

La població de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada

Informe La població de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada



Ponents

Montserrat Delgado
Llorenç Serrano

Director

Xavier Riudor

Gestor

Diego Herrera

Autors

Cristina Boada
Diego Herrera
Eva Mas
Xavier Riudor
Virgínia Villar
Matias Vives

Suport tècnic

Núria Olmedo

Membres del grup de treball

Yésika Aguilar, Ramon Bonastre, Elena de la Campa, Josefa García, Romina Garcia, Sònia Giménez,
Carles Martínez, Sílvia Miró, Mireia Recio, Aida Ruiz i José Martín Vives

Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya
Barcelona, 2017



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-No comercial-Sense obres derivades 4.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor o autors i l'editor, i no es faci un ús comercial de l'obra original ni se'n creïn obres derivades. Podeu consultar un resum dels termes de la llicència a:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>

® Generalitat de Catalunya
Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya
Diputació, 284
08009 Barcelona
Tel. 93 270 17 80
Adreça Internet: ctesc.gencat.cat

A/e: ctesc@gencat.cat

ISBN: 978-84-393-9571-3

Imatge:

"Fondo con diseño de necesito trabajo" creada per Natanaelginting - Freepik.com / Llicència gratuïta amb atribució

Barcelona, juny de 2017

ÍNDEX

1.	RESUM EXECUTIU.....	6
1.1.	INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA	6
1.2.	PRINCIPALS RESULTATS DE L'INFORME	7
1.3.	CONSIDERACIONS I RECOMANACIONS.....	16
2.	INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA	33
2.1.	INTRODUCCIÓ.....	33
2.2.	JUSTIFICACIÓ DE L'OBJECTE D'ESTUDI	33
2.3.	METODOLOGIA	35
3.	MARC TEÒRIC I CONTEXTUAL	39
3.1.	INTRODUCCIÓ.....	39
3.2.	L'ATUR DE LLARGA DURADA DE LES PERSONES DE 45 ANYS I MÉS	39
3.3.	LA DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'EDAT	43
3.4.	LES CONSEQÜÈNCIES DE L'ATUR DE LLARGA DURADA.....	47
4.	LA POBLACIÓ DE 45 A 64 ANYS EN SITUACIÓ D'ATUR DE LLARGA DURADA.....	52
4.1.	INTRODUCCIÓ.....	52
4.2.	EVOLUCIÓ.....	53
4.3.	CARACTERITZACIÓ DE L'ATUR DE LLARGA DURADA DE LA POBLACIÓ DE 45 A 64 ANYS	60
4.4.	ALTRES FACTORS RELLEVANTS EN LA SITUACIÓ DE LES PERSONES ATURADES.....	67
4.5.	LA INSERCIÓ LABORAL.....	73
5.	APROXIMACIÓ QUALITATIVA A L'ATUR DE LLARGA DURADA EN PERSONES DE 45 A 64 ANYS.....	80
5.1.	INTRODUCCIÓ.....	80
5.2.	CAUSES I CARACTERITZACIÓ	80

5.3.	EFFECTES.....	84
5.4.	TRANSICIONS	88
5.5.	RECOMANACIONS.....	98
6.	POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ EN RELACIÓ AMB LES PERSONES DE 45 A 64 ANYS.....	110
6.1.	MARC GENERAL	110
6.2.	EL SISTEMA DE GARANTIA D'INGRESSOS DE LES PERSONES ATURADES DE 45 A 64 ANYS	114
6.3.	POLÍTIQUES PER AL MANTENIMENT DE L'OCUPACIÓ.....	122
6.4.	POLÍTIQUES PER A LA REINSERCIÓ EN EL MERCAT DE TREBALL.....	127
6.5.	MESURES ACTIVES PER AL FOMENT DE L'OCUPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES DE 45 A 64 ANYS.....	138
6.6.	EXPERIÈNCIES DESTACADES	139
6.7.	CONCLUSIONS.....	148
7.	CONSIDERACIONS I RECOMANACIONS.....	152
7.1.	SOBRE LA NECESSITAT D'UNES POLÍTIQUES ADREÇADES A LES PERSONES ATURADES DE LLARGA DURADA DE 45 A 64 ANYS	152
7.2.	DIMENSIONS D'UNA POLÍTICA PÚBLICA PER COMBATRE L'ATUR DE LLARGA DURADA DE LES PERSONES ENTRE 45 I 64 ANYS	153
7.3.	GESTIÓ DE LES MESURES	156
7.4.	MANTENIMENT DE L'OCUPACIÓ. PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ.....	157
7.5.	CAP A UNA GARANTIA D'INGRESSOS	159
7.6.	TORNAR A L'OCUPACIÓ	161
8.	ANEXOS	169
8.1.	ANNEX 1 PART QUANTITATIVA.....	169
8.2.	ANNEX 2 GUIÓ D'ENTREVISTA	182
9.	BIBLIOGRAFIA.....	185

1. RESUM EXECUTIU

1.1. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA

1.1.1. OBJECTE D'ESTUDI

El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), a iniciativa pròpia, acorda la realització d'un informe sobre l'atur de llarga durada en les persones de 45 a 64 anys centrat en les dificultats de la reinserció laboral. L'objectiu últim de l'informe és elaborar un conjunt de consideracions i recomanacions al Govern en aquest àmbit en compliment de la finalitat del CTESC, reconeguda a l'article 72.2 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

De manera transversal a tot l'informe, s'ha tingut en compte la diversitat interna de l'atur de llarga durada des del punt de vista del gènere i l'edat de les persones, així com d'altres característiques (nivell d'estudis, sector d'activitat, etc.), d'acord amb les possibilitats de la informació estadística i qualitativa disponible.

L'atur en general i l'atur de llarga durada en particular (el de més de dotze mesos) constitueixen un dels principals desequilibris dels mercats de treball i una causa important dels problemes econòmics i socials que afecten actualment milions de persones a tot el món i la Unió Europea. Diversos organismes i institucions d'àmbit internacional han manifestat recentment la seva inquietud envers aquesta realitat, considera com un dels desafiaments més importants als quals han de fer front els governs.

L'atur de llarga durada té uns costos personals, socials i econòmics importants. A més a més, com s'ha posat de manifest en diversos estudis, l'atur de llarga durada s'autoreforça i es converteix en un cercle viciós. Si aquesta situació es perllonga durant molt de temps, els problemes s'agreugen encara més i la probabilitat de reinserció laboral disminueix. Sánchez (2013) afirma en un article sobre l'atur de llarga durada que estar fora del mercat de treball "en ocasions s'alimenta amb estereotips que contaminen els processos de selecció" i en altres ocasions s'acaba "sent víctima de la manca de cultura a l'entorn de l'aprenentatge permanent o d'un sistema d'intermediació en què la darrera professió és una etiqueta que cenyeix qualsevol opció de creixement o reconversió professional, en detriment de les habilitats i competències personals".

Cal tenir present també que l'atur de llarga durada no afecta tothom per igual sinó més aviat el contrari: és un fenomen que afecta amb més intensitat a determinades persones. Algunes dades publicades a nivell estatal suggereixen la importància que, en comparació amb altres factors analitzats, adquireix la variable edat a l'hora d'explicar la probabilitat que tenen les persones de caure en l'atur de llarga durada. Així, d'acord amb de la Rica i Anghel (2014), a igualtat de condicions, tenir més de 45 anys d'edat incrementaria les possibilitats de caure en l'atur de llarga durada el 50% respecte de les persones de menys de 30 anys i el 30% respecte de les persones que tenen entre 30 i 45 anys.

No en va, en el seu informe bianual sobre les pensions (*Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators*) l'Organització de Cooperació i Desenvolupament (OCDE) crida l'atenció sobre les "dificultats severes" a què han de fer front les persones aturades de més edat que pretenen transitar cap a l'ocupació (2015: 78-79) i defineix com a "inacceptablement elevades" (2015: 10) les taxes d'atur de llarga durada de les persones treballadores de més edat.

1.1.2. METODOLOGIA

L'elaboració d'aquest informe s'ha dut a terme sobre la base d'un treball d'anàlisi documental i de tècniques d'investigació quantitatives i qualitatives.

S'ha realitzat una revisió extensa de fonts bibliogràfiques relacionades amb l'atur en general i amb l'atur de llarga durada en les persones de més edat en particular. Les fonts bibliogràfiques seleccionades representen una àmplia diversitat de punts de vista i disciplines. D'aquesta manera, el marc teòric i la resta de capítols de l'informe reflecteixen la pluralitat de plantejaments que existeix a l'entorn de l'atur de llarga durada en les persones de més edat.

L'aplicació de tècniques d'investigació quantitatives en l'objecte d'estudi ha consistit en l'explotació estadística de diverses bases de dades oficials relacionades amb el mercat de treball. Degut a les limitacions de les bases de dades, no sempre ha estat possible acotar les explotacions estadístiques d'acord amb les característiques de l'objecte d'estudi (*i.e.* persones de 45 a 64 anys i en situació d'atur de llarga durada) o de creuaments addicionals (*i.e.* sectors i ocupacions, nivells d'estudis, gènere, àmbit territorial, etc.). Tot i això, les consultes interactives de les bases de dades d'accés públic i l'accés a informacions detallades a partir de demandes *ad hoc* a diferents organismes ha permès elaborar una composició de lloc amb informacions d'interès econòmic i social.

D'altra banda, l'ús de tècniques d'investigació qualitatives ha consistit en la realització i anàlisi de 16 entrevistes semiestructurades a 25 representants d'organitzacions públiques i privades (*i.e.* administracions públiques, empreses, sindicats i entitats del tercer sector social). El treball de camp s'ha desenvolupat entre els mesos de juliol i desembre de 2016. Les entrevistes han tingut una durada aproximada d'una hora i quart i s'han enregistrat en suport àudio digital. La selecció de les 16 organitzacions que componen la mostra del treball de camp s'ha fet sobre la base de criteris de representativitat qualitativa, tant pel que fa a la tipologia dels recursos com al territori, encara que les organitzacions que operen a la província de Barcelona tenen una presència notable.

S'ha fet una transcripció natural de totes les entrevistes i s'ha dut a terme una anàlisi del discurs a partir d'un sistema de classificació per variables o àmbits temàtics inspirat en les preguntes del guió d'entrevista.

1.2. PRINCIPALS RESULTATS DE L'INFORME

1.2.1. LA POBLACIÓ DE 45 A 64 ANYS EN SITUACIÓ D'ATUR DEL LLARGA DURADA

Les conseqüències de la darrera crisi econòmica sobre les persones de més edat no tenen precedents als països de l'OCDE (Sonnet, Olsen i Manfredi, 2014 i Wanberg, Hamann, Kanfer *et al.*, 2015). A diferència del que va succeir en les recessions dels anys 70, 80 i 90, la crisi econòmica iniciada l'any 2008 ha generat un nivell d'atur més alt en les persones joves que en les persones de més edat. En canvi, l'atur de llarga durada (més d'un any) i de molt llarga durada (més de dos anys) afecta especialment els treballadors i treballadores de 45 a 64 anys que han perdut la seva ocupació. Aquesta situació coincideix en el temps amb un moment en què aquest col·lectiu és el segment de la força de treball que més ràpidament creix.

TAULA 1. Activitat i atur de la població activa segons grup d'edat. Catalunya 2016

	16-44	45-64	16-64
Taxa d'activitat	80,2	77,0	78,8
Taxa d'atur	17,0	14,1	15,8
Taxa d'atur de llarga durada	8,3	10,4	9,2
Nombre de persones aturades de llarga durada (milers)	182	161	343
Incidència de l'atur de llarga durada	48,7	73,9	58,0
Taxa d'atur de molt llarga durada	5,6	8,1	6,6
Pes relatiu de la població activa per grups d'edat	58,9	41,1	100,0
Pes relatiu de la població aturada per grups d'edat	63,2	36,8	100,0
Pes relatiu de la població aturada de llarga durada per grups d'edat	53,1	46,9	100,0
Pes relatiu de la població aturada de molt llarga durada per grups d'edat	49,6	50,4	100,0

Unitats: percentatges i nombres absoluts.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

D'acord amb les dades de l'EPA de l'any 2016, l'atur de llarga durada sembla afectar més a la població amb edats compreses entre els 55 i els 59 anys, de sexe femení, de nacionalitat estrangera, de nivells educatius més baixos i que constitueix llars unipersonals o monoparentals. Així, la desagregació de les dades posa de manifest el següent:

- § Edat: la incidència de l'atur de llarga durada en les persones de 45 a 64 anys s'incrementa amb l'edat. Així, el 67,9% de les persones aturades de 45 a 49 anys porta més d'un any en aquesta situació, una incidència que puja fins el 81,8% en les persones de 60 a 64 anys. La taxa d'atur de llarga durada més elevada es registra en les persones de 55 a 59 anys (12,7%), seguida per les persones de 60 a 64 anys (11,2%).
- § Sexe: la incidència de l'atur de llarga durada és similar en homes i dones (74,4% vs. i 73,5%). Tot i això, la taxa d'atur de llarga durada és més baixa en els homes que en les dones (9,4% vs. 11,6%).
- § Nacionalitat: la incidència de l'atur de llarga durada en les persones de nacionalitat espanyola i estrangera no és molt diferent (73,7% vs. 75,0%). En canvi, la taxa d'atur de llarga durada és el doble de gran en la població estrangera que en l'espanyola (20,0% vs. 9,5%).
- § Educació: la incidència de l'atur de llarga durada es redueix, *grosso modo*, a mesura que s'incrementa el nivell d'estudis: 79,6% en persones aturades amb estudis primaris o inferiors vs. 68,0% en persones que han assolit estudis superiors. Al mateix temps, la taxa d'atur de llarga durada és quatre vegades més elevada en les persones aturades amb estudis primaris o inferiors que en les persones amb estudis superiors (20,3% vs. 5,4%).
- § Tipus de llar: l'afectació de l'atur de llarga durada és més gran en les llars unipersonals (amb una incidència del 77,1% i una taxa del 13,0%) i en les llars monoparentals (incidència del 81,7% i taxa del 12,1%).

1.2.2. LA TRANSICIÓ DE L'ATUR A L'OCUPACIÓ

Els principals resultats dels meta-anàlisi a l'entorn de l'edat i la reinserció laboral posen de manifest l'existència d'una relació negativa d'ençà els anys 80 entre l'edat de les persones, d'una banda, i la rapidesa i probabilitat de la reinserció laboral, de l'altra. A més a més, se sap que als països de l'Europa occidental aquesta relació negativa s'accentua en moments caracteritzats per una elevada taxa d'atur

(Wanberg *et al.*, 2015). Tanmateix, el trànsit de l'atur a l'ocupació no només depèn de factors de tipus "ambiental" sinó també de la seva interacció amb els factors de tipus "individual".

FIGURA 1. Factors "individuals i factors "ambientals" que interactuen en la reinserció social



Font: elaboració pròpia a partir de Wanberg, Hamann, Kanfer *et al.* (2015).

En base a les dades de l'Observatori del Treball i Model productiu es pot destacar que les persones de 45 a 64 anys en atur de llarga durada tenen una probabilitat més baixa de transitar de l'atur a l'ocupació d'un trimestre a l'altre, i una més alta de romandre a l'atur o transitar cap a la inactivitat, que les persones de 45 a 64 anys en atur de curta durada i que les persones de 16 a 44 anys en atur de llarga durada. Tot i això, les diferències són més petites els anys culminants de la crisi econòmica: el 2011 i el 2012. Amb la recuperació recent, les diferències tornen a situar-se pròximes a les que existien abans de la gran recessió. És a dir, s'observa una influència més baixa del cicle econòmic en les probabilitats de transició de les persones aturades de llarga durada de 45 a 64 anys que en els altres dos col·lectius.

L'augment de la probabilitat de trobar ocupació en les persones de 45 a 64 anys aturades de curta durada (del 15,4% l'any 2012 al 29,9% l'any 2016) hauria de permetre frenar una part de l'augment de l'atur de llarga durada per la via d'entrada (*i.e.* persones aturades de curta durada que esdevenen aturades de llarga durada). D'altra banda, però, la probabilitat per transitar de l'atur a la inactivitat ha disminuït, particularment en les persones aturades de llarga durada i concretament en les que fa quatre anys o més que busquen una ocupació. Així doncs, les dades apunten que aquest col·lectiu continuarà en situació d'atur i generarà una situació d'histèresi o d'acumulació de més temps a l'atur tot i l'existència de vacants disponibles al mercat de treball.

