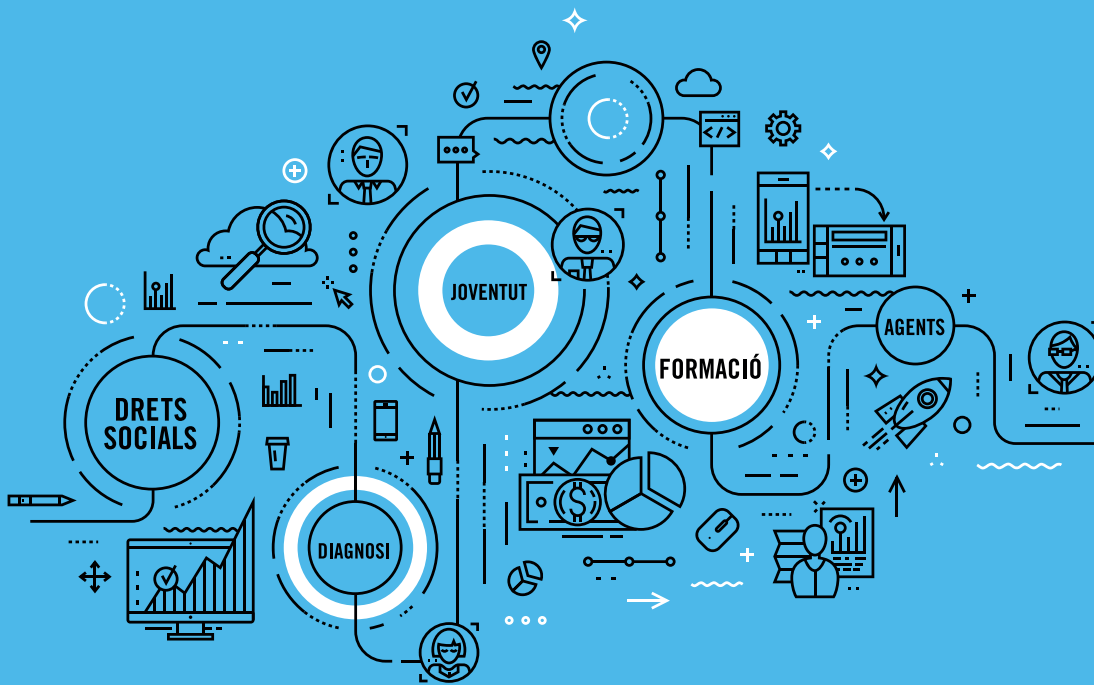


CESB

Consell Econòmic i Social
de Barcelona



Dictamen

Sobre
l'Estratègia
per l'Ocupació
de Barcelona

2016-2019

DICTAMEN SOBRE L'ESTRATÈGIA PER L'OCUPACIÓ DE BARCELONA 2016-2019

Aquest informe ha estat aprovat per la **Comissió Executiva del Consell Econòmic i Social de Barcelona** el 9 d'octubre de 2016

President en funcions: **Vicenç Tarrats**
Vicepresidents: **Agustí Bonavia** i **Juan José Casado**
Yésika Aguilar i **Mireia Recio**
Secretari general: **José A. Fernández**

Coordinació: **Pascual Bayarri**
Documentació: **Francesc Maneja** i **Gemma Roquet**
Support administratiu: **Teresa Navarro** i **Alma Reza**

Direcció editorial: **José A. Fernández**
Disseny i maquetació: **Carles Bartolomé**

D'acord amb les competències atribuïdes al **Consell Econòmic i Social de Barcelona** a la **Carta Municipal de Barcelona**, al títol VIII, article 142.2" i al article 2 dels Estatuts: "El Consell Econòmic i Social de Barcelona, en exercici de les seves funcions, elabora estudis, dictàmens i propostes sobre matèries econòmiques i socials, a sol·licitud dels òrgans de govern municipal o per iniciativa pròpia. En tot cas, li correspon emetre informes /.../sobre el projectes locals de planificació de la formació professional i de les polítiques actives d'ocupació, de les grans actuacions i projectes de transformació de la ciutat, així com dels convenis i acords amb altres institucions sobre promoció social, econòmica i territorial, i de la creació de mecanismes especials per a la seva gestió", el CESB d'acord amb el Reglament de Funcionament, i amb l'aprovació de la Comissió Executiva a l'empara de l'article 9.A, emet el següent

Dictamen

Antecedents

En la reunió de la Comissió Executiva de 23 de setembre de 2016 es va debatre el text de l'Estratègia per l'Ocupació de Barcelona (EOB) 2016-2019, que l'Ajuntament de Barcelona havia presentat el dia .

Els textos posats a disposició de la Comissió Executiva del CESB són els següents:
- **Estratègia per l'Ocupació de Barcelona (EOB) 2016-2019**

En la reunió de la Comissió Executiva celebrada el dia 9 d'octubre de 2016 es va aprovar el text definitiu del dictamen sobre l'Estratègia per l'Ocupació de Barcelona 2016-2019.

Introducció

Tal i com es constata en l'anàlisi que el CESB va elaborar en el marc de l'Informe del Treball 2015 i a la Memòria Socioeconòmica de Barcelona 2015, el mercat laboral de la ciutat té unes característiques pròpies que el distingeixen de la resta de territoris. El seu teixit productiu té un fort component industrial i de serveis avançats, les taxes d'emprenedoria són elevades, existeixen xarxes i centres de suport especialitzats, i s'observa una alta internacionalització de les empreses i un elevat percentatge d'activitats d'R+D+i. En quant al nivell de formació de les persones, es redueix any rere any la població que, com a màxim, ha cursat fins a primària, fins a suposar els menors percentatges de l'RMB, Catalunya i Espanya, mentre que les persones amb titulació superior són el grup majoritari dins de la població activa, ocupada i contractada, amb un pes molt superior al de la resta de territoris. Un altre aspecte positiu que cal destacar és la participació de les dones en el món del treball, ja que constitueixen el grup majoritari de la població activa i ocupada segons l'EPA, i en la contractació anual, i alhora són les que presenten els nivells de formació més elevats.

