inserció laboral • Control per part de la inspecció de treball a través de dades de l'Observatori • Establir convenis de col·laboració amb les administracions locals, agents socials i societat civil de les àrees amb més immigració • Promoció d'un pla d'acollida a l'empresa que faciliti la integració en el centre de treball de les persones immigrades
ÀMBIT	COL·LECTIU	REPTES	MESURES
MARC CATALÀ DE RELACIONS LABORALS	Interlocutors socials i Govern	24. Potenciar el marc català de relacions laborals i el diàleg social	A través de: • Una major participació dels interlocutors socials en la millora de les qualificacions i la potenciació de la formació permanent • Potenciació dels canvis en l'organització del treball per garantir flexibilitat i seguretat • Avançar en el diàleg per tal de donar resposta a l'envelliment de la població amb mesures que potenciïn l'augment de l'activitat femenina, l'allargament de la vida laboral, la viabilitat dels sistemes de jubilació i l'assumpció de les situacions de dependència • Garantir que la competitivitat de les nostres empreses (sobretot amb vista a l'ampliació de la UE) sigui en termes de valor afegit i no de salaris • Millorar l'accés efectiu a l'educació i formació en noves tecnologies • Promoure la definició i la difusió de bones pràctiques sobre l'ocupació i la dimensió social de la societat de la informació • Millorar els drets d'informació, consulta i participació dels treballadors • Continuar el diàleg social en l'organització del treball, les noves formes d'ocupació, la responsabilitat compartida entre empreses i treballadors • Donar suport a les iniciatives relatives a la responsabilitat social de les empreses
ÀMBIT	COL·LECTIU	REPTES	MESURES
COHESIÓ SOCIAL	Conjunt de la societat	25. Augmentar la capacitat de creació d'ocupació de l'economia catalana	• En especial, recolzar la creació per part de les empreses de llocs de treball per als col·lectius amb més dificultats d'inserció (dones, majors de 45 anys, etc.), ampliant les bonificacions a la contractació d'aquestes persones • Potenciar els nous filons d'ocupació • Potenciar l'articulació de la vida laboral i la privada • Augmentar l'ocupació en els serveis, inclosos els serveis personals • Fomentar els Pactes Territorials per a l'Ocupació entre les administracions locals i els agents econòmics i socials representatius del territori • Fomentar l'esperit d'empresa i l'economia social • Lluitar contra el treball no declarat a través de la simplificació dels procediments administratius i de la sensibilització contra el treball no declarat • Desenvolupar programes de suport a la recerca i el desenvolupament • Afavorir la utilització de les prestacions de desocupació per a la creació o incorporació d'empreses cooperatives i de societats anònimes laborals
		26. Avançar en cohesió social	• Aprofitar l'experiència dels operadors privats de l'àmbit de l'orientació i la intermediació • Realitzar experiències pilot en col·laboració amb la societat civil i les administracions locals • L'ocupació és la millor protecció contra l'exclusió social. Paral·lelament a la política d'ocupació, la protecció social té un paper primordial en aquest àmbit, com també l'habitatge, l'educació, les infraestructures, la sanitat, la informació i la comunicació, la mobilitat, la seguretat, la justícia, l'oci i la cultura • Modernitzar els sistemes de protecció social

AMBIT	COL·LECTIU	REPTES	MESURES
RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES EMPRESES	Empreses, treballadors i economia social	27. Avançar en la responsabilitat social de les empreses, tenint en consideració que és una actuació voluntària per part de les empreses	• L'aprenentatge permanent (les empreses han de contribuir en una millor definició de les necessitats de formació a través d'una associació més estreta amb els agents que dissenyen programes d'educació i formació, facilitant l'accés a llocs d'aprenentatge i creant un entorn que estimuli l'aprenentatge permanent sobretot entre els treballadors amb baix nivell educatiu i els de més edat) • Millora de la informació de l'empresa • Millorar l'equilibri entre temps de treball i temps personal • Una diversitat major dels recursos humans (pràctiques responsables en la contractació que afavoririen els col·lectius més desfavorits) • Igualtat de perspectives professionals entre homes i dones • La participació en els beneficis o en l'accionariat de les empreses • Utilitzar el compliment i si pot ser mesures que van més enllà del compliment de la normativa en seguretat i salut en el lloc de treball per a la promoció dels productes propis de l'empresa • Formació dels treballadors i dels directius en noves formes de gestió empresarial, més responsables socialment • Formació contínua. Manteniment de l'ocupabilitat dels treballadors • Responsabilització dels treballadors • Més implicació social de les empreses en el territori en el qual actuen • Potenciar un major contacte de l'administració pública, en especial la local, amb el sector empresarial • Foment de l'economia social