Les persones entrevistades són conscients del caràcter multifactorial de l'atur de llarga durada. En qualsevol cas, no atribueixen l'acumulació de temps d'atur en les persones de més edat a un suposat declivi de les seves capacitats intel·lectuals. L'evidència empírica corrobora l'impacte positiu de l'experiència i altres fortaleses de les persones de més edat (*i.e.* control de les emocions, habilitats socials, lleialtat, etc.) en la productivitat del treball i la sostenibilitat de les organitzacions (Sonnet *et al.*, 2014). De fet, la diversitat d'edats millora els resultats de les organitzacions quan el disseny dels llocs de treball, dels temps i de la formació té en compte les necessitats específiques dels col·lectius i els cicles vitals.

Dins d'aquest context, la consideració dels prejudicis i la discriminació per raó d'edat en el mercat de treball esdevé fonamental. Diversos estudis posen de manifest la importància que la població atribueix a una realitat que s'ha aguditzat arran de la crisi econòmica (Laparra, Zugasti, Martínez Virto *et al.*, 2014, Serrano, 2011). D'acord amb l'enquesta sobre la "Percepció de la discriminació a Espanya" del CIS (2013), el percentatge de persones que consideren la discriminació per raó d'edat com a molt o bastant freqüent ha passat del 26,2% al 47% entre els anys 2007 i 2013. Al mateix temps, la discriminació per raó d'edat en el mercat de treball és la més freqüent de totes les discriminacions reportades segons combinació de motiu i àmbit (engloba el 9,7%).

Pel que fa a les persones de 45 a 64 anys, aquestes tenen una probabilitat més elevada d'experimentar discriminació per raó d'edat a igualtat de condicions. Més concretament, les persones de més edat constitueixen el grup que experimenta més discriminacions per raó d'edat en el mercat de treball: el 12% afirmen ser víctimes d'aquesta pràctica. Les dones, a més a més, tenen una probabilitat més elevada que els homes de patir discriminacions en general i en l'àmbit laboral.

1.2.3. LES CONSEQÜÈNCIES DE L'ATUR DE LLARGA DURADA

L'impacte més directe i immediat de l'atur -i sobretot de l'atur de llarga durada- és la pèrdua d'ingressos en les economies familiars. A mitjà termini, la reducció del consum familiar pot tenir conseqüències negatives sobre el benestar de les persones si l'accés a algunes necessitats bàsiques es posposa indefinidament (*i.e.* alimentació saludable, serveis de salut, educació, formació, cultura i lleure) (Nichols, Mitchell i Lindner, 2013). Segons l'Enquesta de Condicions de Vida (ECV) de l'INE, el 21,4% de les persones de 45 a 64 anys es troba en situació de risc de pobresa o exclusió social l'any 2015 a Catalunya. Aquest percentatge s'incrementa fins el 47,0% i el 53,8% quan les persones d'aquest tram d'edat es troben respectivament a l'atur i a l'atur de llarga durada.

Alhora, l'efecte negatiu de l'atur sobre els salaris posteriors a la reinserció laboral, i sobre les pensions de jubilació, està ben documentat (Nichols *et al.*, 2013). Això afecta particularment les dones que han ocupat llocs de treball de forma intermitent en sectors feminitzats amb salaris més baixos i que, per tant, tenen prestacions més curtes i amb imports més baixos.

De fet, les persones entrevistades en el context d'aquest estudi consideren que a la major part dels casos les condicions de la reinserció laboral de les persones treballadores de més edat són pitjors que les que tenien abans de l'esclat de la crisi. Es menciona, en aquest sentit, que els salaris són comparativament més baixos, que s'incrementa el pes relatiu dels contractes temporals i del treball a temps parcial, i que els horaris laborals estan més allunyats del paradigma de la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal. Les dades estadístiques disponibles confirmen algunes tendències d'aquesta percepció. Així, entre els anys 2006 i 2016 la contractació indefinida de treballadors i treballadores de 45 a 64 anys s'ha reduït del 20,3% al 13,8%.

L'atur de llargada durada té impactes negatius en la convivència familiar, així com en els resultats escolars, la continuïtat educativa i els ingressos futurs dels nens i nenes de les famílies que pateixen aquesta situació (Nichols *et al.*, 2013). L'atur de llarga durada també té conseqüències en els barris i les comunitats on s'hi concentra: debilita i descapitalitza les xarxes socials i això actua en detriment de la probabilitat de reinserció laboral de les persones, atès que una part important de les ofertes d'ocupació són informals i es mobilitzen a través del boca-orella. Vazquez-Grenno (2012) constata a través de les dades de fluxos de l'EPA que el mètode de recerca d'ocupació més comú en les persones aturades, amb un 82,0% d'utilització, és l'activació de la xarxa social (els contactes personals).

La pèrdua involuntària del lloc de treball i l'acumulació de temps a l'atur també afecta negativament la salut física i mental de les persones que es troben en aquesta situació, així com la dels seus fills i filles (Observatori del Sistema de Salut de Catalunya, 2017). Aquest fet és molt important perquè la desigualtat en la primera infància és un productor important de desigualtats en la vida adulta i en les capacitats que promouen el desenvolupament global d'una societat.

S'han constatat impactes negatius de l'ansietat i la depressió sobre els estils de vida, especialment en el cas dels homes i de les persones aturades de més edat, que amb el pas del temps deriven en un increment del risc de mortalitat i de la mortalitat prematura (Catalano, Goldman-Mellor, Saxton *et al.*, 2011). Les conseqüències de l'atur sobre la salut mental de les persones s'amplifiquen a mesura que passa el temps i, sobretot, a partir del moment en què s'esgoten les prestacions contributives i no contributives. Les diferències constatades entre països pel que fa a l'associació atur-morbiditat suggereixen la importància que poden tenir les polítiques socials sobre el benestar de les persones i les famílies.

1.2.4. LA GARANTIA D'INGRESSOS

En aquest sentit, la major part de les persones entrevistades coincideixen en assenyalar que la garantia d'ingressos és una condició favorable a la reinserció laboral atès que facilita la recerca d'una ocupació, la participació en processos d'activació laboral i el seguiment i finalització de les accions formatives. Per aquest motiu, coincideixen en què s'ha d'assegurar la complementarietat entre les mesures orientades a facilitar la transició de l'atur a l'ocupació i les mesures de protecció social o garantia d'ingressos.

Es constata que el sistema de garantia d'ingressos té a Catalunya una capacitat limitada per protegir les persones aturades. Cal destacar: 1) la quantia baixa de les prestacions i el seu abast subjectiu limitat; 2) l'existència de buits de protecció que afecten particularment les persones aturades de llarga durada; 3) els temps d'espera per poder accedir a algunes prestacions i 4) per reactivar-les després que hagin estat interrompudes per la transició cap a l'ocupació, un cop finalitzat el contracte de treball; 5) la incompatibilitat de les prestacions amb el treball remunerat, llevat quan el treball per compte d'altri es realitzi a temps parcial; i 6) la manca d'adequació del sistema a un context socioeconòmic caracteritzat per la cronificació de moltes situacions d'atur i la generació de contractes de treball de curta durada.

Aquesta problemàtica s'evidencia en l'evolució de la taxa de cobertura de la protecció per atur en persones treballadores de 45 anys i més a Catalunya, la qual ha passat del 84,4% l'any 2007 al 59,5% l'any 2016.¹ El sistema de protecció per atur està concebut per reduir l'impacte econòmic que es deriva de la manca transitòria d'ocupació en un context econòmic més favorable.

Tot això pot explicar l'accent que les persones entrevistades posen en l'accés de les persones en situació d'atur a l'economia submergida com a via per complementar una protecció insuficient i discontinua. Aquest tipus de treball és, però, font de desigualtats, pobresa i exclusió social perquè no és generador de drets.

1.2.5. LES POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ

1.2.5.1. MARC GENERAL

La durada de les vides laborals i els processos de reinserció laboral no es poden deslligar de les polítiques d'ocupació. Alguns països han dut a terme reformes institucionals amb l'objectiu d'afavorir la continuïtat laboral de les persones de més edat. L'assumpció del principi d'igualtat i no discriminació per raó d'edat comporta en teoria l'adopció de polítiques encaminades a generar mercats de treball inclusius. Tot i això, la potencialitat de l'ordenament jurídic pot arribar a desincentivar les transicions des de l'atur cap a l'ocupació quan la regulació condueix les persones aturades de més edat cap a la retirada anticipada del mercat de treball i l'entrada en la situació de jubilació, tal com passa a Espanya (Serrano, 2011) i en altres països europeus (Been i Van Vliet, 2014).

Les polítiques d'ocupació a Catalunya es desenvolupen en el marc de l'Estratègia Europa 2020 i les directrius europees d'ocupació. Alhora, la Llei d'ocupació estatal (2015) assenta les bases de les polítiques d'ocupació i l'Estratègia espanyola d'activació per a l'ocupació 2014-2016 reflecteix les polítiques d'ocupació a desenvolupar en el conjunt de l'Estat. Un dels objectius d'aquesta estratègia és afavorir l'ocupabilitat dels treballadors i treballadores de més de 45 anys en atur de llarga durada. En l'àmbit de Catalunya, la Llei d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) estableix el principi d'igualtat d'oportunitats, no discriminació, cohesió social i personalització dels serveis. Aquests principis es reflecteixen en l'Estratègia catalana per a l'ocupació 2012-2020 (ECO 2012-2020), la qual situa com a col·lectius prioritaris les persones de més de 45 anys i les que es troben en atur de llarga durada.

¹ Les dades engloben les prestacions contributives i assistencials. En el cas de la Renda Activa d'Inserció (RAI) s'inclouen tots els supòsits.

Tanmateix, a la política d'ocupació estatal no hi ha cap mesura o instrument pràctic actualment en vigor adreçat específicament a aquest col·lectiu de persones. I, pel que fa a la política d'ocupació catalana, les persones entrevistades critiquen l'absència d'una visió estratègica a mitjà i llarg termini i la manca d'estabilitat d'unes mesures que com la formació, l'orientació, el reconeixement i acreditació de competències i la prospecció i intermediació tenen caràcter de programa en lloc de serveis.

1.2.5.2. POLÍTIQUES PER AL MANTENIMENT DE L'OCUPACIÓ

Quant a les polítiques per al manteniment de l'ocupació de les persones de més edat, es posa de manifest que la lògica de l'"envelliment actiu", amb la qual es pretén entre d'altres coses allargar la vida laboral, xoca amb la realitat del mercat de treball, on les persones treballadores de més edat ho tenen cada vegada més complicat per mantenir una ocupació estable.

Cal assenyalar que les polítiques estatals orientades a fomentar la continuïtat de la vida laboral s'han dut a terme bàsicament mitjançant la reforma del sistema de protecció social, concretament, a través de l'enduriment de les condicions d'accés a les prestacions d'atur i jubilació. Els resultats de les avaluacions mostren que aquestes mesures no són efectives. Contràriament, d'acord amb l'OCDE (2006) i amb autors com Sonnet *et al.* (2014), les iniciatives que sí contribueixen a allargar les vides laborals són les que incideixen paral·lelament en l'oferta (*i.e.* els treballadors i les treballadores) i la demanda (*i.e.* les organitzacions): 1) incentius econòmics per premiar la continuïtat laboral; 2) canvis en les pràctiques de les organitzacions per eliminar les discriminacions per raó d'edat; i 3) millores en la formació per augmentar l'ocupabilitat de les persones.

Més recentment, s'ha desenvolupat al conjunt de l'Estat un conjunt de mesures per poder compatibilitzar la pensió de jubilació amb el treball remunerat, bàsicament a través de la jubilació parcial, la flexible i l'activa. Tot i això, encara es troben a faltar mesures de gestió de la diversitat d'edat a les organitzacions en un context d'envelliment de la població, en línia amb el que es fa en alguns països europeus.

En relació amb el manteniment de l'ocupabilitat, s'ha de valorar l'accés relativament baix de les persones treballadores de més edat a la formació contínua, tot i que es constata una millora en els darrers anys. Cal ressaltar que l'acreditació de competències adquirides a través de l'experiència laboral o per vies no formals i informals també són peces clau per al manteniment i la millora de l'ocupabilitat. El Govern de la Generalitat fa palesa la importància que dona a aquesta qüestió amb l'aprovació, l'any 2016, del primer Pla d'acreditació i qualificació professionals 2016-2018, el qual prioritza les persones més grans de 45 anys.

Tot i això, la realitat encara està allunyada dels *desideràtums* polítics. No en va, la formació i l'acreditació de competències generen una part rellevant de les crítiques que les persones entrevistades formulen en relació amb els dispositius dissenyats per afavorir tant la continuïtat com el retorn laborals de les persones treballadores. Pel que fa a la formació, es produeixen decalatges temporals importants entre el període de convocatòria de les subvencions i el de realització de les accions formatives. Al mateix temps, els continguts i durada de les accions formatives no s'adeqüen tant a les necessitats de les persones i el teixit productiu com a les possibilitats dels proveïdors. Pel que fa a l'acreditació de competències, el programa anual resulta clarament insuficient i es limita a un conjunt reduït de competències.

1.2.5.3. POLÍTIQUES PER A LA REINSERCIÓ LABORAL

Quant a les polítiques de reinserció laboral, l'atenció personalitzada, entesa com l'adaptació dels serveis a les necessitats de cada individu, ha passat a ser considerada un factor clau en les polítiques de la UE. En l'àmbit de Catalunya, cal fer referència a l'aprovació l'any 2016 d'un nou Programa d'orientació professional del SOC, el qual preveu incidir en l'atenció personalitzada i aplicar un sistema

de tutorització i seguiment, així com a l'aplicació l'any 2017 de la metodologia dels programes integrals en les actuacions de les entitats dirigides a persones de més de 30 anys en atur de llarga durada.

Aquests instruments poden esdevenir un pas endavant per afavorir la inserció dels col·lectius amb més dificultats, atès que la situació a Catalunya i en el conjunt de l'Estat en l'àmbit de l'atenció i l'orientació personalitzada té encara molt marge de millora. De fet, la major part de les persones entrevistades considera que s'ha de garantir una atenció personalitzada i primerenca a les persones que cauen en situació d'atur per tal d'evitar l'acumulació de temps d'atur i el desànim. Diversos estudis assenyalen la influència positiva que pot exercir una recerca d'ocupació intensa i eficaç en la relació entre l'edat de les persones i els resultats de la reinserció laboral (Wanberg *et al.*, 2015).

De fet, les persones aturades tendeixen a utilitzar més canals de recerca d'ocupació a mesura que romanen en aquesta situació durant el primer any, moment a partir del qual comencen a prescindir-ne progressivament (Vazquez-Grenno, 2012). Les persones entrevistades no consideren que els treballadors i treballadores de més edat estiguin menys motivades que les més joves a l'hora de buscar un lloc de treball sinó que es desanimen davant de les seves possibilitats reals de reinserció laboral. En un informe recent d'àmbit estatal, Addecco (2014) conclou que el volum d'ofertes de treball adreçat a les persones de 45 anys i més representa el 6,6% del total en comparació amb el 53,2% en el cas de les persones de 25 a 34 anys. Les expectatives de reinserció laboral poden ser més elevades quan la persona que busca un lloc de treball se sent satisfeta amb la seva xarxa social i confia en els resultats de la seva recerca (Petrucci, Blau i McClendon, 2015, O'Loughlin, Szmigin, McEachern *et al.*, 2016).

Dit això, les persones entrevistades subratllen les potencialitats que podrien emanar d'un model d'atenció i orientació primerenca centrat en les necessitats de les persones aturades i basat en principis d'actuació com la flexibilitat, la proximitat i l'atenció emocional i psicològica. Entre els reptes que es presenten, destaquen la càrrega elevada de treball del personal dels serveis públics d'ocupació, la manca d'eines de perfilat i l'absència d'una estratègia coherent d'activació. Per exemple, segons el SOC l'any 2015 només el 4,7% de les persones de més de 45 anys en situació d'atur i el 2,4% de les que estaven en situació d'atur de llarga durada va participar en accions de formació per a l'ocupació.

Per acabar, les persones entrevistades també reconeixen la prospecció i intermediació com una funció potencialment favorable a la detecció de necessitats i la reinserció laboral de les persones treballadores en situació d'atur, particularment a través d'experiències de formació i treball, i critiquen l'escassa rellevància que té sobre el terreny. Contràriament, les bonificacions a la Seguretat Social generen opinions dividides. D'una banda, dues tercers parts de les persones subratllen que consumeixen una part important dels recursos destinats a polítiques públiques i que, en canvi, són poc eficients. De l'altra, una tercera part de les persones considera que, a igualtat de condicions, les bonificacions a la Seguretat Social poden afavorir la contractació, sobretot si es simplifiquen els tràmits i si s'adrecen a un nombre reduït de col·lectius.