Però malgrat aquesta realitat i la millora de determinats aspectes del mercat laboral a la ciutat als darrers dos anys, amb increments de la contractació, l'afiliació a la seguretat social o l'ocupació segons l'EPA, encara persisteix un important nombre de persones desocupades, així com una tendència de cronificació a l'atur de llarga durada. La crisi econòmica ha provocat una pèrdua significativa de llocs de treball, l'increment de l'atur i la reducció de la població activa, fent de l'atur és un dels principals problemes de la ciutadania de Barcelona. En aquest context, i per tal de respondre a la problemàtica existent, l'Ajuntament de Barcelona presenta al setembre de 2016 l'Estratègia per l'Ocupació de Barcelona (EOB) 2016-2019.

El CESB ja alertava a l'Informe del Treball 2015 i la Memòria Socioeconòmica de Barcelona 2015 que el mercat laboral de la ciutat, tot i la millora, mantenia un seguit de desequilibris que cal corregir, una situació que el propi document municipal de l'Estratègia per l'Ocupació confirma en la seva diagnosi de la situació del mercat laboral de la ciutat.

El principal problema és, lògicament, l'atur: malgrat les contínues baixades interanuals dels darrers dos anys, Barcelona encara compta l'agost de 2016 amb 80.344 persones en atur registrades, xifra que supera en més de 26.000 la de del mateix mes de 2007, el darrer any abans de la crisi. La taxa d'atur se situa en el 13,4% de la població activa el segon trimestre de 2016, un valor que duplica el del mateix període de 2008 i supera la mitjana europea en 4,2 punts, tot i que s'ha reduït amb claredat a partir del 2013 i es manté inferior a les de Catalunya i Espanya.

La reducció de l'atur esmentada no està afectant de la mateixa manera els diferents grups poblacionals ni els diferents barris de Barcelona, de manera que mentre alguns col·lectius van sortint de l'atur, altres tenen moltes dificultats per trobar una feina, especialment persones majors de 45 anys, dones, persones en atur de llarga durada i aquells que no perceben cap prestació.

Malgrat la reducció de l'atur de llarga durada de l'any 2015, la població aturada en aquesta situació continua sent el grup més nombrós i afectava a desembre de 2015 el 42% de les persones aturades registrades, percentatge que l'EPA feia pujar al 56%.

Si ens centrem en el col·lectiu que porta més de dos anys a l'atur (atur de molt llarga durada), a Barcelona hi ha més de 21.000 persones en aquesta situació al juliol de 2016, un 27% de l'atur registrat total de la ciutat. Aquesta situació afecta especialment les dones, els majors de 54 anys i, per sectors, els treballadors industrials.

Per altra banda, a desembre de 2015 el 26,5% de les persones aturades de la ciutat tenia més de 54 anys. No podem oblidar que, segons l'OCDE, Espanya encapçala el rànquing de persones majors de 55 anys aturades.

També hi ha importants diferències en la incidència de l'atur per districtes i barris. El mes de juliol de 2016, el percentatge de persones en situació d'atur respecte a la població amb edat de treballar de Nou Barris, el districte amb la taxa més alta, equival a 2,5 vegades la de Sarrià-Sant Gervasi, que és on aquest percentatge és més baix. Entre els barris amb major percentatge de persones en situació d'atur sobre la població en edat de treballar, vuit pertanyen al Districte de Nou Barris, el més perjudicat per la situació d'atur. En canvi, entre els 10 barris amb menor percentatge de persones en situació d'atur sobre la població potencialment activa, 5 pertanyen al districte de Sarrià - Sant Gervasi.

No és l'únic aspecte que cal millorar. Així mateix, tot i l'evolució positiva recent d'alguns indicadors abans esmentada, el mercat de treball de Barcelona continua plantejant grans reptes en matèria de qualitat de l'ocupació, com ho reflecteixen el pes dels contractes temporals, la curta durada de molts contractes, la tendència a la reducció de salaris i per tant a una pèrdua del poder adquisitiu amb repercussions negatives sobre la demanda interna o l'esclletxa salarial entre homes i dones.

Un altre resultat de la crisi econòmica ha estat l'esmentada reducció salarial, en particular a partir de 2011, una situació que ha provocat que els ingressos mitjans a Catalunya i Espanya hagin evolucionat per sota de la mitjana dels països de la UE-15 i, fins i tot, del total de la UE-28. De 2010 a 2013 els ingressos mitjans nets als països de la UE-28 es van incrementar un 3,5%, a la UE-15 un 2,9% i a Espanya van disminuir el 7,6%. Al 2010 els ingressos a la UE-15 van superar en un 20% els espanyols, mentre que al 2013 la diferència era d'un 34%. Lluny de produir-se una convergència, les diferències van augmentant.

També s'ha incrementat la desigualtat salarial entre homes i dones i entre persones amb nivells salarials alts i persones de nivells salarials baixos. Mentre les franges salarials més elevades han vist incrementat el seu ingrés, les franges amb salaris més baixos l'han reduït, donant com a resultat un nivell salarial més baix per a bona part de la població assalariada.

Aquesta desigualtat salarial és especialment greu quan parlem de l'escletxa salarial en qüestió de gènere. L'any 2014 les dones assalariades residents a Barcelona van percebre un salari mitjà –24.618 euros– un 25,1% inferior al dels homes, mentre que pel conjunt de l'ocupació localitzada a Barcelona la diferència va ser del 28,1%.