5. REPTES DEL PLA GENERAL D'Ocupació SEGONS LA NOVA EEO

Després de cinc anys d'aplicació, l'Estratègia Europea per a l'Ocupació ha estat revisada amb la col·laboració i el consens dels actors implicats en la seva implementació, donant lloc a unes noves *línies directrius per a les polítiques d'ocupació dels estats membres*, aprovades per la Comissió l'abril de 2003.

Amb aquestes directrius s'han integrat a l'EEO els objectius fixats a la Cimera de Lisboa i s'han tingut en consideració nous reptes que poden tenir implicació en matèria d'ocupació, com ara l'ampliació de la UE, l'acceleració dels canvis econòmics, socials i demogràfics, la mundialització, etc. Així, s'han establert tres grans objectius: assolir la plena ocupació; millorar la qualitat i la productivitat del treball, i reforçar la cohesió social i l'inserció.

L'horitzó temporal per a assolir aquests objectius és l'any 2010, tot i que es preveu una revisió intermèdia, el 2006.

Per recolzar-los, les noves línies directrius determinen 10 prioritats d'acció:

1. ajudar els desocupats i els inactius a trobar feina i prevenir l'atur de llarga durada;
2. fomentar l'esperit d'empresa i millorar les condicions per a la creació de noves empreses;

3. promoure la capacitat d'adaptació al canvi dels treballadors i les em-preses, tenint en consideració la necessitat de flexibilitat i seguretat;

4. augmentar i millorar les inversions en recursos humans i les estratègies d'educació i de formació al llarg de la vida;

5. augmentar l'oferta de mà d'obra i promoure l'envel·liment actiu;

6. promoure la igualtat entre homes i dones pel que fa a l'ocupació i la remuneració;

7. combatre la discriminació dels grups desfavorits;

8. millorar els incentius financers perquè treballar sigui rentable;

9. reduir considerablement el treball no declarat, i

10. promoure la mobilitat professional i geogràfica.

D'acord amb l'informe preceptiu sobre l'avantprojecte de Pla General d'Ocupació de Catalunya, el Consell de Direcció del Servei d'Ocupació de Catalunya recomana estructurar els reptes a assolir i les mesures proposades al PGOC en base a l'Estratègia Europea per a l'Ocupació.

En conseqüència, en el present apartat es presenten els reptes del PGOC estructurats d'acord amb les 10 prioritats d'acció de la nova EEO.