1.2.5.4. RECOMANACIONS

Sobre la base d'aquesta composició de lloc, les persones entrevistades formulen un conjunt de recomanacions generals i específiques que es resumeixen a continuació:

FIGURA 2. Recomanacions generals

<p>Model productiu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificar el model productiu i impulsar els sectors competitiu i innovadors • Orientar el model productiu cap a jaciments potencials d'ocupació • Incorporar la perspectiva de la diversitat • Millorar la coordinació entre el sistema educatiu i el teixit productiu
<p>Administració pública i SOC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avançar en la simplificació i agilització burocràtica • Millorar la coordinació entre departaments i administracions • Dotar de més recursos al SOC i reduir la ràtio d'atenció professional • Garantir l'atenció immediata, continua, integral i personalitzada • Transformar les polítiques d'ocupació de programes anuals a serveis estables • Adaptar les polítiques d'ocupació a cada context • Desenvolupar un model de concertació territorial que afavoreixi la coordinació • Reconèixer institucionalment les associacions de persones aturades de més edat
<p>Complementarietat de mesures</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir la protecció econòmica a les persones en atur • Agilitar la reactivació de les prestacions un cop finalitzats els contractes de treball • Compatibilitzar les prestacions amb determinades condicions de reinserció laboral
<p>Disseny de mesures</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Majoritàriament: desenvolupar mesures de reinserció laboral transversal • Minoritàriament: dissenyar mesures de reinserció laboral en funció dels col·lectius
<p>Prejudicis d'edat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprofundir en el coneixement científic dels prejudicis i estereotips d'edat • Impulsar una cultura de les organitzacions basada en la gestió de la diversitat d'edats • Impulsar accions formatives sobre la gestió de la diversitat d'edat en les organitzacions

Font: elaboració pròpia.

FIGURA 3. Recomanacions específiques

Atenció primerenca i suport emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar atenció immediata i personalitzada • Garantir el suport emocional i psicològic des del primer moment • Conscienciar sobre els impactes negatius de l'acumulació de temps d'atur • Conscienciar i apoderar en relació amb el context socioeconòmic i laboral actual
Atenció personalitzada i orientació	<ul style="list-style-type: none"> • Dotar de més recursos els serveis i reduir les ràtios d'atenció professional • Garantir una atenció personalitzada ("a mida" de les necessitats de les persones) • Elaborar perfils dels usuaris i usuàries dels serveis • Oferir suport per al treball d'autoanàlisi i apoderament de les persones • Diversificar els mètodes de recerca d'un lloc de treball i reforçar la xarxa social • Personalitzar les necessitats formatives • Combinar l'atenció laboral i l'atenció social de les persones
Garantia d'ingressos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir la protecció econòmica a les persones en situació d'atur • Combinar les polítiques d'ocupació amb la garantia d'ingressos
Activació per a l'ocupació	<ul style="list-style-type: none"> • Orientar les persones en atur cap a la reinserció laboral • Prioritzar la reinserció laboral per sobre de la formació • Diversificar els mètodes de recerca d'un lloc de treball
Formació per a l'ocupació	<ul style="list-style-type: none"> • Transformar el sistema de formació per a l'ocupació de programa anual a servei estable • Adaptar l'oferta formativa a les necessitats de les persones i les empreses • Impulsar l'adquisició i reforçament de les competències transversals • Impulsar accions formatives que s'anticipin a les transformacions del model productiu • Reforçar la presència de la formació per a l'ocupació en l'ordre de prioritats
Reconeixement i acreditació de competències	<ul style="list-style-type: none"> • Transformar el sistema d'acreditació de competències de programa anual a servei estable • Donar més protagonisme a l'acreditació de competències en tant que política d'ocupació • Ampliar l'àmbit de les competències susceptibles de ser acreditades • Incloure-hi les competències adquirides informalment i transferibles al mercat de treball • Simplificar i agilitar els tràmits per a l'acreditació de competències
Prospecció i Intermediació	<ul style="list-style-type: none"> • Destinar-hi més recursos • Posar en valor les fortaleses de les persones treballadores de més edat • Combinar accions formatives amb accions d'experiència laboral
Bonificacions a la Seguretat Social	<ul style="list-style-type: none"> • En contra: destinar aquests recursos a altres polítiques d'ocupació més eficaces • A favor: simplificar els tràmits i flexibilitzar els requisits d'accés per part de les empreses • A favor: recuperar la política d'incentius a la contractació de persones de més edat anterior a l'any 2012 • A favor: no generalitzar els perfils que donen drets a bonificacions a la Seguretat Social
Mecanisme de segona oportunitat de les empreses	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar plans de viabilitat empresarials primerencs • Impulsar un sistema de reacció ràpida als problemes d'insolvència • Garantir el finançament bancari de les empreses • Millorar les condicions de venda i adquisició de les unitats productives dins del concurs de creditors • Acollir i acompanyar la persona que ha perdut l'empresa en el seu procés de recol·locació • Millorar la percepció social davant del fracàs dels projectes empresarials

Font: elaboració pròpia.

1.3. CONSIDERACIONS I RECOMANACIONS

El CTESC, a partir dels resultats d'aquest informe, vol fer arribar al govern un seguit de consideracions i recomanacions amb l'objectiu que es puguin valorar a l'hora d'elaborar polítiques relacionades amb l'atur de llarga durada de les persones de 45 a 64 anys.

El CTESC és conscient que algunes de les recomanacions apuntades requereixen d'un marc competencial superior al que a hores d'ara disposa la Generalitat. De tota manera, es considera que aquest fet no hauria de ser un impediment a l'hora de formular-les atesa la capacitat del Govern per negociar amb altres administracions la possibilitat d'implementar-les, així com per influir en el desenvolupament d'iniciatives que incorporin l'esperit de les propostes presentades.

1.3.1. SOBRE LA NECESSITAT D'UNES POLÍTIQUES ADREÇADES A LES PERSONES ATURADES DE LLARGA DURADA DE 45 A 64 ANYS

L'atur en general i l'atur de llarga durada en particular (el de les persones actives que porten més d'un any sense feina) constitueixen un dels principals desequilibris dels mercats de treball i una causa important dels problemes econòmics i socials que afecten actualment molts països del món i de la Unió Europea. Diversos organismes i institucions d'àmbit internacional han manifestat recentment la seva inquietud envers aquestes realitats, considerades com uns dels reptes més importants als quals han de fer front els governs.

Al llarg de l'informe, s'ha recollit un important corpus d'evidència empírica que demostra que l'atur de llarga durada i de molt llarga durada (més de dos anys de recerca d'ocupació) són realitats que afecten particularment a les persones treballadores de més edat que han perdut el seu lloc de treball. D'acord amb de la Rica i Anghel (2014), a igualtat de condicions, tenir més de 45 anys d'edat incrementa la probabilitat de caure en l'atur de llarga durada a Espanya: el 50% respecte de les persones de menys de 30 anys i el 30% respecte a les persones que tenen entre 30 i 45 anys.

Segons les dades de l'EPA, l'any 2016 les persones de 45 a 64 anys representen el 42,1% de la població de 16 a 64 anys i el 41,1% de la població activa d'aquestes edats. No obstant, la població de 45 a 64 anys concentra el 36,8% de les persones aturades, el 46,9% de les persones en situació d'atur de llarga durada i el 50,4% de les persones en situació d'atur de molt llarga durada. Dins del col·lectiu, l'atur de llarga durada afecta al 73,9% del total i el de molt llarga durada al 58,0%. En altres paraules, gairebé 3 de cada 5 persones aturades de 45 a 64 anys porten més de 2 anys a l'atur. Tampoc no es pot deixar de banda el fenomen entès com atur de llarga durada encobert, apuntat en l'informe, que encara incrementaria les dades comentades en aquest paràgraf.

En l'informe també ha quedat constatat que aquest col·lectiu té una probabilitat més baixa de transitar de l'atur cap a l'ocupació i, en canvi, una probabilitat més elevada de romandre a l'atur o transitar cap a la inactivitat.

Hi ha diversos subgrups que tenen una taxa d'atur de llarga durada més elevada, com són: tenir una edat entre 55 i 59 anys, ser dona, tenir nacionalitat estrangera, viure en llars amb 5 o més membres o en llars unipersonals o monoparentals, així com tenir un nivell educatiu de primària o inferior. Al mateix temps, en el marc teòric i en algunes entrevistes es constata que les persones treballadores que han treballat molts anys en una mateixa empresa o lloc de treball tenen en general més dificultats per transitar de l'atur a l'ocupació i, per tant, la seva taxa d'atur és comparativament elevada.

En concret, la taxa d'atur dels treballadors i treballadores que tenen un nivell d'educació primària o inferior és del 25,5% envers el 7,9% de les persones que tenen estudis superiors. Alhora, les taxes d'atur de llarga durada són quatre vegades més elevades en les persones amb estudis primaris o inferiors que amb estudis superiors (20,3% i 5,4%, respectivament).

Al mateix temps, cal tenir present un conjunt de factors que juguen en contra de les persones de més edat a l'hora de transitar de l'atur cap a l'ocupació:

- Una tendència general envers la reducció de la xarxa social a mesura que avança l'edat de les persones, així com un debilitament intern o descapitalització d'aquest recurs com a conseqüència directa de l'atur de llarga durada, sobretot en entorns socialment desafavorits.
- Un risc més elevat de quedar-se enrere respecte dels canvis tecnològics i la transformació de les necessitats en el mercat de treball.
- Els estereotips negatius per raó d'edat, com ara que les persones de més edat estan poc motivades, tenen una productivitat més baixa, menys interès per formar-se, més resistència al canvi o més problemàtiques de conciliació familiar. Aquests estereotips expliquen en gran mesura que la discriminació per raó d'edat en el mercat de treball sigui la més freqüent de totes les discriminacions reportades en l'enquesta del Centre d'Investigacions sociològiques (CIS) de l'any 2013 sobre la "Percepció de la discriminació a Espanya".

Les conseqüències de l'atur de llarga durada es podrien concretar en dos grans àmbits: impactes econòmics i socials, d'una banda, i impactes sobre l'estat de salut, de l'altra.

- Quant als impactes econòmics i socials, resulta obvi que l'impacte més directe i immediat de l'atur de llarga durada és la pèrdua d'ingressos en les economies familiars. A mig i llarg termini, la reducció del consum familiar pot afectar a l'alimentació, al requeriment dels serveis de salut, l'educació i formació, l'habitatge, el lleure, etc. Al mateix temps, la pèrdua involuntària del lloc de treball té efectes negatius sobre els salaris posteriors a la reinserció laboral, sobre les pensions de jubilació i sobre la pèrdua d'oportunitats sociolaborals dels fills i filles. En aquest sentit, hi ha evidència empírica que indica que l'atur de llarga durada pot impactar negativament en els resultats escolars, així com en la continuïtat escolar dels infants. Per la seva banda, l'anàlisi qualitativa ha posat igualment sobre la taula les conseqüències negatives de l'atur de llarga durada sobre la convivència familiar. Entre aquestes destaca l'emergència de tensions familiars relacionades amb l'atribució de culpabilitats o els impactes emocionals associats amb les dificultats per transitar de nou cap a l'ocupació.
- Diversos estudis, com els de l'Observatori del sistema de salut de Catalunya, reporten deterioraments importants de la salut de les persones en situació d'atur i, sobretot, en atur de llarga durada. L'anàlisi qualitativa de l'informe destaca l'impacte de l'atur de llarga durada sobre la salut mental de les persones, tant pel que fa a l'erosió de l'autoestima i la confiança com al desenvolupament de trastorns mentals complexos.

1.3.2. DIMENSIONS D'UNA POLÍTICA PÚBLICA PER COMBATRE L'ATUR DE LLARGA DURADA DE LES PERSONES ENTRE 45 I 64 ANYS

L'assumpció del principi d'igualtat i no discriminació per raó d'edat és la base per a l'adopció de polítiques d'ocupació encaminades a generar mercats de treball inclusius, contribuint a superar les limitacions en l'accés i el manteniment de l'ocupació per raó d'edat. El capítol sobre polítiques d'ocupació en relació amb les persones de 45 a 64 anys ha permès fer una radiografia força exhaustiva dels principals elements que componen una política pública que pretén donar suport a aquestes persones, tant pel que fa al foment de la seva permanència en l'ocupació i reinserció laboral –en el cas que hagin perdut la feina– com a la garantia d'uns recursos econòmics mentre estiguin en situació d'atur.

Com a observació prèvia, cal assenyalar que en el capítol d'anàlisi qualitativa són recurrents les referències a la insuficiència de recursos d'unes polítiques públiques que tenen per davant el repte d'atendre eficaçment les necessitats que es deriven de les elevades xifres d'atur i d'atur de llarga durada.

Manca de coordinació entre administracions, actors i dispositius específics

Una mirada global de les polítiques adreçades al col·lectiu objecte d'estudi reflecteix una manca de coordinació entre administracions, actors i dispositius específics, especialment en relació amb la complementarietat entre les polítiques de garantia d'ingressos i les destinades a la reinserció laboral de les persones en situació d'atur. En el cas català, això implica diferents nivells administratius atesa la distribució de competències. En aquest informe s'han recollit experiències d'altres països que es poden tenir en compte per corregir la situació actual. En aquest sentit, poden ser d'utilitat les experiències d'Intreo a Irlanda o Pole Emploi a França, com a organismes que fusionen la gestió de les prestacions d'atur i les polítiques actives d'ocupació. Una altra experiència rellevant és el projecte alemany MoZart, amb la introducció de la finestreta única en aquest àmbit.

Fragmentació del sistema de garantia d'ingressos

Un altre element que preocupa és la fragmentació del sistema de garantia d'ingressos en la situació d'atur, a causa de la manca d'una visió integral de les polítiques en aquest àmbit, les quals han anat generant solucions parcials *ad hoc* a mesura que han anat sorgint nous riscos socials. Això ha donat lloc a un sistema de protecció d'atur amb buits de protecció, sobretot en relació amb l'atur de llarga durada. En conseqüència, algunes persones es poden veure abocades a la pobresa i l'exclusió social.

Pel que fa a la protecció d'atur, es podria prendre com a exemple la posada en marxa de la prestació no contributiva alemanya, la qual fusiona l'assistència d'atur (*Arbeitslosenhilfe*) i l'assistència social (*Sozialhilfe*) en una prestació bàsica per a les persones que cerquen ocupació, la qual es pot rebre durant un temps il·limitat fins a la jubilació, a condició que s'acrediti la recerca activa de feina. A l'estat espanyol, només a Euskadi les oficines d'ocupació gestionen els subsidis assistencials. En aquesta línia, val la pena esmentar la proposta de Renda Garantida de Ciutadania que s'està discutint al Parlament com a exemple d'un possible sistema de cobertura a persones i famílies amb pocs recursos o sense ingressos.

Debat al voltant de mesures específiques o transversals

La part qualitativa de l'informe també aborda una reflexió sobre el debat entorn de la conveniència de dissenyar polítiques ocupacionals per a col·lectius específics o bé anar apostant pel desenvolupament de mesures de caràcter transversal. D'acord amb l'opinió majoritària, les mesures específiques alberguen el risc de potenciar l'estigmatització del col·lectiu a protegir així com de produir rigideses i exclusions atès que les persones reuneixen més d'una diversitat (*i.e.* d'edat, gènere, sector productiu d'origen, etc.). Contràriament, les mesures transversals tenen la virtut de posar en contacte individus diferents i, per tant, d'enriquir i enfortir el capital cultural i social de les persones que cerquen una ocupació, sens perjudici de poder proporcionar paral·lelament, si s'escau, una atenció i orientació a mida de les necessitats específiques. Addicionalment, l'ús de les TIC i de la intel·ligència artificial amb l'aplicació de perfils, en conjunció amb una veritable orientació a mida, permetria incrementar la capacitat d'identificació i gestió de les persones amb més necessitat sense haver de recórrer als criteris emprats per les polítiques clàssiques adreçades a col·lectius específics.

Cal ressaltar que l'atenció a les persones en situació d'atur de llarga durada implica una sèrie de dimensions que no es limiten a les polítiques d'ocupació *stricto sensu*, ateses les conseqüències que aquest fenomen té en diversos àmbits (familiar, social, salut, habitatge, etc.) i, per tant, en el benestar global de les persones, les famílies, els infants i les comunitats.

Necessitat de polítiques de caire més estructural

Per últim, però no menys rellevant per això, cal fer referència a la implicació que tenen sobre la configuració de l'atur de llarga durada les polítiques de caire més estructural. En aquest sentit, les caracteris-

tiques del model productiu actual, la mancança d'una veritable política industrial i els dèficits del sistema educatiu generen preocupació i consideracions crítiques en molts dels actors socials que han estat entrevistats en aquest estudi.