Malgrat que les escletxes salarials de Catalunya i Espanya van ser lleugerament superiors a les de la població barcelonina, Barcelona es situa en aquest indicador molt lluny de la mitjana de la Unió Europea, on se situava en el 16,1%. L'escletxa salarial entre homes i dones residents a la ciutat es dona en totes les franges d'edat, en tots els nivells educatius, nacionalitats i grups professionals, en gairebé la totalitat de sectors i amb tot tipus de contracte i jornada, amb independència del seu pes relatiu en cadascun d'aquests àmbits.

La llarga durada de la crisi, traduïda, en nombrosos casos, en llargues estades en situació de desocupació ha incidit negativament en les perspectives i estat d'ànim de les persones que volien incorporar-se al mercat de treball, abandonant la seva formació i/o cerca de treball. Són les persones desanimades que ni treballen, ni estudien, ni volen fer-ho. És un problema que, amb diferents intensitats, es manifesta a tots els països del nostre voltant i del que diverses institucions s'han fet ressò.

La manca de qualitat de l'ocupació es reflecteix en aspectes com l'alta temporalitat a la contractació registrada i la menor durada de la contractació. Efectivament, en els darrers anys s'observa un increment de la temporalitat dels nous contractes signats, ja que els contractes indefinits passen de representar el 16,3% del total el 2008 al 13,3% el 2015, així com una durada inferior de la contractació entre els temporals: l'any 2015 el 39,7% dels contractes signats a Barcelona tenien una durada igual o inferior a un mes, i el 56,6% igual o inferior a 6 mesos. Al marge de la gran temporalitat de la contractació, cal destacar l'increment de les jornades a temps parcial, un tipus de contractació que afecta especialment a les dones: el 71,1% de les persones ocupades a jornada parcial a Barcelona l'any 2015 eren dones.

Finalment, cal destacar que Barcelona continua perdent població activa. Per una part troben un fenomen de reemigració, és a dir, persones de altres indrets que s'havien establert a Barcelona i que al quedar-se sense ocupació han marxat de la ciutat. Per altra banda, hi ha una reducció de la població activa nacional, especialment del jovent. La manca de ofertes professionals ha fet que sobre tot el jovent hagi optat per marxar tal i com assenyalem a l'informe Població barcelonina resident al estranger.

Cal fer una reflexió profunda sobre aquest fet, ja que amb les dades disponibles s'albira una tendència a l'envelliment demogràfic i laboral que s'hauria de revertir. Disminueix la població jove menor de 25 anys i, fins i tot, la de 25 a 54, i s'incrementa la major de 55 anys. També s'observa un increment del percentatge de persones pensionistes i a una disminució de la ràtio de les actives i ocupades sobre les majors de 65 anys. La taxa de reposició és extremament baixa, la qual cosa pot incidir negativament en la competitivitat de l'economia.

Per tant, durant la crisi, i malgrat les reduccions dels darrers anys, s'ha incrementat l'atur. També ha augmentat la temporalitat dels contractes, ha disminuït el poder adquisitiu dels salaris, han augmentat les esclatxes salarials entre homes i dones i entre generacions, i s'ha incrementat la població que no percep cap tipus de prestació. Juntament amb les repercussions d'aquesta situació sobre la qualitat de vida de les persones hem d'advertir que la cohesió social és un element determinant per moltes empreses a l'hora de valorar un territori per instal·lar-se i operar amb regularitat. Cohesió, seguretat i competències professionals formen una triada imprescindible per atraure i crear noves empreses.

Contingut

L'Estratègia per l'Ocupació de Barcelona (EOB) 2016-2019 és un pla municipal que té com a eix vertebrador la concertació amb els agents econòmics i socials. En aquest sentit, l'Ajuntament de Barcelona presenta una àmplia trajectòria de concertació amb els agents socioeconòmics en matèria d'ocupació, polítiques actives d'ocupació i desenvolupament econòmic, amb quatre pactes locals per l'ocupació amb els agents socials (1997-2000, 2001-2004, 2004-2007 i 2008-2011) i una estratègia de creixement econòmic amb agents empresarials, socials i del coneixement (mesures Barcelona Growth 2012-2015).

Entre ells, per la seva dimensió i abast, el document municipal presentat destaca el Pacte per l'Ocupació de Barcelona 2008-2011, signat amb sindicats i patronals representatius i, per primer cop, la Generalitat de Catalunya. Aquest Pacte per l'Ocupació presentava importants avenços, com ara la incorporació de mecanismes de revisió, la existència de plans de treball anuals acordats i amb seguiment periòdic i de mecanismes de governança àgils i operatius. Va ser un mecanisme que va implicar els agents locals però també, per primer cop, la Generalitat, fet que va impulsar una nova manera de treballar entre les administracions que va culminar en el conveni 2010-2011 per al desplegament de polítiques actives d'ocupació a la ciutat de Barcelona amb finançament del SOC, un conveni que va permetre garantir, en una conjuntura de greu crisi econòmica, un escenari d'estabilitat de dos anys en la prestació de serveis als usuaris.

En aquest sentit, el CESB sempre ha defensat que la col·laboració entre les administracions i els agents socials han de ser la base de qualsevol estratègia per l'ocupació, i l'única manera d'aconseguir polítiques actives eficients i socialment inclusives.

Objectius i línies d'actuació

En el document, el govern municipal manifesta que detecta una manca d'espais i mecanismes per a la diagnosi i el consens d'estratègies i propostes d'acció en el terreny del foment de l'ocupació, tant dins de l'Ajuntament com entre institucions (administracions, agents socials, entitats i empreses). Per tant, cal elaborar una estratègia consensuada i compartida pels agents que poden incidir sobre el foment de l'ocupació per tal de lluitar contra l'atur i la precarietat laboral. Aquesta estratègia té com a objectius:

- Construir una diagnosi detallada i compartida de la situació de partida.
- Implicar els diferents agents amb incidència sobre el foment i la qualitat de l'ocupació en tot el procés, promovent un marc de concertació local per definir les estratègies locals per a l'ocupació. Aquest marc haurà de vetllar per coordinar de manera estable i dinàmica els agents del territori (administracions, agents socials, entitats i empreses).