Estratègia Europea per a l'Ocupació (prioritats d'acció)	Pla General d'Ocupació de Catalunya (reptes)
1. Ajudar els desocupats i els inactius a trobar feina i prevenir l'atur de llarga durada	1. Augmentar la taxa d'activitat femenina, en especial de les majors de 45 anys 2. Aconseguir que els joves s'incorporin abans al mercat de treball amb la formació adequada 4. Augmentar l'ocupació de les dones, especialment: les compreses entre els 16 i els 24 anys i les majors de 45 5. Augmentar l'ocupació de les persones de 55 a 64 anys 19. Reduir l'atur dels col·lectius més afectats, de les branques d'activitat que estan expulsant mà d'obra i de les comarques més afectades 20. Reduir l'atur de llarga durada
2. Fomentar l'esperit d'empresa i millorar les condicions per a la creació de noves empreses	4. Augmentar l'ocupació de les dones, especialment: les compreses entre els 16 i els 24 anys i les majors de 45 5. Augmentar l'ocupació de les persones de 55 a 64 anys 11. Impulsar la igualtat d'oportunitats laboral 25. Augmentar la capacitat de creació d'ocupació de l'economia catalana
3. Promoure la capacitat d'adaptació al canvi dels treballadors i les empreses, tenint en consideració la necessitat de flexibilitat i seguretat	9. Fomentar la jornada a temps parcial entre totes les persones que els pugui convenir per a les seves necessitats personals 10. Fomentar entre els treballadors i les empreses les jornades atípiques, és a dir, treballar de nit i els caps de setmana 18. Contribuir a la protecció de la seguretat i la salut laboral dels treballadors i treballadores, impulsant la sensibilització, la conscienciació i la formació en aquesta matèria, amb la participació de tots els agents implicats 22. Potenciar la negociació col·lectiva 24. Potenciar el marc català de relacions laborals i el diàleg social 27. Avançar en la responsabilitat social de les empreses, tenint en consideració que és una actuació voluntària per part de les empreses
4. Augmentar i millorar les inversions en recursos humans i les estratègies d'educació i de formació al llarg de la vida	12. Compliment dels reptes i objectius establerts en el Pla General de Formació Professional 13. Fomentar la formació al llarg de la vida laboral 14. Incrementar els recursos, els participants i l'eficàcia de la formació d'aturats i d'ocupats 15. Millorar l'adaptació a les necessitats del mercat de treball de la formació universitària 16. Millorar l'estadística oficial, sobretot la relacionada amb els recursos assignats amb relació al PIB
Estratègia Europea per a l'Ocupació (prioritats d'acció)	Pla General d'Ocupació de Catalunya (reptes)
5. Augmentar l'oferta de mà d'obra i promoure l'envelliment actiu	1. Augmentar la taxa d'activitat femenina, en especial de les majors de 45 anys 2. Aconseguir que els joves s'incorporin abans al mercat de treball amb la formació adequada 3. Reduir l'abandonament prematur del mercat de treball 5. Augmentar l'ocupació de les persones de 55 a 64 anys 23. Integració laboral de la immigració
6. Promoure la igualtat entre homes i dones pel que fa a l'ocupació i la remuneració	4. Augmentar l'ocupació de les dones, especialment: les compreses entre els 16 i els 24 anys i les majors de 45 6. Augmentar l'estabilitat laboral, sobretot entre les dones i especialment entre els joves, així com entre els treballadors de temporada 7. Reduir la rotació laboral principalment entre les dones i els joves. A més, cal descobrir i combatre les situacions de simulació de contractes que encobreixen una relació laboral 11. Impulsar la igualtat d'oportunitats laboral
7. Combatre la discriminació dels grups desfavorits	11. Impulsar la igualtat d'oportunitats laboral 23. Integració laboral de la immigració 26. Avançar en cohesió social
8. Millorar els incentius financers perquè treballar sigui rentable	En aquest sentit la competència correspon a l'Estat espanyol i és des d'aquest àmbit que s'han de definir els reptes i les mesures
9. Reduir considerablement el treball no declarat	6. Augmentar l'estabilitat laboral, sobretot entre les dones i especialment entre els joves, així com entre els treballadors de temporada 8. Lluitar contra el treball no declarat 22. Potenciar la negociació col·lectiva 23. Integració laboral de la immigració
10. Promoure la mobilitat professional i geogràfica	19.1 Reduir l'atur dels col·lectius més afectats 21. Fomentar les possibilitats de mobilitat en cas necessari 22. Potenciar la negociació col·lectiva