En aquest context, el CTESC recomana:

1. Apostar per una visió realment integral de l'atur de llarga durada, coordinant les polítiques d'ocupació amb les polítiques estructurals com les macroeconòmiques, productives, industrials, de recerca i desenvolupament, socials i educatives, així com també les polítiques d'igualtat.
2. Fer un esforç per continuar transformant el model productiu actual cap un model més diversificat i sostenible i no oblidar que cal seguir insistint en el desenvolupament de polítiques públiques de creació d'ocupació (inversió pública, plans d'ocupació, etc.)
3. Una política activa d'ocupació dirigida específicament a les persones de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada. Això no treu que sigui convenient obrir una reflexió profunda sobre els models de polítiques i mesures transversals de reinserció laboral.
4. Polítiques actives d'ocupació en clau de gènere orientades a eliminar la feminització de l'atur i la pobresa, sobretot pel que fa a les dones de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada.
5. Tal com indica el Síndic, articular un Pla d'acció integral contra la discriminació per raó d'edat en l'ocupació de les persones de més edat impulsat o liderat per la Generalitat de Catalunya.
6. Incentivar la demanda perquè el col·lectiu objecte d'estudi tingui cabuda al mercat de treball. En aquest sentit, s'ha de promoure un canvi cultural en les empreses i les administracions per tal de fomentar la contractació de persones de més edat i el desenvolupament d'experiències de mentoratge en les organitzacions. Al mateix temps, cal implementar noves mesures que generin ocupació per a les persones de 45 a 64 anys, tal com s'està fent el cas de les persones joves, tot evitant la confrontació entre col·lectius i possibles greuges comparatius.
7. Identificar ocupacions emergents, com poden ser les relacionades amb el sector de l'atenció a les persones, i reciclar professionals d'altres sectors que es troben en situació de desocupació.
8. Combinar mesures d'ocupació amb mesures socials i d'atenció a la salut, incloent el suport emocional de cara a l'atenció a les persones de més edat en situació d'atur de llarga durada. Amb aquest objectiu, seria necessari el treball conjunt dels serveis d'ocupació amb els serveis socials i els de salut, la qual cosa permetria proporcionar a la persona aturada una atenció integral des d'una perspectiva multidisciplinària.
9. Millorar la coordinació entre les polítiques d'ocupació actives i passives.
10. Impulsar estratègies de coordinació entre les administracions públiques i el conjunt d'organitzacions, entitats i associacions que treballen en l'atenció a les necessitats de les persones en situació d'atur.
11. Buscar fórmules de coordinació eficients entre els diferents nivells administratius que permetin treballar braç a braç per poder donar la millor resposta a la persona usuària tot i la dificultat d'harmonització de competències. L'impuls d'instruments com la finestreta única, mitjançant una interlocució estable i personalitzada, és una via per garantir una atenció molt més acurada.

12. Millorar l'eficiència del Servei Públic d'Ocupació i reforçar el seu paper en la intermediació laboral a fi de ser un referent per a les persones i les empreses. El SOC hauria de millorar la coordinació amb les agències privades de col·locació en relació amb les funcions complementàries que els hi atribueix la Llei 13/2015.
13. Fer una revisió integral del sistema de protecció social adreçat a les persones que es troben en situació d'atur i les seves famílies per tal de superar la situació actual de fragmentació que genera buits de cobertura, sobretot en el cas de l'atur de llarga durada.
14. Enfortir el suport de caràcter integral a les famílies en situació de vulnerabilitat fruit de l'atur de llarga durada, que tingui en compte els efectes que aquesta situació té sobre tots els membres de la llar, especialment els infants.

1.3.3. GESTIÓ DE LES MESURES

En ocasions, els aspectes regulatoris i de gestió de les mesures per fomentar l'ocupació del col·lectiu objecte d'estudi poden tenir uns efectes que distorsionen l'objectiu que en teoria es pretén aconseguir amb l'aplicació de les actuacions. Així mateix, alguns principis clau de gestió per aconseguir l'objectiu d'inserció laboral, com ara l'atenció primerenca, s'han de relacionar amb els recursos i eines disponibles per a fer-los efectius.

Pel que fa a la regulació i gestió en l'actual sistema de garantia de rendes en la situació d'atur, pot provocar efectes no desitjats en el col·lectiu que pretén beneficiar. Aquí apuntarem tres exemples de com es poden desincentivar les transicions des de l'atur cap a l'ocupació i alhora fomentar l'economia submergida:

- La lentitud que caracteritza la reactivació d'algunes prestacions un cop es cau en situació d'atur pot deixar les persones beneficiàries sense recursos econòmics durant aquest procés. Això afecta especialment a les persones perceptores de prestacions assistencials d'atur i d'ajudes associades a ingressos baixos com les beques menjador, l'accés a les quals està condicionat a un límit d'ingressos de la unitat familiar.
- Pel que fa a les persones de més edat en situació d'atur de llarga durada, accedir a un contracte de treball pot suposar la pèrdua del dret a la jubilació anticipada, si aquest contracte no finalitza per una de les causes que donen accés a la mateixa (causes relacionades amb situacions de crisi empresarial). Per tant, l'accés a l'ocupació a través d'un contracte temporal que es resolgui un cop finalitzat el termini, impediria la jubilació anticipada.
- És també rellevant afegir que la situació d'atur és, en principi, incompatible amb el treball remunerat, sigui per compte propi o *d'altri*, excepte quan en el darrer cas es realitzi a temps parcial, encara que s'estableixen algunes excepcions com en el cas del Programa d'Activació per a l'Ocupació (PAE), amb el treball per compte d'*altri*.

Una altra qüestió relativa a la gestió de les polítiques d'ocupació té a veure amb el funcionament d'algunes mesures en base a convocatòries anuals, la qual cosa suposa que algunes actuacions tant cabdals com l'orientació, la formació o l'acreditació de competències no estiguin actives al llarg de tot l'any i que, per tant, no siguin serveis estables. Això pot generar distorsions en el funcionament del sistema, que afecten les persones aturades.

Un altre element relatiu a la gestió i que és cabdal per lluitar contra l'atur de llarga durada és la intervenció de les polítiques d'ocupació el més aviat possible en el moment que una persona perd la feina, per evitar que es produeixi un efecte desànim en aquest col·lectiu. Ha quedat prou contrastat que la

prolongació de la situació d'atur va en contra de les possibilitats del retorn a l'ocupació. Pel que fa a l'àmbit estatal, Jansen (2016) alerta que la persona que es troba a l'atur pot trigar una mitjana de 9 mesos abans de rebre el primer servei ocupacional. Així mateix, una tercera part dels aturats reben el primer servei quan ja ha entrat en atur de llarga durada. A més, es constata una participació més baixa en les activitats dels serveis d'ocupació a mesura que augmenta l'edat: només el 10% de les persones de 45 o més anys amb nivell educatiu baix i 1 de cada 8 amb nivell educatiu alt ha participat en algun tipus de mesura.

En aquest context, el CTESC recomana:

15. Garantir que la intervenció del Servei Públic d'Ocupació sigui immediata en el moment que la persona entri en la situació d'atur. Tots els agents implicats s'han de coordinar de manera ràpida en una estratègia orientada a l'ocupació de les persones afectades, atesa la influència negativa que suposa l'acumulació de temps d'atur sobre les probabilitats de reinserció laboral.
16. Fer esforços per dotar als serveis públics d'ocupació de les eines i els recursos que facin possible l'atenció primerenca i el seguiment periòdic i freqüent de les persones que perden la seva feina, atesa la càrrega elevada de treball del personal.
17. Simplificar i agilitar els tràmits administratius relacionats amb l'atenció i orientació de les persones en situació d'atur, l'activació i reactivació de les prestacions associades a la pèrdua del lloc de treball, l'accés a la formació per a l'ocupació, les altes al règim d'autònoms i els processos de reconeixement i acreditació de competències.
18. Portar a terme canvis en els processos operatius amb els quals treballen les administracions responsables del disseny i la implementació de les polítiques d'ocupació, amb la finalitat que les mesures destinades a la reinserció laboral esdevinguin un servei estable i estiguin disponibles al llarg de tot l'any.
19. Revisar la idoneïtat de les activitats dels serveis d'ocupació adreçades al col·lectiu de persones de 45 anys i més en situació d'atur de llarga durada, atesa la baixa participació de les persones que pertanyen a aquest col·lectiu.
20. Apostar per una major compatibilització de les prestacions amb determinades condicions de reinserció laboral, ocupació i contractació, per evitar l'efecte desincentivador de l'acceptació d'una oferta laboral. És sobretot cabdal en l'àmbit dels treballs temporals, a temps parcial o amb salaris inferiors a la prestació o a l'SMI.
21. Revisar la normativa que regula el pas del subsidi de més grans de 55 anys a la jubilació anticipada, atès que pot tenir efectes desincentivadors de les transicions des de l'atur cap a l'ocupació.
22. Activar un Programa d'avaluació de les mesures incloses en les polítiques adreçades a les persones aturades de 45 a 64 anys.

1.3.4. MANTENIMENT DE L'OCUPACIÓ. PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ

L'objectiu de mantenir les persones de més edat en l'ocupació xoca amb la realitat del mercat de treball a Catalunya, el qual dificulta cada vegada més que les persones de més edat puguin mantenir una ocupació estable.

En l'àmbit espanyol, les reformes s'han dut a terme principalment a través de modificacions del sistema de protecció social, centrades en endurir les condicions d'accés a les prestacions per atur i jubilació, així com en compatibilitzar la pensió de jubilació amb el treball a partir de figures com la jubilació parcial, la jubilació flexible o la jubilació activa. Tanmateix, es troben a faltar mesures efectives que promoguin a) incentius econòmics per premiar la continuïtat laboral de les persones de més edat, b) canvis en les pràctiques de les organitzacions i el foment de la gestió de la diversitat d'edat en perspectiva de cicle vital i c) millores en la formació i ocupabilitat dels treballadors i treballadores en línia amb el que s'està fent en altres països europeus. En aquest sentit, una experiència remarcable és el Fons d'experiència professional belga, que permet a les empreses obtenir ajuts per avaluar la capacitat de treball de les persones de 45 i més anys, analitzar com es pot millorar el seu ambient de treball o implementar millores de les condicions de treball per reduir els riscos relacionats amb la càrrega física o psicològica del treball

Un altre punt feble és el poc pes relatiu de les persones treballadores de més edat a la formació contínua, tot i que es constata una millora durant els darrers anys. Un instrument a tenir en compte com a via per poder millorar aquesta situació és el dels subsidis salarials austríacs per a la formació contínua, els quals estan disponibles per a tot el personal, però són més generosos quan participen persones treballadores de més edat.

Una qüestió rellevant és la possibilitat d'acreditar les competències adquirides a través de l'experiència laboral o per vies no formals o informals de formació i desenvolupament personal, a través de la utilització dels permisos individuals de formació. Una experiència a explorar en aquest àmbit és el sistema finlandès, on el procediment de reconeixement de competències professionals és àmpliament conegut i popular entre la població, amb un increment constant de sol·licituds per acreditar-les. A més, des del 2007, s'ha introduït un procés de "personalització", el qual inclou un test de competències en un context real de treball, un pla individual en el què es descriu com, on i quan la persona ha de demostrar les competències vinculades a la qualificació sol·licitada; i per últim, si requereix formació per assolir la qualificació, s'identifiquen les necessitats del candidat en aquest àmbit i la millor manera d'adquirir-les (aprenentatge en el lloc de treball, a distància o en un centre de formació).

Una altra dimensió clau és treballar per visualitzar els beneficis que aporta el "treball intergeneracional" dins de les empreses, posant en valor els punts forts dels treballadors i treballadores de més edat, entre els quals destaquen l'experiència laboral i vital, o valors que aporten relacionats amb la sostenibilitat de les empreses com la "responsabilitat", el "compromís" o la "lleialtat". Això contribuiria a trencar estereotips i prejudicis sobre les persones treballadores de més edat, els quals estan en la base de la discriminació del col·lectiu que impedeix la seva participació plena en el mercat de treball.

En aquest context, el CTEESC recomana:

23. Articular accions preventives per evitar l'expulsió del mercat de treball de les persones de 45 anys i més. Caldria apostar per l'aprofitament de professionals de sectors en declivi (molts d'ells de 45 anys i més) per a redirigir-los cap a altres ocupacions a través del reciclatge.
24. Promoure campanyes d'informació i sensibilització social destinades a millorar les possibilitats de manteniment en l'ocupació i recol·locació de les persones més grans de 45 anys, així com a posar en valor l'experiència i el saber fer de les persones de més edat. Per millorar el seu impacte, cal cercar la cooperació de l'Administració amb els agents econòmics i socials.
25. Introduir mesures en els convenis col·lectius des d'una visió més integral. És a dir, que més enllà de regular o establir mesures vinculades al manteniment o l'extinció de la relació laboral, també es tinguin en compte les necessitats organitzatives i d'adaptació de les empreses, així com les necessitats de les persones treballadores d'aquesta franja d'edat, tot evitant discrimi-

nacions per raó d'edat

26. Impulsar, en l'àmbit de la negociació col·lectiva, la creació de comissions de treball que puguin analitzar sectorialment aquelles professions susceptibles de tenir un sistema d'acreditació de competències i el desenvolupament del mateix. L'establiment d'aquest sistema no hauria de comportar, per a les persones treballadores, l'obligació d'acollir-se al mateix per poder continuar desenvolupant les seves tasques, sinó un complement curricular de reconeixement de la professió desenvolupada.
27. Tal com indica el Síndic, atesa l'evolució demogràfica, fomentar l'establiment de mesures per gestionar la diversitat d'edat a les empreses amb un plantejament multidisciplinar (formació, ergonomia, organització del treball, gestió del temps de treball...).
28. Promoure que el Servei Públic d'Ocupació assessori i doni suport a les empreses sobre la gestió de la diversitat d'edat. Un exemple en aquest sentit és el Programa del servei públic d'ocupació alemany, el qual assessora les pimes sobre les seves necessitats formatives des d'una perspectiva d'edat.
29. Impulsar la inclusió de continguts formatius en els cursos, graus i màsters de recursos humans i de gestió empresarial que fomentin, d'una banda, el reconeixement dels beneficis de la gestió de la diversitat generacional i, de l'altra, la valoració de les competències, les habilitats i l'experiència de les persones de més edat. Atès que la majoria de les empreses a Catalunya són pimes, es recomana estendre les accions formatives a les gestories, gremis, ajuntaments, així com a qualsevol entitat o organització que intervingui en la gestió de persones.
30. En la línia del que recomana l'Agència Basca per a la Innovació, promoure els contractes de relleu i figures similars, les quals inclouen un enfocament intergeneracional. La seva utilització s'alinea amb les estratègies de flexibilització i organització del temps de treball que les empreses de tota Europa utilitzen per millorar la gestió de la diversitat d'edat a les organitzacions.
31. Posar en valor l'experiència de les persones de més de 45 anys i facilitar el traspàs de coneixement cap al jovent, compartint el seu saber fer. En el marc de la formació professional i l'FP Dual s'hauria d'afavorir l'intercanvi intergeneracional d'experiència i professionalitat de les persones de més de 45 anys cap als i les joves, mitjançant la figura del tutor o mentor a l'empresa, reforçada amb la formació necessària per desenvolupar aquesta funció.
32. En base al que es reguli en conveni col·lectiu, impulsar mecanismes i pràctiques de polivalència funcional per dotar a les persones treballadores d'una visió i pràctica el més àmplia possible al cicle productiu de les empreses.
33. Tal com indica el Síndic, obrir a l'entorn del Consell de Relacions Laborals un grup de treball que dissenyi i analitzi propostes d'actuació sobre la gestió de la diversitat d'edat a les organitzacions i que obri un debat en profunditat sobre com afrontar la inserció de les persones de més edat en un context de canvi radical del treball i de les professions.
34. Impulsar iniciatives per donar pautes a les organitzacions sobre els beneficis de la gestió de la diversitat d'edat, que incloguin mesures, instruments i bones pràctiques en aquest àmbit.

1.3.5. CAP A UNA GARANTIA D'INGRESSOS

És una evidència que el temps que una persona es troba en una situació d'atur no sempre coincideix amb la recepció d'una prestació que garanteixi uns ingressos. Si tenim en compte les prestacions con-

tributives i assistencials, la taxa de cobertura segons l'atur registrat és del 59,5%, l'any 2016, mentre que el 2007 aquest percentatge era del 84,4%. Aquest nivell de cobertura, sens dubte, explica, en gran part, la taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE) que pateix aquest col·lectiu, el 53,8% l'any 2015, el triple que la taxa que té tota la població de 16 a 60 anys². No podem oblidar que l'atur de llarga durada no afecta només a les persones que el pateixen, sinó que també té efectes sobre els membres de la família i les comunitats. El grup més vulnerable són els infants i joves: el 2016 hi ha al voltant de 130.000 menors de 20 anys (el 9% del total) que conviuen en llars amb persones de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada.