-Promoure una major coordinació entre les diferents àrees i districtes municipals, sensibilitzant les diferents àrees municipals en les potencialitats que tenen, en les seves actuacions quotidianes, per fomentar l'ocupació de qualitat.

Per tal d'aconseguir aquests objectius, l'Estratègia per a l'Ocupació de Barcelona que presenta l'Ajuntament proposa les següents línies prioritàries d'intervenció:

1. Promoure una major articulació i concertació de les polítiques de foment de l'ocupació a nivell de ciutat, garantint de manera transversal una major perspectiva de gènere i atenció a la diversitat.

Es pretén establir un acord polític de ciutat i, a ser possible, metropolitana, que concertí i articuli una estratègia per l'ocupació, amb la participació i complicitat de tots els agents econòmics i socials clau en el foment de l'ocupació.

Aquest acord haurà d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les actuacions, fent especial atenció a la lluita contra l'escletxa salarial de gènere que reflecteix la discriminació i les desigualtats en el mercat de treball vers les dones. Així mateix, caldrà parar atenció a avançar en el reconeixement del treball no remunerat que es realitza fonamentalment a la llar i en la cura de les persones i que es desenvolupa majoritàriament per les dones. També es pretén incorporar la perspectiva de la diversitat en aquesta estratègia, per tal de lluitar contra la discriminació de col·lectius de persones LGTBI, persones immigrants, persones amb discapacitat i/o malaltia mental.

Altres actuacions previstes en aquest punt serien l'elaboració d'un mapa de tots els dispositius i recursos que actualment operen a la ciutat de Barcelona vinculats al foment de l'ocupació; la creació d'un espai col·laboratiu i/o xarxa, per intercanviar i generar coneixements, metodologies i pràctiques relatius a l'ocupació, on hi participin Barcelona Activa, les diferents àrees i districtes municipals i el conjunt d'operadors públics i privats que incideixen en els temes d'ocupació a la ciutat o aprofitar l'oportunitat de la nova llei del SOC per avançar cap a la integració d'actuacions i descentralització de les polítiques, analitzant la viabilitat d'un Consorci SOC-BASA i la creació d'un grup de treball que abordés la intermediació laboral (definició de cartera de serveis, metodologies i itineraris, historial compartit, traçabilitat, etc.) per tal d'homogeneïtzar i integrar el treball amb les persones aturades de la ciutat.

Per últim, es proposa definir anul·lament un Pla d'Actuació per a l'Ocupació, que identifiqui les mesures (amb concreció d'objectius i indicadors) i abordar la traçabilitat i el seguiment i avaluació de les accions realitzades.

2. Incrementar les actuacions de millora de l'ocupació per a tothom.

S'articulen un seguit d'actuacions de cara a dotar a la ciutat de mecanismes per tal de millorar les problemàtiques detectades en el mercat laboral de la ciutat. Aquestes actuacions es poden agrupar en:

Intermediació laboral

En l'apartat d'intermediació laboral es proposa:

Ampliar i millorar l'accés i la prestació dels serveis d'intermediació, prioritzant els col·lectius més desfavorits i/o en risc d'exclusió.

Reforçar el servei de prospecció d'empreses per definir els perfils professionals i la descripció dels llocs de treball susceptibles de generar ocupació.

Crear una aplicació informàtica unificada d'intermediació que sigui àgil, senzilla i eficaç, que reculli tota la informació rellevant de les persones i del seu itinerari, tipus històric clínic, i que pugui ser compartida per tots els agents i operadors que intervinguen en temes d'ocupació. Analitzar la compatibilitat/integració amb d'altres com Galileu (SOC) o XALOC (Diputació de Barcelona).

Prioritzar les actuacions i els recursos adreçats als col·lectius en situació de vulnerabilitat o precarietat laboral: dones, persones majors de 45 anys en situació de desocupació de llarga durada i persones sense papers. Definir perfils diferenciats en els col·lectius de baixa ocupabilitat i qualificació, tenint en compte aquells que volen ocupar-se (necessitat de millores competencials, ajust a les demandes del mercat de treball, etc.) i aquells que en són reticents (operen en l'economia submergida, estan cronificats, etc.), a fi de fer les actuacions corresponents més eficients i eficaces.

Constituir Barcelona com a àmbit de concertació territorial amb la perspectiva d'esdevenir un Consorci amb el SOC.

Model d'oficina local d'ocupació

Es vol estudiar l'oportunitat de definir un model d'oficina local d'ocupació i una xarxa d'oficines locals d'ocupació, una per a cada districte com a mínim, amb un catàleg general de serveis comú i amb serveis i accions específiques per a cada districte, tot i que es començaria per posar en marxa experiències pilot a dos o tres districtes prioritaris.

Per tal de portar a terme aquest projecte, es preveu primer la coordinació i serveis compartits entre diferents actors que treballen en temes d'ocupació (SOC, Barcelona Activa, entitats del tercer sector, empreses i Ajuntament), i després definir el catàleg de serveis a prestar, l'estructura, funcions i recursos òptims de l'Oficina.

Projectes integrals

Una altra actuació prioritària és el disseny de nous projectes integrals adreçats als territoris i/o col·lectius que incorporin de forma prioritària la potenciació de l'ocupació adreçada als col·lectius en situació de vulnerabilitat. Fomentar projectes integrals que combinin dispositius (detecció de necessitats, orientació, formació, ocupació...) per sectors d'activitat (eficiència energètica, cultura, esports, logística, economia verda...) o col·lectius (joves, dones, aturats de llarga durada, majors de 45 anys, etc.), identificant els grups d'incidència prioritaris. Es farà especial atenció a impulsar projectes d'economia social i cooperativa.

Formació ocupacional

Dins d'aquest apartat, es proposa:

Impulsar la formació ocupacional, la formació dual, l'acreditació de competències, etc., per garantir, amb altres agents públics (Consorti d'Educació, Fundació Barcelona FP, etc.), l'accés a la formació per a l'ocupació a tothom, prioritzant els col·lectius més desafavorits i/o en risc d'exclusió.