6. QUADRE D'INDICADORS

INDICADOR		SITUACIÓ 2002	OBJECTIU 2005	OBJECTIU 2010
Taxa d'activitat	Total	73,0%	73,0%	74,0%
	Homes	84,0%	84,0%	84,0%
	Dones	61,0%	61,0%	63,0%
Taxa d'ocupació	Total *	66,0%	67,0%	70,0%
	Homes	78,0%	79,0%	80,0%
	Dones *	52,0%	55,0% **	60,0%
	Persones de 55 a 64 anys *	42,0%	45,0%	50,0%
Taxa d'estabilitat	Total	77,0%	79,0%	82,0%
	Homes	80,0%	81,0%	82,0%
	Dones	73,0%	76,0%	82,0%
Ocupats a temps parcial	Total	7,0%	12,0%	20,0%
	Homes	3,0%	5,0%	10,0%
	Dones	15,0%	21,0%	30,0%
	Joves	14,0%	20,0%	30,0%
Jornada	-Treball en dissabte	28,0%	32,0%	45,0%
	-Treball en diumenge	10,0%	14,0%	25,0%
	-Treball nocturn	5,0%	9,0%	15,0%
Igualtat d'oportunitats	-Dones que ocupen càrrecs directius	7,8%	9,0%	10,0%
	-Salari de les dones en proporció a l'salari dels homes	70,0%	80,0%	90,0%
Formació		Manca d'indicadors relatius als recursos destinats i als beneficiaris de la formació professional no reglada		Disposar d'informació completa sobre els recursos invertits en accions de formació, així com dels beneficiaris
Seguretat Laboral		-Accidents greus i mortals	1.800	Reduir al màxim el nombre de sinistres
Desocupació registrada	-Taxa d'atur registrat			
	Total	6,6%	6,0%	5,0%
	Homes	4,8%	4,8%	4,8%
	Dones	9,0%	7,0%	5,0%
		-Proporció d'aturats de llarga durada	30,0%	15,0%
				Cap persona passi més de 12 mesos a l'atur
Desocupació estimada	-Taxa d'atur estimat			
	Total	9,6%	8,0%	5,0%
	Homes	7,0%	6,0%	5,0%
	Dones	13,3%	10,0%	5,0%

* Objectius fixats a nivell europeu

** En el Consell Europeu d'Estocolm es fixà com a objectiu intermedi per a l'any 2005 una taxa d'ocupació de les dones del 57%. Tanmateix, els estats membres poden establir un valor objectiu diferent que tingui en consideració les seves circumstàncies nacionals i regionals particulars.

En aquest sentit s'ha considerat més adient establir una taxa objectiu per a 2005 del 55%, donat el nivell actual d'aquest indicador al mercat català.

7. ANNEX**7.1 Desenvolupament metodològic del PGO***Criteris directors*

Els criteris directors que donen sentit i contingut al Pla general d'ocupació de Catalunya estan molt íntimament relacionats amb l'objectiu final que persegueix tota política d'ocupació: l'assoliment de la plena ocupació, dins d'un marc d'estabilitat, seguretat i d'adaptació constant als canvis, que inclogui a tots els col·lectius de persones, sectors d'activitat i territoris. És a dir, plena ocupació estable i de qualitat dins d'una societat cohesionada socialment i equilibrada territorialment.

Procés metodològic

Per a l'elaboració del Pla general d'ocupació de Catalunya s'han tingut en compte bàsicament, d'una banda, la situació del mercat de treball de Catalunya, avaluada a través de les estadístiques disponibles ja siguin d'elaboració directa del Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme (Observatori del Mercat de Treball i altres vies), així com les provinents d'altres organismes i institucions tant a nivell català com espanyol i europeu.

Cal tenir present que en la identificació de reptes i propostes de mesures s'han tingut en compte, en cada cas, les diferents característiques i singularitats que es donen en els mercats de treball català, espanyol i europeu, així com els dels respectius nivells de protecció social.

D'altra banda, els objectius establerts a nivell europeu (Estratègia Europea per a l'Ocupació) i d'altres que s'ha considerat oportú d'introduir per tal de garantir una major ocupació, de qualitat en una societat altament cohesionada.

Com a Reptes a assolir el Pla contempla:

1. Augmentar la taxa d'activitat femenina, en especial de les majors de 45 anys
2. Aconseguir que els joves s'incorporin abans al mercat de treball
3. Reduir l'abandonament prematur del mercat de treball
4. Augmentar la taxa d'ocupació de les dones. Caldrà intensificar els esforços en el cas de les joves i, sobretot, de les més grans
5. Incrementar la taxa d'ocupació de les persones de més edat (de 55 a 64 anys)
6. Augmentar l'estabilitat laboral. Els majors esforços s'hauran d'emprar per augmentar la taxa d'estabilitat de les dones i, en especial, dels joves que són els que presenten un diferencial més elevat respecte dels nivells mitjans a la Unió Europea, així com dels treballadors de temporada
7. Reduir la rotació laboral, principalment entre els joves i les dones. A més, cal descobrir i combatre les

situacions de simulació de contractes que encobreixen una relació laboral

8. Lluitar contra el treball no declarat

9. Fomentar la jornada a temps parcial entre totes les persones que els pugui convenir per a les seves necessitats personals