Aquesta capacitat limitada del sistema de garantia d'ingressos té diverses causes:

- La quantia baixa de les prestacions, reduïdes en les darreres reformes legislatives a partir de la crisi.
- Un abast subjectiu limitat, la qual cosa s'ha fet més palesa amb les darreres reformes, que han restringit els criteris d'accés a algunes prestacions. Els perfils més afectats per diversos tipus de restriccions són les persones sense càrregues familiars; els treballadors i treballadores autònoms; persones que tinguin algun tipus de renda, sigui en l'àmbit personal com familiar; i les persones que no tinguin una relació prèvia amb el mercat de treball.
- Les situacions de desprotecció provocades pel propi ordenament jurídic. Un cas paradigmàtic és el de les persones que compleixen 55 anys amb una situació d'atur llarga durada i que conseqüentment estan percebut ajuts assistencials. Aquestes persones no poden accedir al subsidi per a més grans de 55 anys si no tenen prèviament una relació laboral que els hi generi el dret a percebre prestació o subsidi (s'ha de cotitzar un mínim de tres mesos).
- El temps d'espera per poder rebre una prestació o per reprendre-la després de perdre el lloc de treball. Un exemple és l'ajut del Programa d'activació per a l'ocupació (PAE), el qual incorpora com a requisit haver estat 6 mesos fora de l'àmbit de la protecció de la desocupació.

Així, tots aquests motius, conjuntament amb fets vinculats amb la gestió de les mesures, poden incentivar l'accés a l'economia submergida com a via per complementar uns ingressos que resulten insuficients. Aquest tipus de treball és font de desigualtat, de pobresa i d'exclusió, en tant en quant no és generador de drets.

Una altra qüestió a tenir en compte és que el temps a l'atur pot comprometre les possibilitats i les condicions d'accés a la pensió de jubilació, atès que només el subsidi per a més grans de 55 anys cotitza per aquesta contingència i, amb la darrera reforma, ho fa per la quantia mínima. Això s'ha de posar en relació amb les últimes reformes del sistema de pensions (endarreriment de l'edat de jubilació, augment del nombre d'anys cotitzats necessaris per cobrar el 100% de la pensió o la nova regulació de les llacunes de cotització).

Per tal de mitigar alguna de les situacions descrites anteriorment, es pot fer referència a algunes experiències internacionals que han optat per establir normes específiques en matèria de protecció d'atur per raó d'edat. El cas lituà, per exemple, preveu que les persones que han cotitzat més de 25 anys tinguin dret a una prestació d'atur més llarga. També és significatiu el cas holandès, pel fet que si la persona aturada té 60 o més anys, la quantia de la prestació ha de cobrir com a mínim el 70% del salari mínim. Un cop esgotada aquesta prestació, totes les persones tenen dret a un ingrés mínim, si no tenen mitjans suficients per cobrir el cost bàsic de la vida.

² Cal recordar que les dades de pobresa s'han calculat en funció de la renda mediana estatal. Si s'hagués pogut utilitzar la renda catalana, el percentatge hagués estat superior.

Una experiència pilot que caldrà tenir molt present és la renda bàsica finlandesa adreçada a persones aturades de llarga durada durant 2 anys, en substitució del subsidi d'atur. La seva percepció no està condicionada i es pot combinar amb el treball a temps parcial, amb treballs temporals o amb el treball autònom. Aquesta experiència, entre altres objectius, pretén eliminar l'efecte desincentivador de renunciar a una oportunitat laboral de curta durada o a temps parcial per por de perdre la prestació.

En aquest context, el CTEESC recomana:

35. Revisar la legislació vigent del sistema de prestacions, ja que no encaixa amb la situació actual i no dóna resposta a les noves realitats.
36. Garantir la protecció econòmica de les persones mentre es trobin en situació d'atur i, concretament, s'hauria d'incrementar la quantia de les prestacions, un cop finalitzada la prestació d'atur contributiva, amb l'objectiu de possibilitar i impulsar la participació de les persones en mesures d'activació laboral (accions formatives, recerca d'una ocupació, etc.).
37. Implementar un sistema de renda garantida de ciutadania que asseguri que tot ciutadà i ciutadana en situació d'atur tingui cobertes les seves necessitats bàsiques.
38. Tal com proposa el Síndic, valorar la possibilitat d'incorporar normes específiques per raó d'edat en les prestacions d'atur, com ara una durada més llarga o una quantia més elevada de les mateixes.
39. Tal com assenyala el Síndic, vertebrar les prestacions de tipus assistencial a partir d'una situació objectiva de necessitat i no sobre la disponibilitat de rendes familiars, que actualment es troba en el 75% de l'SMI, una renda sens dubte insuficient per cobrir les necessitats de la majoria de les persones. A més, cal evitar que la millora de les rendes familiars penalitzi a la persona perceptora del subsidi.
40. Tal com proposa el Síndic, introduir la possibilitat que en el sistema de protecció social per desocupació, a partir dels 50 anys, es pugui cotitzar específicament per jubilació, a fi d'evitar un impacte negatiu sobre els drets de jubilació.
41. Endegar les accions necessàries per no deixar sense cap tipus de suport econòmic les persones de 45 a 64 anys aturades de llarga durada sense responsabilitats familiars. Aquest perfil, com la resta de potencials persones perceptores, hauria de rebre una prestació davant una situació objectiva de necessitat.
42. En aquest mateix sentit, tal com proposa el Síndic, garantir un règim jurídic similar al de les persones treballadores per compte d'altri per a les persones treballadores en règim d'autònoms que tanquin el seu negoci a partir dels 55 anys.

1.3.6. TORNAR A L'OCUPACIÓ

Una de les principals fites de qualsevol política d'ocupació, com resulta obvi, és facilitar el retorn de les persones en situació d'atur a l'ocupació a través de dispositius d'atenció i orientació laboral.

Si s'analitzen les ocupacions sol·licitades pel col·lectiu objecte d'estudi l'any 2016, s'observa que el 31,0% demanen ocupacions de perfils elementals, com són empleats domèstics, personal de neteja, ajudants preparació aliments, recollida residus, peons agraris, forestals i pesquers, peons de la cons-

trucció, de la indústria i del transport i la logística. El 18,5% sol·licita treballs de restauració, personal i venedors, el 13,5% artesans, treballadors d'indústries i construcció i el 12,8% empleats d'oficina comptables i administratius. El cert és que aquestes ocupacions desitjades han de trobar el seu encaix en l'oferta de treball existent en el territori. És precisament en aquest procés de "*matching*" entre oferta i demanda de treball que agafen rellevància un seguit d'instruments, com ara les accions d'atenció i orientació personalitzada, de suport emocional, de formació i acreditació de competències i d'intermediació i recol·locació.

Totes elles pretenen incrementar l'ocupabilitat d'aquest col·lectiu. Tot i això, al capítol qualitatiu d'aquest estudi s'adverteix que el grau d'adequació de molts d'aquests instruments a les necessitats de les persones i les organitzacions, així com el seus nivells d'eficàcia, es troben seriosament compromesos degut als constreyniments i discontinuïtats temporals que es deriven d'un model d'implementació supeditat a un calendari de convocatòries anuals, en no existir els serveis ocupacionals permanents.

En aquest context, el CTESC recomana:

43. Garantir que el desenvolupament dels entorns virtuals no generi desigualtats d'accés ni abundi en la bretxa digital. Cal treballar decididament per explorar les possibilitats d'internet en molts dels àmbits de les polítiques adreçades al retorn a l'ocupació, com poden ser els serveis d'intermediació online, l'e-coaching o l'e-formació.
44. Apostar decididament per serveis integrals d'orientació-formació-ocupació que permetin la millora de l'ocupabilitat del col·lectiu de persones de 45 anys i més, afavorint l'ocupació o recol·locació en ocupacions diferents a les que han desenvolupat al llarg dels anys, si s'escau.

1.3.6.1. ATENCIÓ I ORIENTACIÓ A MIDA

L'assistència personalitzada, entesa com l'adaptació dels serveis a les necessitats de la persona, ha passat a ser considerada un factor clau en els polítiques d'ocupació de l'UE, sobretot en relació amb els col·lectius amb més dificultats d'inserció en el mercat de treball, com el col·lectiu objecte d'anàlisi d'aquest informe.

Cal posar de manifest que, tant la Llei 13/2015, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, com la Llei 10/2015, de formació i qualificació professionals, preveuen que la informació i orientació professional sigui personalitzada, d'acord amb les circumstàncies personals i professionals de cada persona usuària, les quals permeten conèixer les seves capacitats, interessos i perfil professional, i gestionar-ne l'itinerari de qualificació i d'inserció laboral i social.

A Catalunya s'observa encara una càrrega elevada de treball del personal dels serveis públics d'ocupació i una manca d'eines de perfilat que permeti personalitzar els itineraris i elaborar un pla individualitzat d'activació.³ Un dels reptes clau en aquest sentit és la reducció de la ràtio entre personal tècnic i persones aturades. Segons Lope (2016) a Catalunya, aquesta ràtio es troba en 1 tècnic amb funcions d'orientació per cada 412 persones aturades

Europa recull un nombre important d'experiències en aquesta línia. A Alemanya, les oficines d'ocupació cooperatives (administrades conjuntament pel municipi i l'oficina local del servei públic d'ocupació)

³ D'acord amb Jansen (2016), les eines de perfilat serveixen per mesurar la distància de les persones aturades respecte de l'ocupació i, en particular, la probabilitat que una persona aturada específica pugui acabar en situació d'atur de llarga durada. Aquestes eines són un requisit previ al desenvolupament de serveis personalitzats.

proporcionen un seguit de serveis com és l'assignació d'una persona de contacte o entrevistes de seguiment periòdiques amb un interval de contacte entre tres i sis mesos. Tot i això, en determinats programes com el "Berlin Job Offensive", s'ha optat per un suport intensiu reduint el nombre de demanants d'ocupació per orientador (ràtio 1:100) i amb intervals del contacte al voltant de 4 setmanes, amb resultats exitosos.

A casa nostra, l'informe ha destacat una experiència del tercer sector social, "Feina amb cor", un programa gratuït d'orientació i acompanyament a la inserció laboral que ofereix Càritas Diocesana de Barcelona. En el programa, la figura de la persona assessora té una importància vital en el procés d'activació laboral, ja que acompanya a la persona durant tot el programa. És rellevant remarcar que la ràtio persona assessora/persona usuària és d'1:80. Es parteix d'un model clar de "treball primer", sempre que sigui possible; per tant, els esforços es centren en la recerca sistemàtica i autònoma de feina amb el suport de la persona assessora. El programa té la capacitat d'actuar de manera flexible a l'hora de preparar les persones davant dels processos de selecció, així com de vetllar per qüestions de caire social i fins i tot personal (compra de roba adequada per a les entrevistes, serveis de perruqueria, dentista...). Un cop trobada una feina, la persona assessora fa un seguiment durant el primer mes, tant amb la persona usuària del programa com amb l'empresa. Els resultats són encoratjadors: de les persones usuàries de "Feina amb Cor" fins el juliol de 2016, el 82,1% ha trobat al menys una feina durant el seu pas pel programa o en els mesos posteriors a la seva finalització i el 71% ha aconseguit acumular com a mínim dos mesos i mig de treball remunerat al llarg del seu pas pel programa.

En aquest context, el CTEESC recomana:

45. Desplegar un sistema integrat d'atenció i orientació professional personalitzades al llarg de tota la vida. Aquest sistema permetria coordinar i harmonitzar els serveis que s'ofereixen des de diferents organitzacions i àmbits a tota la diversitat de col·lectius, amb la consegüent millora d'eficàcia i eficiència.
46. Aconseguir una ràtio raonable entre persona orientadora i usuària, per tal que qualsevol acció orientadora pugui tenir una mínima eficàcia. Les experiències analitzades indiquen que aquesta ràtio no hauria de superar la d'1 persona orientadora per cada 120 persones usuàries.
47. Articular una oferta formativa, tant inicial com contínua, en el sistema d'educació superior, especialitzada en orientació.
48. Posar en marxa una bona eina de perfilat que faciliti l'elaboració d'un Pla personal d'activació. L'anàlisi d'ocupabilitat s'hauria de fer tenint en compte un model de gestió per competències, el qual permetria recollir i vehicular millor les competències professionals de les persones treballadores, especialment les de més edat, més enllà del que permeten determinats paràmetres, com ara la formació assolida, la professió habitual o l'ocupació demandada.
49. Incloure en els plans d'activació personalitzats, si s'escau, accions adreçades a reforçar la posició de les persones que es postulen a un lloc de treball a través de l'impuls de les competències transversals (habilitats socials i de comunicació, cura de la imatge personal, etc.) i de la promoció de la salut física i emocional.
50. Atesa la rellevància que té l'entorn relacional de les persones en els processos de reinserció laboral, promoure que els serveis públics i la resta d'actors fomentin l'atenció individual amb les dinàmiques de treball en grup o entorns comunitaris, amb l'objectiu de reforçar la xarxa social de les persones en atur de llarga durada i combatre els problemes d'aïllament social que afecten una part important d'aquest col·lectiu.

1.3.6.2. FORMACIÓ I QUALIFICACIÓ

La formació per a l'ocupació i l'acreditació de competències són peces clau per a la reinserció en el mercat de treball. L'acreditació de competències permet donar visibilitat a les mateixes, atès que en ocasions la persona no és conscient de tenir-les i, en canvi, són transferibles al mercat de treball. A més, el reconeixement de les competències pot repercutir positivament en l'autopercepció i autoestima de les persones afectades per l'atur de llarga durada.

A Catalunya es parteix d'un nivell baix de cobertura de la formació per a l'ocupació. Així, el 2015, només 5.328 persones aturades registrades de 45 anys i més han participat en alguna activitat formativa ocupacional. Pel que fa a la població de 45 o més anys en atur de llarga durada, la taxa de cobertura de formació ocupacional és molt baixa, del 2,4%. La participació, a més, es va reduint a mesura que augmenta l'edat. Com queda palès en la recerca qualitativa, es constaten diversos desajustos en la formació per a l'ocupació que fa que no sempre respongui a les necessitats d'aquest col·lectiu ni a les demandes del teixit productiu:

- Ateses les dates de convocatòria i aprovació de les accions formatives, la major part de l'oferta es concentra en determinats períodes de l'any mentre que hi ha d'altres sense gairebé cursos.
- El format de les accions formatives es troba restringit a causa del marc normatiu que regula les subvencions anuals: no facilita la inversió en "infraestructura" formativa, i per tant hi ha poca oferta de formació que vagi més enllà de determinades famílies professionals o bé d'una "pis-sarra i un ordinador", tal com s'expressa a la part qualitativa de l'informe. Al mateix temps, es tendeix a oferir formació de curta durada per por a perdre alumnat al llarg del curs.
- La manca d'adaptació de les accions formatives per a l'ocupació a la diversitat generacional o de moments de la vida laboral de les persones.
- Els mecanismes actuals de detecció o prospecció de necessitats formatives de les empreses i sectors, a curt i mig termini són febles.

L'acreditació de competències professionals és bàsica per a millorar les oportunitats de treball de les persones que, en alguns casos, tenen una àmplia experiència laboral i competències professionals sense disposar d'un reconeixement oficial de les mateixes ni d'una titulació que les avaluï. Aquest pas és fonamental perquè el col·lectiu pugui retornar al mercat de treball en la major brevetat possible.

En aquest context, el CTEESC recomana:

51. Millorar la detecció de les necessitats actuals i futures del mercat de treball per tal d'adaptar i millorar l'oferta formativa. Alhora, cal identificar i atendre les necessitats formatives dels treballadors i treballadores de més edat en funció dels perfils específics de les persones i no pas en funció de criteris genèrics o de les possibilitats dels centres de formació.
52. Garantir el dret a la formació al llarg de la vida, amb independència de l'edat i la situació laboral.
53. Promoure una formació de qualitat per millorar l'ocupabilitat del col·lectiu objecte d'estudi, mitjançant la personalització dels plans de formació, que incloguin també l'adquisició o reforç de les competències transversals. Així mateix, si s'escau, facilitar el coneixement i l'ús de les TIC.
54. Instar amb urgència al Govern a l'establiment del Sistema d'avaluació i acreditació de compe-

tències professionals establert a la Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals de Catalunya. Mentre no es posi en marxa aquest sistema, es recomana impulsar les avaluacions i acreditacions de competències mitjançant l'establiment de procediments permanents adreçats a les persones de 45 i més anys per afavorir el seu accés a l'ocupació. Aquests processos haurien de preveure l'exempció o gradualitat de les taxes segons els ingressos de les persones sol·licitants i una oferta formativa complementària que condueixi a la qualificació per als casos d'acreditació parcial acumulable.