Articular una Xarxa per l'FP a Barcelona, amb el Consorci d'Educació, la Fundació Barcelona FP, els agents econòmics i socials, els proveïdors de formació i les entitats representant del teixit empresarial (gremis, associacions de comerciants, etc.) per tal d'identificar les necessitats de les empreses i les persones de Barcelona, fer un mapa dels recursos formatius disponibles, aprofundir en l'FP dual i formació en alternança i compartir metodologies i establir mecanismes de coordinació.

Potenciar les accions que permetin acreditacions o carnets professionals amb la consegüent intensificació de col·laboració amb centres que puguin proveir aquest tipus de certificacions

Incrementar les accions d'alfabetització digital adreçades als col·lectius més afectats per la divisòria digital.

Incrementar programes municipals de formació propis (complementaris als del SOC) que, per la seva durada (curts) i adaptabilitat (a demandes concretes), puguin adreçar-se a col·lectius i a empreses amb necessitats específiques.

3. L'ocupació al centre de la política municipal: transversalitzar la prioritat de l'ocupació a les àrees municipals.

Sectors o projectes municipals generadors d'ocupació

Identificar sectors o projectes al municipi que siguin generadors d'ocupació. I implementar projectes integrals i integrats (amb participació d'operadors municipals i altres agents, públics i privats) per afavorir aquesta generació.

Elaborar un marc normatiu que estableixi l'ocupació com un tema prioritari en l'agenda política del govern municipal i que en defineixi la seva articulació i desplegament.

L'Ajuntament com a prestador de serveis

Aprofitar l'Ajuntament com a prestador de serveis (remunicipalitzar, proveir en gestió directa, incorporar clàusules socials, etc.) per tal de maximitzar el potencial d'ocupació d'aquest volum d'activitat econòmica.

Revisar els criteris que actualment regeixen les clàusules socials amb les empreses i entitats proveïdores de béns i serveis i articular mecanismes que assegurin el seu acompliment efectiu en totes les àrees i districtes municipals. Fer una nova regulació d'aquestes, espais de coordinació i seguiment de la seva implantació i sistemes d'informació per monitorar tot el procés.

Aplicar criteris de qualitat de l'ocupació pel que fa a la recepció d'ofertes de treball, en consonància a l'establiment d'un salari mínim de ciutat (o salari de referència). En aquesta línia, es posarà un èmfasi especial en la reducció de l'escletxa salarial existent entre dones i homes.

Crear un segell de qualitat ocupacional, de forma que l'Ajuntament reconegui la responsabilitat social i la generació d'ocupació de qualitat en les empreses proveïdores amb les quals treballa. Extensible a la resta d'empreses del municipi.

4. Apropar els serveis al territori i les necessitats de les persones

Necessitats/oportunitats i potencial d'ocupació

Crear mecanismes de coordinació i col·laboració a cada districte amb els corresponents agents clau (operadors públics i privats, empreses, xarxes i entitats) per detectar les oportunitats i potencials en la creació d'ocupació que té cada territori.

Catàleg de serveis als districtes

Crear un catàleg de serveis comuns per a tota la ciutat (informació, orientació i acompanyament actiu en la recerca de feina) que es complementi amb serveis i actuacions específiques a cada territori segons les seves característiques i necessitats (projectes integrals; formació en competències bàsiques; accions d'alfabetització digital; espais de coworking; tallers per a col·lectius específics; etc.)

Governança d'agents

Articular la coordinació dels diferents agents dels districtes (i dels diferents districtes) per tots els dispositius i operadors vinculats al foment de l'ocupació en tots els seus aspectes i àmbits d'incidència que actualment intervenen en el territori.

Estructura organitzativa

L'estructura organitzativa i la governança que es proposa per a l'elaboració, desenvolupament i seguiment de l'Estratègia per a l'Ocupació de Barcelona és la següent:

1. Comissió rectora (CREOB)

Estarà presidida per l'alcalde. Es proposa que estigui integrada per l'Ajuntament de Barcelona i els agents clau per al desenvolupament de l'Estratègia. Les seves funcions serien la coordinació, planificació estratègica de les línies de treball, participació i consulta política de l'Estratègia, fer el seguiment i aprovar anualment el balanç de l'Estratègia i el Pla anual d'Actuació Conjunt, així com fer la seva avaluació.

2. Comissió permanent

Es proposa que estigui integrada per representants de les entitats participants. La Comissió Permanent es reuniria quatre vegades l'any, a raó d'una reunió per trimestre. Les funcions de la Comissió Permanent serien exercir la direcció estratègica d'implementació de l'Estratègia, fer el seguiment i planificar les polítiques d'ocupació per a la ciutat, definir els indicadors per poder avaluar els programes, vetllar pel co-

recte desenvolupament tècnic de tot el projecte, dissenyar i organitzar els actes de difusió i sensibilització ciutadana, fer el seguiment i aprovar si escau els projectes i propostes d'actuació dissenyats i presentar el balanç d'activitats anual realitzades en el marc de l'Estratègia.

3. Comissió bilateral Ajuntament-SOC

Es proposa crear una comissió específica de treball coordinat entre l'Ajuntament de Barcelona i el Servei d'Ocupació de Catalunya amb l'objectiu d'avançar en la concreció de les polítiques actives d'ocupació a Barcelona. Les seves funcions serien fer la diagnosi detallada de les característiques del mercat de treball de Barcelona i els seus districtes, consensuar el pla de desplegament de les polítiques actives d'ocupació a Barcelona mitjançant un Pla d'Actuació Conjunt per l'Ocupació i avançar en la consolidació del model de treball compartit cercant formes d'organització i intervenció eficaces (analitzar la viabilitat d'un possible consorci, contractes-programa, etc.).