10. Fomentar entre els treballadors i les empreses les jornades atípiques, és a dir, treballar de nit i els caps de setmana

11. Impulsar la igualtat d'oportunitats laborals home/dona, de les persones amb discapacitat i de les persones amb risc d'exclusió social

12. Compliment dels objectius del Pla General de Formació Professional

13. Fomentar la formació al llarg de la vida laboral

14. Incrementar els recursos, els participants i l'eficàcia de la formació d'aturats i d'ocupats

15. Millorar l'adaptació a les necessitats del mercat de treball de la formació universitària

16. Millorar l'estadística oficial en termes d'educació i formació, sobretot la relacionada amb els recursos assignats en relació amb el PIB, atès que majoritàriament quan es vol comparar amb Europa només hi ha dades comparatives a nivell d'Estat espanyol

17. Reduir la sinistralitat laboral, en especial la que té unes conseqüències més negatives, és a dir, la greu i la mortal i promoure unes condicions de treball segures i saludables

18. Contribuir a la protecció de la seguretat i la salut laboral dels treballadors i treballadores, impulsant la sensibilització, la conscienciació i la formació en aquesta matèria, amb la participació de tots els agents implicats

19. Reduir l'atur

19.1 La lluita contra l'atur passa per actuar, principalment, en el col·lectiu femení de totes les edats (tot i que cal tenir una cura especial de les dones de més edat, que són les que pateixen unes taxes d'atur més elevades) i, en menor mesura, en el juvenil i en el dels homes majors de 55 anys i els menors de 25

19.2 Reduir l'atur de les branques d'activitat que estan expulsant mà d'obra

19.3 Realitzar accions més intenses a les comarques més afectades per l'atur

20. Reduir l'atur de llarga durada, en especial entre els majors de 45 anys, que són els més afectats. En aquest tram d'edat, les dones són les que ho pateixen amb major proporció

21. Fomentar les possibilitats de mobilitat dels treballadors en cas necessari, especialment dels demandants d'ocupació

22. Potenciar la negociació col·lectiva

23. Integració sociolaboral dels immigrants

24. Potenciar el marc català de relacions laborals i el diàleg social

25. Augmentar la capacitat de creació d'ocupació de l'economia catalana

26. Avançar en cohesió social

27. Avançar en la responsabilitat social de les empreses, tenint en consideració que és una actuació voluntària per part de les empreses

Desenvolupament del PGOC

Per a l'assoliment d'aquestes reptes s'han proposat tot un seguit de mesures, tenint en compte però, que aquestes s'hauran de concretar i ampliar d'una banda, a través del Pla de desenvolupament de polítiques actives i, de l'altra, per les activitats que hauran de dur a terme el departament de la generalitat de Catalunya que, d'una forma, directa o indirecta, tenen una incidència en l'assoliment dels reptes marcats pel PGOC.

Indicadors del grau de compliment del Pla

Per tal de poder fer el seguiment del grau de compliment del Pla de forma objectiva, s'han concretat, tenint en compte, l'Estratègia Europea per a l'Ocupació entre d'altres aspectes, un seguit d'indicadors partint dels seus valors mitjans durant l'any 2002, per als quals s'ha establert uns objectius assolir per als anys 2005 i 2010.

7.2 Avaluació del Pla general d'ocupació de Catalunya

Com s'ha esmentat en la presentació de present Pla, aquest té una vigència de 3 anys: 2004-2006.

Al llarg d'aquest temps s'han establert dos períodes d'avaluació:

- Una avaluació intermèdia a finals de l'any 2005
- Una avaluació final al 2006

En l'apartat 6 del PGOC es recullen els principals indicadors del mercat de treball català.

En concret, es mostren, d'una banda, els resultats actuals d'aquests indicadors, que han estat obtinguts a partir de la fase d'anàlisi del mercat de treball, i de l'altra, es fixen els objectius a assolir l'any 2010 així com els objectius intermedis per a l'any 2005, quan es farà l'avaluació intermèdia.

Així doncs, la situació de partida en la que es troba el mercat català bé determinada per una sèrie d'indicadors com la taxa d'activitat, taxa d'ocupació, taxa d'estabilitat, ocupats a temps parcial, percentatge de persones que treballen en dissabte, diumenge o nocturn, dones que ocupen càrrecs directius, salari de les dones en proporció al salari dels homes, accidents greus i mortals, taxa d'atur registrat i taxa d'atur estimat.