55. Ampliar el ventall de competències obert al reconeixement i acreditació professional, actualment força restringit degut a les convocatòries anuals, adreçades a un nombre limitat de famílies professionals. Alhora, caldria incorporar al sistema d'acreditació les competències i habilitats adquirides a través de vies no formals o informals d'aprenentatge, atès el valor que poden tenir en l'articulació de processos de reinserció laboral.

1.3.6.3. INTERMEDIACIÓ I RECOL·LOCACIÓ

Incrementar la capacitat d'intermediació dels instruments públics d'ocupació és probablement un dels grans reptes de les polítiques adreçades a la població aturada. El repte és encara més substancial pel que fa a les persones de 45 a 64 anys aturades de llarga durada. Com indica l'informe Infoempleo Adecco 2014, el volum d'ofertes adreçat a aquestes persones és realment baix, només un 6,6% del total d'ofertes publicades a Espanya.

A partir de l'anàlisi de la contractació registrada, l'any 2014 es torna a incrementar el nombre de contractes però no és menys cert que la proporció de contractació indefinida ha descendit de forma intensa. Així, mentre que el 2006 les modalitats contractuals indefinides concentraven el 20,3% de la contractació total, aquest percentatge baixa al 13,8% el 2016. Les modalitats de contractes més freqüents són la d'obra i servei i l'eventual per circumstàncies de la producció, les quals copen el 71,3% del total. Si s'analiza la variable sexe, la balança es decanta cap a la contractació masculina, amb el 53,7% dels contractes. Cal dir que, en la línia de les demandes laborals d'aquest col·lectiu, les ocupacions elementals són també les predominants en la contractació al llarg del 2016, amb el 39,0% del total, seguides per les ocupacions de restauració, serveis personals i comercials (23,2%).

En aquesta línia, la recerca qualitativa constata que els salaris posteriors als processos de reinserció laboral són comparativament baixos i que l'elevada contractació a temps parcial és en gran part involuntària. També s'observa un empitjorament general de les condicions horàries de l'ocupació associada a processos de reinserció laboral que va en detriment de la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal dels treballadors i treballadores.

Cal posar de manifest que el paper dels serveis públics d'ocupació en la intermediació és marginal: en l'àmbit estatal, només el 2% de les persones que van iniciar una relació laboral l'any 2012 reconeix haver tingut algun contacte amb el servei públic que ajudés en el procés d'inserció o reinserció. (Fedea Policy Paper, 2016)

Pel que fa a les polítiques de recol·locació, inclouen mesures per a la reinserció laboral de les persones treballadores afectades per decisions d'extinció d'ocupació de caràcter col·lectiu. Des del 2012 hi ha l'obligació per part de les empreses d'oferir un pla de recol·locació externa a través d'empreses de recol·locació autoritzades quan l'acomiadament col·lectiu afecta a més de 50 persones treballadores. De tota manera, si tenim en compte el teixit empresarial català, amb una àmplia majoria de micros i petites empreses, aquesta mesura té un efecte limitat en el total de les empreses catalanes.

En aquest context, el CTESC recomana:

56. A partir de la Llei 10/2015, de formació i qualificació professionals, implantar un sistema permanent de prospecció de les necessitats actuals i futures de professionals per sectors i territoris, així com les competències associades a les mateixes, en el curt, mig i llarg termini. Aquest sistema hauria de passar per una major dotació d'eines d'anàlisi i d'equips de prospecció i de relació amb les empreses, així com per una plataforma de gestió del coneixement que permeti compartir informació entre tots els agents implicats en el procés.
57. Apostar per l'apropament del Servei Públic d'Ocupació (SOC) a les empreses, sobretot a les pimes i a les microempreses, per tal de d'assessorar-les sobre els beneficis de contractar persones treballadores de més edat i per lluitar contra les percepcions negatives existents en relació amb aquest col·lectiu.
58. Verificar per part de l'autoritat laboral el compliment del pla de recol·locació externa, pel que fa a la previsió normativa de donar una atenció més extensa i intensa a les persones de més edat incloses al pla.

1.3.6.4. PROMOCIÓ DEL TREBALL AUTÒNOM

El treball autònom podria convertir-se en una opció per perllongar la vida laboral. Tot i això, cal tenir present que aquesta no és una opció exempta de riscos i per a la qual cal formació i assessorament adequats.

En els darrers anys, hi ha hagut un interès creixent de les institucions públiques per donar suport i fomentar l'autoocupació i l'emprenedoria. En l'actualitat no existeix cap estratègia específica de promoció del treball autònom per al col·lectiu de 45 a 64 anys. Amb tot, hi ha hagut dues modificacions normatives rellevants en aquest àmbit que podrien afectar al grup objecte d'estudi: en primer lloc, s'elimina el límit d'edat per a la capitalització del 100% de la prestació contributiva d'atur; en segon lloc, s'elimina el requisit de tenir menys de 30 anys per accedir a la mesura que permet compatibilitzar la percepció de la prestació d'atur contributiva amb el treball per compte propi.

En aquest context, el CTESC recomana:

59. Fomentar l'emprenedoria amb responsabilitat per evitar les conseqüències no desitjades d'animar indiscriminadament a tothom a llançar-se a emprendre, atès que pot tenir conseqüències imprevisibles i gens positives a mitjà i llarg termini. Aquesta cautela és especialment necessària en els casos de les persones que emprenen des d'una situació d'atur i capitalitzen la prestació a la que tenen dret i/o si opten a crèdits o microcrèdits que impliquen l'assumpció d'un deute.
60. Promoure la cultura emprenedora en les polítiques d'ocupació. En concret, caldria posar en valor l'educació emprenedora en l'oferta formativa del SOC adreçada a les persones en situació d'atur per tal de millorar les habilitats empresarials a través de la formació.
61. Activar mesures adreçades a orientar i acompanyar en el procés d'autoocupació en relació amb els aspectes econòmics, la viabilitat empresarial, els tràmits burocràtics i la gestió empresarial. Aquest acompanyament s'hauria d'estendre també a la fase de consolidació empresarial.
62. Millorar l'accés al finançament, vetllant per la igualtat de condicions entre homes i dones en el seu accés.

63. Seguir impulsant l'aproximació dels drets del treball autònom als drets del treball per compte d'altri. És necessari augmentar la protecció social en les persones emprenedores de més edat.
64. Reduir el risc que suposa un projecte empenedor, per exemple, mitjançant la recuperació de la persona empenedora que ha tingut un fracàs empresarial, la garantia d'una segona oportunitat a les empreses, així com la redefinició del tractament de la insolvència, per tal de facilitar el retorn a l'ocupació i l'activitat econòmica de les persones emprenedores. Així mateix, caldria combatre la percepció social negativa del fracàs en l'activitat empresarial, que llastra la figura de la persona empenedora i empresària.
65. Apostar per una veritable finestreta única i un únic expedient per iniciativa, que servís per tot el cicle de vida del projecte, tal com té previst la Finestreta Única Empresarial (FUE).

1.3.6.5. INCENTIUS A LA CONTRACTACIÓ

Davant la constatació que els incentius a la contractació perden eficàcia quan s'universalitzen, aquest tipus de polítiques s'han centrat en col·lectius amb més problemes d'accés a l'ocupació. Tot i així, és un tema controvertit.

En la recerca qualitativa, la majoria de les persones entrevistades consideren que les bonificacions a la Seguretat Social no són efectives i que, a més a més, drenen recursos que podrien destinar-se a altres polítiques d'ocupació. D'una banda, es considera que aquests instruments no fomenten la contractació de treballadors i treballadores de més edat, atès que les organitzacions busquen, en primer lloc, perfils de persones amb competències, habilitats o credencials determinades. De l'altra, s'assenyala que les bonificacions a la Seguretat Social tampoc no serveixen per crear ocupació sinó que, com a màxim, poden tenir un efecte de substitució d'uns col·lectius de persones treballadores per uns altres. Tanmateix, una part de les persones entrevistades sí considera que els incentius a la contractació poden afavorir la reinserció laboral de les persones de més edat sota determinades circumstàncies.

En l'àmbit estatal, des de l'any 2012, ja no hi ha mesures de foment de la contractació i la permanència a l'empresa, a través de la bonificació de quotes a la Seguretat Social, adreçades genèricament al col·lectiu de persones treballadores de més edat. Tot i així, actualment existeixen algunes mesures vinculades a condicions específiques d'aquest col·lectiu o a contractes determinats. Així, cal fer esment dels incentius per la contractació de persones de més de 45 anys amb discapacitat, dels relacionats amb l'anomenat contracte de suport a les persones emprenedores -a través del qual es poden contractar persones que tenen més de 45 anys-, així com de les bonificacions per a la contractació de persones de més de 52 anys que siguin beneficiàries dels subsidis d'atur, si compleixen uns requisits determinats. A més, també hi ha incentius per a la contractació indefinida de persones aturades de més de 45 anys o que siguin beneficiàries del programa PREPARA, en el marc de nous projectes d'emprenedoria jove.

Tanmateix, a Catalunya, en el marc del programa Grans Actius, l'any 2016 es convoca una línia d'ajuts a les empreses per la contractació de persones de més de 45 anys que portin sis mesos a l'atur. En el marc del mateix programa, l'any 2016 s'ha convocat també la concessió de subvencions de contractes de 6 a 12 mesos realitzats a persones aturades participants del programa Treball i Formació. Tot i això, en la recerca qualitativa es constata que les condicions d'accés i la tramitació de les sol·licituds per accedir a aquests ajuts són procediments molt complexos, fet que acaba afavorint a les empreses grans, atès que disposen de departaments de Recursos Humans amb capacitat de gestionar tots aquests processos.

Si s'analitza la política d'altres països en aquest àmbit, una experiència remarcable és el "Programa de retorn" austríac, a través del qual s'atorguen subsidis a les empreses per la contractació de dones a partir dels 45 anys i d'homes a partir dels 50. També es pot ressaltar el contracte de professionalització francès, orientat cap a les persones treballadores de més edat, amb la finalitat que adquireixin una

qualificació professional que afavoreixi la seva inserció o reinserció en el mercat de treball, el qual inclou exoneracions de càrregues socials, un ajut del servei d'ocupació de 2000 euros i ajudes estatals per a la contractació.

En aquest context, el CTESC recomana:

66. Valorar la possibilitat de destinar una part dels recursos assignats a les bonificacions a la Seguretat Social a altres mesures de polítiques actives, atès el gran pes que tenen actualment aquests instruments dins de les polítiques d'ocupació i el seu nivell baix d'eficiència.
67. Simplificar els tràmits per a la sol·licitud de les bonificacions a la Seguretat Social i els requisits per a la seva obtenció, amb l'objectiu de facilitar l'accés de totes les empreses independentment de la seva dimensió.
68. No generalitzar els perfils que donen dret a bonificacions a la Seguretat Social o altres mesures similars, atès que es dissol l'efecte potencialment beneficiós d'aquest instrument per als col·lectius amb més problemes d'accés a l'ocupació.
69. En cas que es vulgui fer ús de l'ocupació bonificada o subvencionada, condicionar-la a una certa garantia de permanència en el lloc de treball i a l'elaboració de plans o programes d'igualtat en matèria d'edat.

2. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA

2.1. INTRODUCCIÓ

El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC), a iniciativa pròpia, acorda la realització d'un informe sobre l'atur de llarga durada en les persones de 45 a 64 anys centrat en les dificultats de la reinserció laboral. L'objectiu últim de l'informe és elaborar un conjunt de consideracions i recomanacions al Govern en aquest àmbit en compliment de la finalitat del CTESC, reconeguda a l'article 72.2 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

Per tal d'assolir aquest objectiu general, l'informe aborda els següents objectius específics, a l'entorn dels quals s'estructura temàticament:

- § En primer lloc, contextualitzar teòricament l'objecte d'estudi a partir de l'anàlisi bibliogràfica. En aquest sentit, s'estableix un model d'anàlisi multicausal de l'atur de llarga durada en les persones de més edat i es resumeix l'evidència empírica acumulada en l'àmbit dels impactes d'aquesta realitat en la vida dels individus, les famílies i les comunitats.
- § En segon lloc, caracteritzar l'atur de llarga durada en les persones de més edat des de la vessant estadística i quantitativa. Amb aquesta finalitat, s'analitza l'evolució d'aquesta realitat, el perfil de les persones que es troben en aquesta situació, el nivell de protecció social, les transicions a l'ocupació i algunes característiques de la reinserció laboral.
- § En tercer lloc, caracteritzar l'atur de llarga durada en les persones de més edat des de la vessant discursiva i qualitativa. En relació amb aquest objectiu, es tracta de complementar la informació estadística a través de l'anàlisi de les percepcions i les experiències que generen l'atur de llarga durada i les polítiques d'ocupació en una mostra de representants d'organitzacions públiques i privades (*i.e.* administracions públiques, empreses, sindicats i entitats del tercer sector social).
- § En quart lloc, identificar les polítiques d'ocupació que s'adrecen a les persones de 45 a 64 anys en atur de llarga durada i detectar possibilitats de millora de cara al foment de l'ocupació en aquest col·lectiu. En aquest sentit, s'analitza el sistema de protecció social davant de situacions d'atur, les polítiques per al manteniment de l'ocupació, les polítiques per a la reinserció laboral i un conjunt d'experiències d'altres països.
- § Finalment, elaborar un conjunt de consideracions i recomanacions a l'entorn de l'atur de llarga durada i la reinserció laboral en les persones de més edat. Les consideracions relacionen entre sí els aspectes més rellevants d'aquesta realitat i les recomanacions que se'n deriven proposen actuacions específiques en àmbits clau de la política d'ocupació com ara la gestió, la coordinació amb altres polítiques estructurals, el manteniment de l'ocupació, la garantia d'ingressos, l'atenció personalitzada i la reinserció laboral.

Per a cadascun d'aquests objectius, i de manera transversal a tot l'informe, s'ha tingut en compte la diversitat interna de l'atur de llarga durada des del punt de vista del gènere i l'edat de les persones, així com d'altres característiques (nivell d'estudis, sector d'activitat, etc.), d'acord amb les possibilitats de la informació estadística i qualitativa disponible.

2.2. JUSTIFICACIÓ DE L'OBJECTE D'ESTUDI

L'atur en general i l'atur de llarga durada en particular (el de més de dotze mesos) constitueixen un dels principals desequilibris dels mercats de treball i una causa important dels problemes econòmics i socials que afecten actualment milions de persones a tot el món i la Unió Europea. Diversos organis-

mes i institucions d'àmbit internacional han manifestat recentment la seva inquietud envers aquesta realitat, considera com un dels desafiaments més importants als quals han de fer front els governs.

En el seu informe *Perspectives sociales y de empleo en el mundo: tendencias 2016*, l'Organització Internacional del Treball (OIT) (2016) preveu un increment mundial de l'atur en els propers anys i adverteix de l'estancament de l'atur de llarga durada fins i tot en aquells països on s'esperen millores en el mercat de treball.

Per la seva banda, el Fòrum Econòmic Mundial (2016) considera l'atur com un dels deu riscos globals més importants per als propers deu anys a la meitat dels 140 països inclosos en l'informe *The Global Risks Report 2016*. Al mateix temps, descriu l'atur i la subocupació com un dels cinc riscos més elevats per a fer negocis a vint-i-cinc països europeus, en part perquè perjudica el manteniment de la qualificació professional dels treballadors i treballadores. Pel que fa a l'atur estructural, el defineix com un dels riscos econòmics mundials més probables i impactants durant l'any 2016.

La preocupació per l'atur i l'atur de llarga durada no és pas nova. La Comissió europea ha expressat en diferents ocasions la seva inquietud per l'evolució creixent d'ambdues realitats i, en un àmbit més proper, els agents socials reconeixien la incidència de l'atur de llarga durada en els Acords per a l'Ocupació i la Negociació col·lectiva (AENC, en les seves sigles en castellà) anteriors a l'esclat de la crisi econòmica (Martínez 2015).

De la mateixa manera, el Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) es feia ressò d'aquestes problemàtiques i de la necessitat de racionalitzar el cicle acomiadament-atur-ocupació en el seu informe sobre la *Recol·locació: anàlisi i elements per al debat* (2008). En aquest informe es cita, entre d'altres fonts, l'Estratègia catalana per l'ocupació 2007-2013: Pla general d'ocupació de Catalunya (POGC) en referència als problemes d'ocupabilitat de les persones treballadores de més edat que perden involuntàriament el seu lloc de treball a causa dels processos de reestructuració o ajustament productius de les empreses.

L'atur de llarga durada té uns costos personals, socials i econòmics importants. Des d'un punt de vista econòmic, suposa la infrautilització i desaprofitament del factor treball, un increment de les despeses de protecció social i un cost d'oportunitat en termes de cotitzacions a la Seguretat Social que es deixen d'ingressar. D'altra banda, l'atur de llarga durada té efectes negatius sobre les persones i les famílies que el pateixen. A curt termini, la salut i el benestar es poden veure afectats i, a mig i llarg termini es redueixen les possibilitats de trobar una ocupació. Com s'ha posat de manifest en diversos estudis, l'atur de llarga durada s'autoreforça i es converteix en un cercle viciós. Si aquesta situació es perllonga durant molt de temps, els problemes s'agreugen encara més i la probabilitat de reinserció laboral disminueix.