4. Comissió interdepartamental per a l'ocupació (CIO)

En l'Estratègia per a l'Ocupació a Barcelona, l'Ajuntament de Barcelona ha de tenir un paper clau, no només des dels àmbits de promoció econòmica i de l'ocupació, sinó d'una manera transversal, entenent la mateixa administració local, en tot el seu conjunt, com a motor d'ocupació de qualitat. Des de què i com es compren productes i serveis, a qui i com es contracten serveis, amb quines clàusules, quin potencial de creació d'ocupació poden tenir els serveis actuals o els que es creïn de nous, quins perfils professionals es poden generar i com desenvolupar formació especialitzada amb retorn social És per això que es considera oportú organitzar, en el marc de l'Estratègia per a l'Ocupació de Barcelona, una Comissió Interdepartamental per a l'Ocupació que estigui integrada per les gerències d'àrees i districtes, així com per les gerències d'empreses, instituts i altres ens instrumentals municipals, per tal de compartir els projectes que l'Ajuntament està gestionant, treballar conjuntament les possibilitats que puguin tenir aquests projectes en termes d'ocupació i formació i formular a la Comissió Permanent propostes d'actuacions en el marc de l'Estratègia a partir dels projectes municipals.

5. Taula de districtes per l'ocupació (TDO)

La proximitat al territori és un eix clau de l'actuació municipal i específicament d'aquesta Estratègia. Per aquest motiu, es reunirà periòdicament la Taula de Districtes, integrada per les regidories i les gerències de cadascun dels districtes i Barcelona Activa, per analitzar les característiques i necessitats de cada territori i de les seves persones en clau d'ocupació i activitat econòmica i per tal de compartir les actuacions que Ajuntament i les entitats desenvolupen al territori amb l'objectiu d'incrementar la complementarietat, desenvolupar i adaptar les estratègies per donar resposta de la manera més adequada i proposant actuacions que donin resposta a les necessitats concretes de cada territori, cercant la forma més adequada de provisió dels serveis.

6. Grups de treball

Es proposa establir grups de treball, en funció de les necessitats de l'Estratègia, per aprofundir i aportar, a la Comissió Tècnica, noves mesures i/o estratègies d'intervenció sobre àmbits temàtics o col·lectius. En aquests grups es proposarà implicar aquelles entitats o institucions (per exemple, Universitats, Consell de l'FP Barcelona, Fundació Barcelona FP, Associació 22@, Consorci Turisme Barcelona...) que, per la seva naturalesa i coneixement, puguin contribuir positivament a l'assoliment dels objectius compartits a l'Estratègia. En particular es consideren necessaris, els següents:

Drets Socials – BASA

Contractació pública – BASA

Consorci educació – BASA

Habitatge – BASA

Joventut – BASA

Eficiència energètica (polígons, habitatges, edificis municipals)

Mobilitat sostenible (àmbits laborals, també municipals)

Cohesió i igualtat social

Turisme

7. Secretaria tècnica

Totes les secretaries tècniques d'aquesta estructura de governança es portarien des de la Direcció Operativa de Programes Transversals, de la Direcció Executiva d'Estratègies de Foment de l'Ocupació de Barcelona Activa.

Valoracions i propostes

De caràcter general

El Consell Econòmic i Social de Barcelona valora positivament el objectius de la Estratègia per a l'ocupació, tant en lo relatiu a l'impuls d'activitats que puguin generar ocupació com a per aconseguir que aquesta sigui una ocupació de qualitat.

Considerem i així ho hem manifestat en diferent documents que Barcelona té una població ben preparada per aprofitar i estimular la potencialitat de la ciutat per convertir-se en motor de desenvolupament econòmic i social. Cal impulsar la creació i atracció d'empreses innovadores per aprofitar aquest nivell formatiu de la població activa de Barcelona, i alhora donar resposta a les expectatives professionals de les persones que la componen. En aquesta línia es fonamental reforçar el desenvolupament de l'R+D i de les activitats en què Barcelona és un referent internacional, i al mateix temps obrir portes per a la formació i creixement de noves activitats per tal de donar resposta als reptes de futur i alhora a les expectatives i potencialitats d'una població amb elevats nivells formatius. Tot això sense descuidar-nos dels sectors industrials tradicionals i madurs que continuen sent fonamentals per mantenir el teixit productiu de la ciutat.

Per atraure i retenir talent i noves activitats intenses en coneixement, considerem que cal impulsar el debat sobre la definició i abast de l'anomenat salari de ciutat i/o metropolità, valorant les competències de les diferents administracions i sobretot els seus efectes.

L'envelliment de la població activa de Barcelona és una tendència preocupant. Al marge d'altres causes demogràfiques, n'hem de remarcar dues: l'emigració de la població jove, fenomen sobre el qual el CESB ja va advertir del seu abast a l'informe Emigració i població barcelonina resident a l'estranger; i l'augment de població desanimada, és a dir, que ni estudia, ni treballa, ni té intenció de fer-ho. Considerem que cal fer front a aquesta tendència i debatre quines polítiques actives d'ocupació caldrien per facilitar el retorn de les persones que desitgin fer-ho, i endegar accions formatives i socioculturals per recuperar la cultura del treball entre la població desanimada, per reinserir-la en el món laboral. Fer un tomb a aquesta situació és quelcom imprescindible per canviar les expectatives dels que han perdut la confiança de trobar un lloc de feina i per als que desitjarien tornar. No podem ignorar que en el cas del jove estem parlant de la generació millor formada, la qual cosa constitueix la matèria primera de les activitats basades en l'ús intensiu del coneixement que alhora són la clau del desenvolupament social i econòmic, i per tant de la competitivitat del nostre teixit productiu.

A Barcelona, el jovent prolonga els seus anys d'estudi endarrerint la seva entrada al món laboral. Associar una major formació a unes millors condicions laborals i assegurar oportunitats per a totes aquestes persones que es corresponguin amb el seu nivell formatiu és la clau per rejuenir la població ocupada i per aprofitar els seus coneixements per incrementar la productivitat i la competitivitat de la nostra economia.