Pel que fa als indicadors per a l'any 2010, els corresponents a la taxa d'ocupació total, de les dones i de les persones de 55 a 64 anys venen fixats per la Unió Europea mentre que la resta s'han determinat de tal manera que s'aproximin el més possible als valors mitjans de

la Unió Europea, tot tenint en consideració les característiques de l'economia catalana i els progressos que es poden aconseguir.

En el Consell Europeu d'Estocolm es fixà com a objectiu intermedi per a l'any 2005 una taxa d'ocupació de les dones del 57%. Tanmateix, els estats membres poden establir un valor objectiu diferent que tingui en consideració les seves circumstàncies nacionals i regionals particulars.

En aquest sentit s'ha considerat més adient establir una taxa objectiu per a 2005 del 55%, donat el nivell actual d'aquest indicador al mercat català.

Pel que respecte a l'**avaluació intermèdia** es tindran en compte els objectius establerts per a l'any 2005 en el quadre d'indicadors del mateix Pla. En el cas que es comprovés que no s'estan assolint els objectius previstos, s'haurien d'introduir mesures noves i/o modificar les existents per tal de reconduir la situació.

L'avaluació de la fase intermèdia la durant a terme una Comissió de Seguiment i Avaluació integrada pels secretaris generals dels departaments de la Generalitat de Catalunya afectats. S'informarà oportunament d'aquesta avaluació al Consell de direcció del SOC, el qual podrà proposar, si s'escau, indicadors avaluable de les mesures que s'hi reflecteixen.

Pel que respecta a l'**avaluació final**, es tindran en compte els mateixos indicadors, i d'altres de nous que s'hagin pogut introduir com a conseqüència de l'avaluació intermèdia. En aquest cas es tindrà en compte la seva millora respecte de la situació de l'any 2005, millora que hauria d'assegurar l'assoliment dels objectius previstos el 2010.

L'avaluació final anirà a càrrec, també, de la Comissió esmentada. Del resultat d'aquesta avaluació s'informarà oportunament al Consell de direcció del SOC.

Els resultats obtinguts de l'avaluació intermèdia i final seran tinguts en compte en l'elaboració del proper PGOC per al període 2007-2010.

7.3 Referències estadístiques

Activitat

- Taxa d'activitat (Proporció de persones actives per cada 100 persones de 16 a 64 anys)

Enquesta de Població Activa (INE i Idescat)

Enquesta de Forces de Treball (Eurostat)

Ocupació

- Taxa d'ocupació (Proporció de persones ocupades per cada 100 persones de 16 a 64 anys)

Enquesta de Població Activa (INE i Idescat)

Enquesta de Forces de Treball (Eurostat)

Estabilitat

- Taxa d'estabilitat (Proporció de treballadors amb contracte indefinit per cada 100 assalariats)

Enquesta de Població Activa (INE i Idescat)

Enquesta de Forces de Treball (Eurostat)

- Índex de rotació laboral (Nombre de contractes en relació amb el nombre de persones contractades 2 o més vegades al llarg de l'any)

Observatori del Mercat de Treball

Secretaria d'Afers Laborals i d'Ocupació

Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme

Contractació

- Contractes de treball registrats

Observatori del Mercat de Treball

Secretaria d'Afers Laborals i d'Ocupació

Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme

Jornada

- Percentatge de treball a temps complet/parcial (Proporció de treballadors amb jornada completa o parcial per cada 100 ocupats)

Enquesta de Població Activa (INE i Idescat)

Enquesta de Forces de Treball (Eurostat)

Reorganització del temps de treball

- Percentatge de treball nocturn/de cap de setmana (Proporció de treballadors que realitzen feines nocturnes o de cap de setmana per cada 100 ocupats)

Enquesta de Població Activa (INE i Idescat)

Enquesta de Forces de Treball (Eurostat)

Igualtat entre homes i dones

- Ocupats segons el tipus d'ocupació (Proporció de treballadors que ocupen càrrecs directius per cada 100 ocupats)

Enquesta de Població Activa (INE i Idescat)