Cal tenir present també que l'atur de llarga durada no afecta tothom per igual sinó més aviat el contrari: és un fenomen que afecta amb més intensitat a determinades persones en situació d'atur, com ara les persones de més de 45 anys, les persones de menys de 25 anys, les dones, les persones amb un nivell d'estudis baix, etc. Tanmateix, algunes dades publicades a nivell estatal suggereixen la importància que, en comparació amb altres factors analitzats, adquireix la variable edat a l'hora d'explicar la probabilitat que tenen les persones de caure en l'atur de llarga durada. Així, d'acord amb de la Rica i Anghel (2014), a igualtat de condicions, tenir més de 45 anys d'edat incrementaria les possibilitats de caure en l'atur de llarga durada el 50% respecte de les persones de menys de 30 anys i el 30% respecte de les persones que tenen entre 30 i 45 anys.

Aquesta circumstància, lligada a la cronificació creixent de l'atur a Catalunya i als prejudicis d'edat que afecten les persones més properes a l'edat teòrica de la jubilació, converteixen el col·lectiu de persones aturades de més de 45 anys en un grup particularment vulnerable en què les dificultats per trobar una ocupació es magnifiquen i en què els efectes de la condició d'atur s'amplifiquen en virtut del seu cicle de vida i responsabilitats familiars.

En relació amb els prejudicis d'edat, Sánchez (2013) afirma en un article sobre l'atur de llarga durada que estar fora del mercat de treball "en ocasions s'alimenta amb estereotips que contaminen els processos de selecció" i en altres ocasions s'acaba "sent víctima de la manca de cultura a l'entorn de l'aprenentatge permanent o d'un sistema d'intermediació en què la darrera professió és una etiqueta que ceneix qualsevol opció de creixement o reconversió professional, en detriment de les habilitats i competències personals". També es fa èmfasi en la relació entre formació i ocupabilitat en un estudi recent del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), sobretot en relació amb les persones aturades de més edat, la transició de les quals a l'ocupació ha de passar en molts casos per un canvi de sector d'activitat (2015:42).

En qualsevol cas, el volum i les característiques de l'atur de llarga durada en persones de més de 45 anys semblen raons de pes per justificar la realització d'un informe que proporcioni dades i coneixements per a la formulació d'un conjunt de consideracions i recomanacions que permetin millorar, en la mesura del possible, un dels problemes econòmics i socials més importants de Catalunya. No en va, en el seu informe bianual sobre les pensions (*Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators*) l'Organització de Cooperació i Desenvolupament (OCDE) crida l'atenció sobre les "dificultats severes" a què han de fer front les persones aturades de més edat que pretenen transitar cap a l'ocupació (2015: 78-79) i defineix com a "inacceptablement elevades" (2015: 10) les taxes d'atur de llarga durada de les persones treballadores de més edat.

2.3. METODOLOGIA

L'elaboració d'aquest informe s'ha dut a terme sobre la base d'un treball d'anàlisi documental i de tècniques d'investigació quantitatives i qualitatives.

S'ha realitzat una revisió extensa de fonts bibliogràfiques relacionades amb l'atur en general i amb l'atur de llarga durada en les persones de més edat en particular. Aquest treball de lectura i anàlisi documental ha proporcionat els *inputs* necessaris per a la definició i acotament de l'objecte d'estudi, així com per al desenvolupament de les idees-força del marc teòric, les quals orienten l'elaboració dels altres capítols de l'informe. Les fonts bibliogràfiques seleccionades representen una àmplia diversitat de punts de vista i disciplines. D'aquesta manera s'ha volgut accedir i reflectir la pluralitat de plantejaments que existeix a l'entorn de l'atur de llarga durada en les persones de més edat.

En aquest context de gestió documental s'ha d'emmarcar també l'assistència de l'equip tècnic del CTEESC a una sèrie d'espais de debat i reflexió a l'entorn del mercat de treball i l'atur: el "II Congrés sobre l'ocupació de les persones aturades de més de 45 anys", organitzat per l'Associació de Persones Aturades de més de 45 Anys de l'Hospitalet de Llobregat (ASSAT) els dies 19 i 20 d'abril de 2016; la "Jornada dels reptes a les propostes: món local i tercer sector per l'ocupació de les persones en situació de vulnerabilitat", organitzada per Entitats Catalanes d'Acció Social (ECAS), la Federació d'Empreses d'Inserció de Catalunya (FEICAT), la Fundació Pere Tarrés i la Creu Roja Catalunya el dia 26 d'octubre de 2016; i les "IV Jornades Reptes per a la inclusió activa: ocupació i renda garantida", organitzades per l'Institut d'Estudis del Treball de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) el dia 25 de novembre de 2016. Així mateix, val a destacar la reunió mantinguda el 21 de desembre del 2016 a la Facultat de Dret de la UAB entre membres de l'equip tècnic del CTEESC i del projecte d'investigació I+D DER 2013-41638-R dirigit pel Dr. Ricardo Esteban Legarreta, sobre l'impacte de la normativa d'ocupació i de la discriminació d'edat en les persones treballadores de més edat. Tots aquests espais van aportar idees rellevants de cara al desenvolupament d'aquest informe.

L'aplicació de tècniques d'investigació quantitatives en l'objecte d'estudi ha consistit en l'explotació estadística de diverses bases de dades oficials relacionades amb el mercat de treball. S'ha obtingut informació sobre l'evolució de l'atur i de l'atur de llarga durada, sobre el perfil de les persones de més edat afectades per aquesta situació, sobre les transicions ocupació-atur-ocupació i sobre les característiques de la reinserció laboral.

Degut a les limitacions de les bases de dades, no sempre ha estat possible acotar les explotacions estadístiques d'acord amb les característiques de l'objecte d'estudi (*i.e.* persones de 45 a 64 anys i en situació d'atur de llarga durada) o de creuaments addicionals (*i.e.* sectors i ocupacions, nivells d'estudis, gènere, àmbit territorial, etc.). Tot i això, les consultes interactives de les bases de dades d'accés públic i l'accés a informacions detallades a partir de demandes *ad hoc* a diferents organismes ha permès elaborar una composició de lloc amb informacions d'interès econòmic i social.

TAULA 2. Bases de dades utilitzades en aquest estudi

Tema	Base de dades	Organisme
Evolució demogràfica	Padró Continu d'Habitants	Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat), Generalitat de Catalunya
Evolució de l'atur	Atur registrat (demanda específica)	Observatori del Treball i Model Productiu, Generalitat de Catalunya
Taxa d'atur	Enquesta de Població Activa (EPA) (microdades)	Institut Nacional d'Estadística (INE), Ministeri d'Economia, Indústria i Competitivitat
Incidència de l'atur	Enquesta de Població Activa (EPA) (microdades)	Institut Nacional d'Estadística (INE), Ministeri d'Economia, Indústria i Competitivitat
Formació per a l'ocupació	Registre de formació per a l'ocupació (demanda específica)	Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), Generalitat de Catalunya
Prestacions	Estadística de prestacions per desocupació (demanda específica)	Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE), Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social
Risc de pobresa i exclusió social	Enquesta de Condicions de Vida (demanda específica)	Institut Nacional d'Estadística (INE), Ministeri d'Economia, Indústria i Competitivitat
Transicions al mercat de treball	Enquesta de Població Activa (EPA) (demanda específica)	Observatori del Treball i Model Productiu, Generalitat de Catalunya
Reinserció laboral	Contractació laboral	Observatori del Treball i Model Productiu, Generalitat de Catalunya
	Contractació laboral (demanda específica)	Observatori del Treball i Model Productiu, Generalitat de Catalunya

Font: elaboració pròpia.

D'altra banda, l'ús de tècniques d'investigació qualitatives ha consistit en la realització i anàlisi de 16 entrevistes semiestructurades a 25 representants d'organitzacions públiques i privades (*i.e.* administracions públiques, empreses, sindicats i entitats del tercer sector social). Del total d'entrevistes, 8 s'han realitzat a representants d'organitzacions que s'adrecen al suport, l'acompanyament i la reinserció laboral, 5 a representants d'organitzacions relacionades amb la gestió dels recursos humans i amb la contractació d'aquest col·lectiu i 3 a representants d'associacions de persones aturades de més edat.

El treball de camp s'ha desenvolupat entre els mesos de juliol i desembre de 2016. Les entrevistes s'han concertat mitjançant el correu electrònic i/o via telefònica i les persones entrevistadores s'han desplaçat fins a les seus de les respectives organitzacions, llevat d'un cas en què la persona va preferir traslladar-se fins el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC). Les entrevistes han tingut una durada aproximada d'una hora i quart i s'han enregistrat en suport àudio digital.

La selecció de les 16 organitzacions que componen la mostra del treball de camp s'ha fet sobre la base de criteris de representativitat qualitativa, tant pel que fa a la tipologia dels recursos com al territori, encara que les organitzacions que operen a la província de Barcelona tenen una presència notable. En qualsevol cas, la selecció definitiva de les persones a entrevistar respon al consens dels membres del Grup de Treball, en base a qual totes elles són representants qualificats d'organitzacions relacionades amb el mercat de treball.

PERSONES ENTREVISTADES PER ORDRE CRONOLÒGIC:

- § Maria Carme Vidal, Directora de l'Oficina de Treball de la Generalitat de La Bisbal d'Empordà.
- § Rosa Juny, Directora de la Fundació PIMEC.
- § Sílvia Miró, Directora de Polítiques d'Ocupació i Formació de PIMEC.
- § Eva Francisco Aparicio, Tècnica d'Ocupació de Creu Roja a Catalunya.
- § Javier López Arguedas, President de l'Associació d'Aturats Majors Actius, Santa Coloma de Gramanet.
- § Olga Figuerola, Directora de Persones i Organització de Fira de Barcelona.
- § Àngel Buxó, President de l'Associació Catalana d'Agències de Col·locació i Empreses de ReCol·locació (ACACER).
- § Paco Ramos, Director Executiu d'Estratègies de Foment de l'Ocupació de Barcelona Activa.
- § Lorena Ventura, Directora de Programes Transversals d'Ocupació de Barcelona Activa.
- § Cristina Piriz, Coordinadora Tècnica d'Ocupació i Formació de l'UGT de Catalunya.
- § Mireia Galobardes, Coordinadora Tècnica d'Orientació de l'Institut per al Desenvolupament de la Formació i l'Ocupació (IDFO).
- § Andreu Cruañas, President de l'Associació Empresarial ASEMPLEO.
- § Maria Hilda López, Presidenta de l'Associació de Persones Aturades de més de 45 Anys (ASSAT), L'Hospitalet de Llobregat.
- § Eugenio Cea, Secretari de l'Associació de Persones Aturades de més de 45 Anys (ASSAT), L'Hospitalet de Llobregat.
- § Eliseu Esterlich, Vocal de l'Associació de Persones Aturades de més de 45 Anys (ASSAT), L'Hospitalet de Llobregat.
- § Alba García, Secretària de la Dona i Cohesió Social de CCOO de Catalunya.
- § Ángeles Tejada, Directora General de *Public Affairs* de Randstad.
- § Marina Arnau, Directora de la Delegació Tarragona i Directora del Departament Formació, Inserció i Intermediació de la Fundació Formació i Treball.
- § Maria Escoda, Tècnica de Formació i Voluntariat de la Fundació Formació i Treball.
- § Marc Moret, Director Corporatiu de Recursos Humans de l'empresa AMES.
- § Pau Cabezón, Tècnic de Recursos Humans de l'empresa AMES.
- § Francesc Piñol, President del Col·lectiu d'aturats del Baix Penedès
- § Encarnación Sánchez, Vocal i Elaboració de Projectes del Col·lectiu d'aturats del Baix Penedès.
- § Francisco Ripoll, Vocal i Relacions Institucionals del Col·lectiu d'aturats del Baix Penedès.
- § Elisabeth Viles, Treballadora Social i Coordinadora de Projectes, Càrites Diocesana de Barcelona.

S'ha fet una transcripció natural de totes les entrevistes, és a dir, s'ha transcrit literalment el discurs de les persones entrevistades però s'ha obviat tota la informació considerada irrellevant (*i.e.* repeticions, vacil·lacions, errors gramaticals, etc.).

L'anàlisi de les entrevistes ha consistit, en primer lloc, en el buidatge de les transcripcions a partir d'un sistema de variables inspirat a grans trets en les preguntes del guió d'entrevista. Per a cadascuna de les transcripcions i en relació amb cadascuna de les 14 preguntes s'ha seleccionat un fragment representatiu d'entrevista d'unes 200 paraules de mitjana (500 com a màxim). Al final del procés de buidatge s'ha obtingut un llençol de dades ordenat en files ("variables/preguntes") i columnes ("transcripcions/entrevistes"):

FIGURA 4. Representació gràfica del buidatge de les entrevistes

Transcripcions	Variables						
	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	...	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14
Entrevista 1	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	...	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat
Entrevista 2	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	...	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat
Entrevista 3	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	...	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat
...
Entrevista 14	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	...	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat
Entrevista 15	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	...	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat
Entrevista 16	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	...	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat	Fragment seleccionat

Font: elaboració pròpia.

A partir del buidatge s'ha procedit, en segon lloc, a l'anàlisi dels discursos de les persones entrevistades pel que fa als àmbits temàtics següents: 1) causes i caracterització de l'atur de llarga durada en les persones de més edat; 2) conseqüències de l'atur de llarga durada en les persones, famílies i comunitats; 3) transicions del col·lectiu des de l'atur de llarga durada a l'ocupació (incloent-hi les polítiques d'ocupació); i 4) consideracions i recomanacions.

La disposició de les dades en files i columnes ha permès combinar lectures i anàlisis horitzontals (*i.e.* experiències i percepcions de cada entrevista i/o categoria d'organització a propòsit dels diferents àmbits temàtics) amb els verticals (*i.e.* confluències i divergències a cada àmbit temàtic segons entrevista i/o categoria d'organització).

3. MARC TEÒRIC I CONTEXTUAL

3.1. INTRODUCCIÓ

L'atur de llarga durada és un fenomen relativament poc estudiat en el nostre context. Diverses organitzacions han elaborat informes en els últims anys en què es descriuen les característiques generals d'aquest fenomen socioeconòmic des del punt de vista de les persones que el pateixen. Excepcionalment, s'han publicat alguns articles que tracten de determinar les variables explicatives que aboquen als treballadors i les treballadores a l'atur de llarga durada, entre les quals destaca l'edat, el nivell d'estudis i/o categoria sociolaboral i el sector d'activitat.

Per a l'elaboració d'aquest marc teòric i contextual s'ha dut a terme una recerca documental a l'entorn de l'atur de llarga durada en persones de 45 anys i més. Com es veurà més endavant, una part important de les referències bibliogràfiques remeten a investigacions desenvolupades en altres contextos geogràfics i socials però també a altres moments històrics aliens a la crisi econòmica i financera actual. Malgrat tot, s'ha procurat extreure aquells coneixements i tendències generals que transcendeixen fronteres i són producte de metodologies d'anàlisi longitudinals o bé de meta-anàlisis.

En el marc d'aquest informe i en línia amb el posicionament d'organitzacions internacionals, s'entén per atur de llarga durada aquelles situacions d'atur que s'allarguen un any o més en el temps. De la mateixa manera, s'entén per atur de molt llarga durada les situacions d'atur que es dilaten en el temps dos anys o més.

Pel que fa al col·lectiu de persones objecte d'estudi, serà mencionat indiferentment al llarg de l'informe com a "treballadors i treballadores de 45 a 64 anys d'edat", "treballadors i treballadores de més edat" i altres expressions similars que posen l'èmfasi en el cicle de vida laboral i tracten d'evitar la reproducció d'estereotips sobre l'edat cronològica que poden estar presents –de vegades eufemísticament– en altres tipus d'expressions (*i.e.* "treballadors i treballadores d'edat", "treballadors i treballadores grans", "tercera edat laboral", etc.).

3.2. L'ATUR DE LLARGA DURADA DE LES PERSONES DE 45 ANYS I MÉS

Un model d'anàlisi

Les conseqüències de la crisi econòmica actual sobre els treballadors i treballadores de 45 anys i més no tenen precedents, ni als Estats Units d'Amèrica (EUA) (Wanberg, Hamann, Kanfer *et al.*, 2015) ni al conjunt dels països de l'OCDE (Sonnet, Olsen i Manfredi, 2014). A diferència del que va succeir durant les recessions dels anys 70, 80 i 90, la crisi econòmica actual ha generat un nivell més baix d'atur en les persones de més edat que en les joves. En canvi, l'evidència empírica posa de manifest que l'atur de llarga durada –i de molt llarga durada– és un fenomen que afecta particularment els treballadors i treballadores d'edats més avançades que han perdut el seu lloc de treball.