Algunes de les estratègies que el CESB considera necessàries per facilitar la transició al món laboral són la formació dual, les pràctiques remunerades i els programes especialitzats per a col·lectius específics, com les persones amb discapacitat. Finalment, també és necessari atorgar valor afegit (i salarial) a la formació del jovent a l'hora de la seva contractació. Per tant, considerem que s'ha d'aprofundir en les estratègies recomanades pels organismes internacionals com ara la OIT i la Comissió Europea d'estímul a la contractació juvenil i d'impuls dels contractes que combinen treball i formació.

L'heterogeneïtat, diferents característiques i perfils de la població aturada necessiten ser abordades mitjançant accions dissenyades per cadascun del col·lectiu. L'existència de grans col·lectius homogenis amb greus dificultats d'inserció laboral és un símptoma que adverteix del perill d'una fractura social i del risc d'exclusió social per a gran nombre de persones. Entre aquests col·lectius destaquem els formats per les persones aturades de llarga durada, dones i jovent. Considerem que per poder dissenyar programes efectius per a la seva inserció laboral cal una anàlisi acurada sobre els perfils professionals i sociolaborals de les persones que integren cadascun d'aquests grups i les seves necessitats, per tal de definir les polítiques actives més adients per cadascú d'ells. S'haurien de dissenyar plans de xoc per garantir una ocupació als col·lectius més vulnerables, com els de les persones amb càrregues familiars i de les llars amb tots els seus membres aturats.

És necessari avançar en la correcció dels actuals desequilibris que presenta el mercat de treball com ara són intensa dualitat del mercat laboral entre contractes fixes i temporals, les desigualtats contractuals i salarials entre homes i dones i entre generacions.

Considerem que per corregir aquests desequilibris, cal iniciar, amb els agents econòmics, socials i institucionals, un procés de diàleg, concertació i consens sobre les polítiques actives necessàries amb l'objectiu d'aconseguir incrementar l'ocupació de qualitat. En aquest marc, el CESB valora positivament recuperar l'esperit del Pacte local per a l'ocupació com a instrument de participació i concertació, tal i com s'assenyala en el projecte municipal d'Estratègia per l'Ocupació.

En aquest sentit, és necessari impulsar polítiques i accions orientades a reduir les elevades taxes de temporalitat i millorar les condicions laborals dels col·lectius més desafavorits –dones i jovent-. Tot i que l'administració local no té competències le-

gislatives en aquest terreny, pot intervenir-hi indirectament mitjançant l'aplicació de clàusules socials en el plec de contractació pública, vigilant que no suposin situacions d'alteració de la competència. Creiem que aquesta és una via que s'ha d'explorar i portar a terme.

S'ha de fer una reflexió respecte a les causes que originen les diferències salarials entre homes i dones i la major afectació de la temporalitat i del treball a temps parcial en la població ocupada femenina, uns factors que estan provocant que el risc de pobresa sigui un fenomen que cada vegada afecta amb més intensitat a les dones. També hem de fer esment de les implicacions de futur d'aquesta situació: menors salaris i menys temps de treball es traduiran en pensions de menor quantia.

Per tant, el CESB valora positivament la introducció del gènere com a eix vertebrador de l'estratègia d'ocupació municipal. La creixent incorporació de les dones a la població activa, tot i que s'ha incrementat durant els anys de crisi, no és quelcom nou sinó el reflex d'una dinàmica social i cultural que cal reforçar. Incorporar el talent femení esdevé en una necessitat per millorar la competitivitat del teixit productiu.

Un altre grup de població sobre el que s'ha d'actuar és la població aturada de llarga durada. Ens trobem davant d'una situació que està generant un augment de la població amb risc de pobresa i d'exclusió, i, per tant, d'un risc de fractura social que cal evitar i davant del qual les polítiques públiques han d'actuar en un doble sentit: les adreçades a pal·liar els seus efectes i les que afavoreixen la creació d'ocupació.

També cal analitzar l'actual situació d'eixamplament de les diferències de renda entre la població dels barris amb les famílies més benestants i les d'aquells que tenen menys recursos. Ens trobem davant d'una situació d'increment de la pobresa que afecta especialment no només determinats col·lectius sinó també determinats territoris. Fóra bo tenir present que les condicions socioeconòmiques són un factor determinant per a la igualtat d'oportunitats, alhora que determina bona part de les expectatives de futur. Fer front als desequilibris territorials és fonamental per aconseguir una ciutat cohesionada i atractiva per a l'activitat econòmica i la creació d'ocupació. Per tant, el CESB considera que tota mesura per a afavorir eficaçment l'ocupació a la ciutat ha de tenir una adequada distribució territorial, a partir d'un anàlisi de la realitat existent.

Tot i reconeixent la tasca desenvolupada per l'Ajuntament de Barcelona i la manca de competències en aquesta matèria, el CESB considera que cal intensificar els esforços, prioritzant els programes adreçats a les persones que tenen més dificultats per inserir-se al mercat de treball.

Valorem positivament l'aposta municipal per a crear mecanismes d'anàlisi de la situació i necessitats dels diferents col·lectius i agents implicats en l'ocupació. Considerem, en aquest sentit, que el coneixement de les necessitats de les persones i de les empreses que tenen els agents econòmics i socials és un actiu fonamental per al

desenvolupament de les polítiques actives d'ocupació que s'hauria d'impulsar.

La millora dels mecanismes d'intermediació laboral, especialment els públics, és imprescindible per a aconseguir estratègies eficients d'ocupació. Qualsevol mesura tendent al seu impuls és valorada positivament pel CESB.