Enquesta de Forces de Treball (Eurostat)

- Nivell retributiu (Retribució salarial mitjana de les dones en proporció a la retribució salarial mitjana dels homes)

Encuesta de salarios en la industria y en los servicios

Formació

- Nivell de formació de la població ocupada (Distribució dels ocupats segons el nivell de formació assolit)

Enquesta de Població Activa (INE i Idescat)

Enquesta de Forces de Treball (Eurostat)

- Despesa pública dedicada a formació no reglada (Percentatge del PIB dedicat formació contínua i formació ocupacional)

Employment Outlook (OCDE)

Seguretat laboral

- Sinistralitat laboral (Accidents de treball amb baixa greus i mortals per cada 100.000 treballadors afiliats a la Seguretat Social)

Secretaria d'Afers Laborals i d'Ocupació

Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme

Desocupació

- Atur registrat a les oficines de treball de la Generalitat (nombre d'aturats i taxa d'atur)

Observatori del Mercat de Treball

Secretaria d'Afers Laborals i d'Ocupació

Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme

Regulació d'ocupació

- Treballadors afectats per expedients de regulació d'ocupació.

Secretaria d'Afers Laborals i d'Ocupació

Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme

Negociació col·lectiva

- Acords col·lectius (Empreses i treballadors subjectes)

Direcció General de Relacions Laborals

Immigració

- Afiliació estrangera a la Seguretat Social

Secretaria d'Afers Laborals i d'Ocupació

Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme

- Demandants d'ocupació estrangers

Observatori del Mercat de Treball

Secretaria d'Afers Laborals i d'Ocupació

Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme

4.90. RÈGIM INTERIOR

4.90.10. CÀRRECS I PERSONAL

Concurs-oposició per a la provisió per promoció interna d'una plaça de tècnic/a de protocol del Departament de Relacions Parlamentàries i de Comunicació del Parlament de Catalunya

Tram. 500-00052/06

Nomenament de l'òrgan qualificador

Acord: Mesa del Parlament, sessió del 23.09.2003

OFICIALIA MAJOR

La Mesa del Parlament, en sessió tinguda el dia 23 de setembre de 2003, d'acord amb la base cinquena concurs-oposició per a la provisió per promoció interna d'una plaça de tècnic/a de protocol del Departament de Relacions Parlamentàries i de Comunicació del Parlament Catalunya i l'article 40 dels Text refós dels Estatuts del règim i el govern interiors del Parlament, ha acordat nomenar per a formar part de l'òrgan qualificador que ha de qualificar el dit concurs-oposició, com a titulars: la Sra. Dolors Montserrat, vicepresidenta segona, que el presidirà, i com a vocals, el Sr. Xavier Muro i Bas, director de govern interior, el Sr. Agustí de Uribe-Salazar i Fabregas, com a representant del Col·legi de Publicitaris i Relacions Públiques de Catalunya, el Dr. Antoni Noguera i Grau, com a representat de la

Universitat Autònoma de Barcelona i el Sr. Joaquim Campano, com a representant del personal, i com a membres suplents, el Sr. Ernest Benach, secretari segon, com a president i com a vocals, la senyora Anna Fornesa i Clavera, cap del Departament de Relacions Parlamentàries i de Comunicació, la Sra. Montserrat Grau i Comet, com a representant del Col·legi de Publicitaris i Relacions Públiques de Catalunya, el Dr. Mario Herreros Arconada com a representant de la Universitat Autònoma de Barcelona, el Sr. Joan Carles Graupera com a representant del personal i la senyora Begoña Benguría i Calera, com a secretària.

Palau del Parlament, 23 de setembre de 2003

Imma Folchi i Bonafonte
Oficiala major**Oferta pública d'ocupació per a l'any 2003**

Acord: Mesa del Parlament, 23.09.2003

OFICIALIA MAJOR

La Mesa del Parlament, en sessió tinguda el dia 23 de setembre de 2003, ha acordat que l'oferta d'ocupació per a l'any 2003, inclogui 6 places d'Uixer/a, una plaça de Bibliotecari/ària i una plaça d'Auxiliar de Biblioteca.

Palau del Parlament, 23 de setembre de 2003

Imma Folchi i Bonafonte
Oficiala major