De caràcter específic

Sobre els espais i mecanismes per a la diagnosi

A l'apartat 02. Necessitats i objectius del pla d'actuació ens cal recordar que front a la afirmació "l'actual govern detecta una manca d'espais i mecanismes per a la diagnosi i els consens de propostes d'estratègies i propostes d'acció en el terreny del foment de l'ocupació, tant dins de l'Ajuntament com entre les institucions...", el Consell Econòmic i Social de Barcelona, creat fa 25 anys i reconegut a la Carta Municipal de Barcelona, és l'òrgan permanent de participació dels agents econòmics i socials més representatius de Barcelona i on tots els grups municipals estan representats, emet amb regularitat informes i dictàmens sobre l'atur i l'activitat econòmica a Barcelona, atès que aquesta és una de les funcions que té atribuïdes. Cal destacar que els informes emesos sobre l'atur contemplen la evolució general, així com sobre aspectes específics: l'atur de llarga durada, per barris, el femení i el del jovent.

També hem d'assenyalar que la Memòria Socioeconòmica de Barcelona anual recull les dades d'ocupació: contractació, afiliació, salaris, ...

Aquests documents a més a més recullen les valoracions i propostes de consens sobre tots i cadascun dels aspectes, per la qual cosa considerem que cal revisar la afirmació de "manca d'espais i mecanismes per a la diagnosi i el consens", atès que la diagnosi es quelcom que està present en el treballs esmentats. Una altra cosa es tenir present que l'Ajuntament de Barcelona s'havia dotat de mecanismes i instruments de planificació com el Pacte local de l'ocupació on participaven els agents econòmics i socials i aquests no han estat convocats els darrers anys.

Així doncs, considerem que cal matissar la afirmació realitzada al document sotmès a dictamen i reconèixer la seva tasca d'anàlisi realitzada al llarg de 25 anys.

Tanmateix considerem que s'han de tenir en compte les aportacions realitzades al llarg dels darrers anys pel Pacte Industrial de la Regió Metropolitana, una associació sorgida d'una proposta del CESB on estan representades les administracions públiques i les organitzacions empresarials i sindicals de la regió. També proposem revisar i incorporar algunes de les aportacions que sobre la ocupació, l'activitat econòmica ha vingut realitzant el Pla Estratègic Metropolità de Barcelona.

Valorem positivament que entre les feines prioritàries d'intervenció s'inclouï la lluita contra l'atur i la promoció de l'ocupació de qualitat, atès que són dos reivindicacions permanents del CESB, tal i com es pot comprovar als documents emesos.

Sobre la estratègia metropolitana

Igualment valorem positivament la necessitat d'avançar en la concertació d'una estratègia metropolitana tal i com recollim al "Dictamen exploratori sobre les repercussions socioeconòmiques de l'Àrea metropolitana de Barcelona. 2008" i al Dictamen "Barcelona: la reinvençió com a estratègia. 2009", on s'analitzava la necessitat de "pensar la ciutat per adaptar-la als nous models econòmics".

Tot i el temps transcorregut des de la emissió d'ambdós dictàmens creiem que cal considerar-los i incorporar-los a l'Estratègia per l'ocupació.

Sobre el model d'oficina local d'ocupació

Quant a la proposta "d'analitzar la viabilitat, utilitat i possibilitat de crear un consorci SOC-BASA" creiem que aquest organisme hauria de contemplar la possibilitat d'incloure als agents econòmics i socials més representatius, atesa la seva experiència i coneixement de les necessitats de les persones i de les empreses, així com de la gestió de les polítiques actives d'ocupació.

Quant aquesta proposta tot i valorant-la positivament considerem que aquesta iniciativa hauria de tenir en compte els treballs realitzats l'any 1995 per a la creació d'un Consorci per a la promoció de l'ocupació a Barcelona. Aquest consorci segons els seus estatuts estava constituït per l'Ajuntament de Barcelona, FTN, CCOO i UGT de Catalunya, obert a la ampliació dels seus membres amb representants d'altres administracions o entitats públiques o privades sense ànim de lucre.

A l'apartat de "definir un model d'oficina local d'ocupació i una xarxa d'oficines locals" és fa menció a la participació de diverses entitats, i, un cop més, trobem a faltar una referència a les organitzacions que representen als agents econòmics i socials, la qual cosa representa una pèrdua de l'expertesa d'aquestes entitats que, a més, són les úniques amb competències de negociació a l'àmbit de les relacions laborals.

Sobre la formació ocupacional

L'apartat dedicat a la formació professional, ocupacional i d'acreditacions professionals, tot i valorar-lo positivament, considerem que caldria distingir i classificar ordenadament els diferents subsistemes per tal de definir les interaccions entre cadascú d'ells a fi i efecte d'aconseguir una major eficiència dels recursos disponibles.

Sobre els sectors generadors d'ocupació

A l'apartat sobre la identificació dels sectors o projectes municipals generadors d'ocupació, trobem a faltar una menció expressa a les activitats vinculades a l'ús intensiu del coneixement de la R+D i la innovació pel seu potencial per generar ocupació de qualitat, i per la seva capacitat per impulsar un canvi del model productiu, i atreure noves activitats i talent.

Sobre la estructura organitzativa

Al capítol sobre l'estructura organitzativa i governança del pla, a l'apartat C es proposa crear una comissió bilateral de treball entre l'Ajuntament de Barcelona i el Servei d'Ocupació de Catalunya "amb l'objectiu d'avançar en la concertació de les polítiques actives d'ocupació...". Considerem que tot i que l'acord entre administracions és quelcom positiu i desitjable, a l'àmbit de les polítiques actives d'ocupació és necessari comptar amb la participació dels agents econòmics i socials.

Proposem incloure representants dels serveis socials a la Comissió interdepartamental per a l'ocupació i la Taula de districtes per l'ocupació ja que aportarien una informació imprescindible sobre les persones dels col·lectius més vulnerables.

Finalment observem que a l'apartat dels grups de treball no hi ha cap menció a la participació dels agents econòmics i socials.