Els reptes a què han de fer front les persones de més edat en situació d'atur que busquen un lloc de treball han donat lloc a l'expressió "els nous inocupables" ("*the new unemployable*" en anglès). Aquesta situació coincideix en el temps amb un moment en què el col·lectiu de persones de 45 anys i més representa el segment de la força de treball que més ràpidament creix a la major part dels països desenvolupats. Malgrat tot, fins fa ben poc s'ha donat molt poca importància a conèixer el paper que juga l'edat en la recerca d'un lloc de treball i en els resultats de la reinserció laboral després d'haver caigut en situació d'atur.

Wanberg *et al.* (2015) elaboren un model teòric al voltant de l'edat i la reinserció laboral a partir d'un meta-anàlisi mundial de 94 estudis de l'àmbit de la psicologia i l'economia, d'una anàlisi quantitativa de 303 estudis més i d'una explotació específica de l'Enquesta nord-americana de l'any 2014 sobre les

persones aturades que han perdut el seu lloc de treball de manera involuntària ("2014 Displaced Worker Survey" –DWS en les seves sigles en anglès). Els resultats més rellevants del seu treball són els següents:

- § La constatació d'una relació negativa consistent d'ençà dels anys 80 entre l'edat de les persones, d'una banda, i la rapidesa i la probabilitat de la reinserció laboral, de l'altra.
- § L'accentuació d'aquesta relació negativa en moments històrics amb una taxa d'atur elevada, en els països de l'Europa occidental (en comparació amb la resta del món) i, sobretot, a partir dels cinquanta anys d'edat.
- § La relació igualment negativa de l'edat amb la ràtio ingressos posteriors / ingressos anteriors a la reinserció, en el sentit d'obtenció de salaris més baixos.
- § La taxa d'atur com a moderador més obvi de les dificultats que experimenten les persones de més edat en els seus processos de reinserció laboral. Una taxa d'atur elevada amplifica les dificultats per transitar de l'atur a l'ocupació.
- § La influència positiva que pot exercir una recerca d'ocupació intensa i eficaç en la relació entre l'edat cronològica i els resultats de la reinserció.
- § La curvilinialitat de la relació entre l'edat cronològica i la resta de variables analitzades, de manera que les persones amb edats extremes més joves i més grans són les que experimenten més dificultats en el mercat de treball.

Abans de continuar, cal tenir en compte que l'edat cronològica utilitzada en els estudis per definir allò que anomenen els treballadors i treballadores "grans" és una *proxy* variable estadística correlacionada amb a) els canvis en les característiques individuals que tenen lloc com a resultat del procés de maduració personal i amb b) les transformacions que s'esdevenen en el mercat de treball, les organitzacions i els estereotips d'edat i que configuren l'entorn en què les persones en situació d'atur intenten transitar de nou cap a l'ocupació (Wanberg *et al.*, 2015).

La interacció entre els factors "individuals" i els factors "ambientals"⁴ determinarà la probabilitat i característiques de la reinserció laboral. Tradicionalment, els estudis s'han focalitzat en dos aspectes d'aquesta reinserció: 1) l'accés efectiu o no de les persones a un nou lloc de treball i 2) la durada d'aquesta transició des de l'atur a l'ocupació. En aquest informe s'intentarà tenir en compte dues dimensions més de l'èxit de la recerca d'un lloc de treball que tenen a veure amb la qualitat de la reinserció laboral: 3) el tipus de contractació (indefinida *vs.* temporal i a temps complert *vs.* parcial) i 4) les satisfaccions intrínseques i extrínseques que es deriven del nou lloc de treball (realització personal, autonomia, contribució social, etc. *vs.* salari, beneficis socials, horari de treball, etc.).

Els factors individuals

Pel que fa als factors individuals, els resultats dels anàlisis de Wanberg *et al.* (2015) confirmen que el pas dels anys i l'acumulació d'experiència estan associats amb millores en la intel·ligència cristallitzada (*i.e.* vocabulari, comprensió, etc.), en els dominis del coneixement i en el control de les emocions. Al mateix temps, l'envelliment també s'associa amb el declivi de les habilitats intel·lectuals fluides (*i.e.* la memòria operativa, el raonament abstracte i l'atenció) i de determinades capacitats físiques i motrius. Cal tenir present, però, que la reducció de la velocitat cognitiva i de raonament es concentra al final de la vida i que les diferències en aquest àmbit entre les persones d'edats joves (de 25 a 29 anys) i madu-

⁴ Ambdós factors –"individuals" i "ambientals"– es troben íntimament lligats a la pràctica. La seva separació quedaria justificada en termes estrictament analítics i a efectes de la intel·ligibilitat del discurs.

res (de 40 a 59) són majoritàriament insignificants (vegeu Miller i Lachmann, 2000, citat a Wanberg *et al.*, 2015).

També en relació amb els factors individuals, alguns estudis assenyalen que de manera agregada les persones madures en situació d'atur estan menys motivades que les joves a l'hora de buscar un lloc de treball. Wanberg *et al.* (2015) conclouen que l'edat només es relaciona negativament amb les motivacions extrínseques associades amb l'obtenció d'un nou lloc de treball i que, en canvi, es relaciona positivament amb la importància de les motivacions intrínseques. A més a més, aquests autors van més enllà de l'àmbit estricte de les preferències laborals amb l'objectiu d'identificar els factors ambientals associats amb l'edat que influeixen en la motivació, en la recerca d'un lloc de treball i en els resultats d'aquest esforç. En aquest sentit, els resultats del meta-anàlisi posen sobre la taula una explicació alternativa als estereotips d'edat segons la qual les persones madures són simplement sensibles a la informació sobre les possibilitats reals que tenen de trobar un nou lloc de treball després d'haver caigut en situació d'atur.

Finalment, quant als factors individuals s'ha de mencionar la rellevància que té el capital social de les persones de cara a l'articulació de processos de reinserció laboral. Hi ha evidència empírica per parlar d'una reducció de la dimensió i canvis en la composició de la xarxa social a mesura que avança l'edat de les persones. Concretament, les persones madures en situació d'atur parteixen d'una posició relativa de desavantatge en la recerca d'un lloc de treball quan formen part d'una xarxa social internament debilitada per l'atur o la jubilació dels seus membres, fet que es dona amb molta freqüència, sobretot en entorns socialment desfavorits.

Per la seva banda, O'Loughlin, Szmigin, McEachern *et al.* (2016) posen l'èmfasi en els efectes beneficiosos de les experiències de "*communitas*", "*solidaritat*" i "*camaderia*" en els homes europeus que viuen situacions marcades per la pèrdua d'estatus econòmic i social com a conseqüència de la baixada dels ingressos i/o la pèrdua del treball remunerat. En la seva investigació qualitativa basada en entrevistes, O'Loughlin *et al.* (2016) reporten testimonis d'homes que no aconsegueixen articular transicions de l'atur a l'ocupació i que es troben en un espai "liminal" –o lliandar entre dues aigües– que podria dilatar-se indefinidament en el temps. En aquest context, les xarxes socials de solidaritat entre persones amb experiències negatives similars pot ajudar a prevenir l'emergència d'alguns problemes psicològics i d'aïllament social.

Els factors ambientals

D'altra banda, pel que fa ja als factors ambientals, les persones madures tenen un risc més elevat que les joves de quedar-se enrere respecte dels canvis tecnològics i de necessitats que es produeixen en el mercat de treball. Això s'explica fonamentalment perquè de mitjana accedeixen amb menys intensitat a la formació contínua i perquè acostumen a tenir una antiguitat laboral més gran (és a dir, disposen d'un capital humà més específic lligat a una sola organització) (Sonnet *et al.*, 2014, Wanberg *et al.*, 2015). Tanmateix, cal tenir en compte també que la velocitat del canvi en el mercat de treball pot produir obsolescència a qualsevol edat i que la formació contínua no sempre s'adapta al perfil i les necessitats dels treballadors i treballadores de més edat.

Aquesta situació de desavantatge relatiu pot agreujar-se davant de les transformacions que han experimentat els mètodes de recerca d'un lloc de treball i selecció de personal. Els treballadors i treballadores de més edat que han treballat durant molts anys en una mateixa organització tenen generalment més dificultats per afrontar una entrevista de treball i per explicar com transferir les seves competències i habilitats a un nou entorn de treball. Alhora, les persones madures i d'edat més avançada tendeixen més que les joves a treballar en indústries en declivi (Sonnet *et al.*, 2014, Wanberg *et al.*, 2015). Més enllà de tot això, el salari de reserva⁵ de les persones madures que busquen un lloc de treball està

⁵ El salari de reserva és el salari més baix que una persona està disposada a acceptar. Amb salaris de mercat inferiors al salari de reserva, la persona decideix no acceptar les ofertes de treball.

positivament influenciat pels salaris i complements que gaudien amb anterioritat, fet que pot afectar inicialment en les seves decisions i, per tant, en la durada de la situació d'atur.

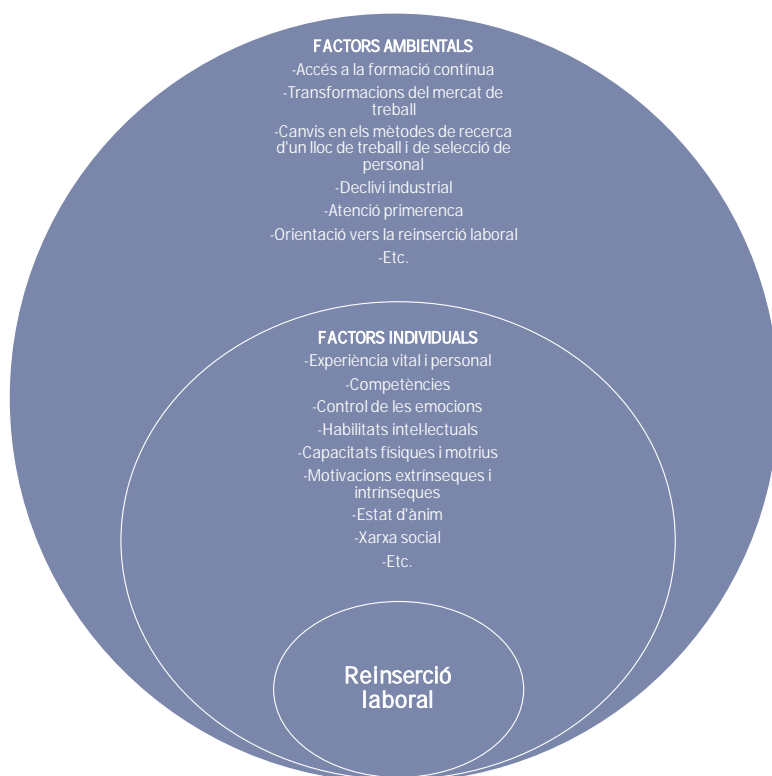
Dins dels factors ambientals, s'han de mencionar també els prejudicis d'edat, els quals no es poden deslligar de l'expressió de necessitats per part de les empreses. Com es veurà més endavant (epígraf 2.3. "Les discriminacions per raó d'edat"), els prejudicis d'edat no són escassos i poden afectar els processos de selecció articulats per les empreses i les administracions públiques i, en darrer terme, les possibilitats de reinserció laboral de les persones treballadores de més edat.

Wanberg *et al.* (2015) identifiquen els deu estereotips d'edat més freqüents. En aquest sentit, afirmen que els estereotips positius (*i.e.* fiabilitat, lleialtat i estabilitat) no es tradueixen en percepcions que afavoreixin la contractació dels treballadors i treballadores de més edat. Contràriament, la generalització dels negatius (*i.e.* d'una banda, que es tracta de persones menys rentables, motivades, interessades en formar-se, confiades i sanes i, de l'altra, que són més resistents al canvi i proclius a experimentar problemes de conciliació familiar) pot generar sentiments d'injustícia i desànim en aquest col·lectiu de treballadors i treballadores, fins el punt d'erosionar els nivells d'autocontrol emocional, intensitat i eficàcia necessaris en la recerca d'un nou lloc de treball.

Petrucci, Blau i McClendon (2015) demostren a través del seu estudi que, independentment de l'edat, les expectatives de reinserció laboral poden ser més elevades quan la persona que busca una ocupació se sent satisfeta amb la seva xarxa social i confia en els resultats de la seva recerca. Aquests condicionants positius fan que les persones tinguin unes expectatives de reinserció laboral més grans que afavoreixen l'articulació de processos de transició cap a l'ocupació.

L'estudi de Petrucci *et al.* (2015) posa de relleu la importància d'intervenir i oferir suport primerenc als treballadors i treballadores que han perdut involuntàriament el seu lloc de treball per evitar l'acumulació de temps d'atur. Alhora, recomanen una orientació que posi l'accent a) en la percepció dels costos i els beneficis de la recerca d'ocupació, sobretot en moments de crisi econòmica, per incrementar la motivació de les persones (Wanberg *et al.*, 2015), b) en el desenvolupament i gestió de la xarxa social (*i.e.* el capital social) i c) en la competència comunicativa, entre d'altres competències bàsiques transversals (vegeu Capítol 4 d'aquest informe).

FIGURA 5. Factors individuals, factors ambientals i reinserció laboral



Font: elaboració pròpia.

3.3. LA DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'EDAT

La percepció de la discriminació per raó d'edat

L'anàlisi de la discriminació per raó d'edat en el mercat de treball esdevé fonamental en un moment en què diversos estudis assenyalen la importància que la població atribueix a una realitat que s'ha aguditzat amb la crisi econòmica (Laparra, Zugasti, Martínez Virto *et al.*, 2014, Serrano, 2011). D'acord amb l'Eurobaròmetre 2012, el 54% de la població europea i el 66% de l'espanyola consideren que tenir més de 55 anys d'edat representa un desavantatge determinant en l'accés a un lloc de treball. Alhora, el 67% de la població europea i el 81% de l'espanyola opina que la crisi econòmica contribueix a incrementar la discriminació laboral d'aquest col·lectiu de treballadors i treballadores.

Les enquestes del Centre d'Investigacions Sociològiques (CIS) dels anys 2007 i 2013 sobre la "Percepció de la discriminació a Espanya" corroboren els resultats de l'Eurobaròmetre. Cal entendre que en aquest context s'entén per discriminació "qualsevol disposició, pràctica i conducta que comporti un tractament diferenciat i menys favorable cap a una persona, un grup o una organització, basat en una o diverses característiques particulars d'aquesta persona, grup o organització" (Laparra *et al.*, 2014: 11) (queden excloses de la definició i l'objecte d'estudi les discriminacions anomenades "positives"). Les dades posen de manifest una representació social de la discriminació com a fenomen quotidià i a més a més creixent, especialment pel que fa a la diversitat ètnica i l'edat. El percentatge de persones que identifiquen la discriminació per raó d'edat com a "molt freqüent" o "bastant freqüent" ha passat del 26,2% l'any 2007 al 47% el 2013.

En el seu anàlisi de l'enquesta del CIS del 2013, Laparra *et al.* (2014) dediquen un espai destacat a l'àmbit laboral donada la importància que té el treball remunerat en la qualitat de vida de les persones, les famílies i les comunitats. De fet, "el món laboral [...] és l'escenari on es produeix el nombre més

gran de situacions discriminatòries" (Laparra *et al.*, 2014: 138). Concretament, el 20,9% de les persones enquestades manifesta patir algun tipus de discriminació en aquest àmbit, que és també el segon espai on conflueixen més motius de discriminació en una sola persona (*i.e.* discriminació múltiple) després de l'habitatge (1,55 vs. 1,59 motius de discriminació de mitjana). Addicionalment, es calcula que el 43,9% de les persones han estat discriminades alguna vegada en el mercat de treball al llarg de la seva vida. Per la seva banda, l'edat representa el segon motiu de discriminació més comú de tots, només per darrere del sexe: el 10,3% de la població afirma que s'ha sentit discriminada per raó d'edat al llarg de la seva vida (l'11,4% en el cas del sexe).

Tot plegat ajuda a entendre que la discriminació per raó d'edat en el mercat de treball sigui la més freqüent de totes les discriminacions analitzades per l'enquesta del CIS: engloba el 9,7% del total de situacions reportades segons motiu i espai. Segueixen les discriminacions per raó de sexe (9%), aspecte físic (4,6%) i nacionalitat (4%) en l'àmbit laboral i les discriminacions per raó d'aspecte físic (3,3%) i nacionalitat (3,1%) al carrer.

D'acord amb aquestes dades, resulta sorprenent que l'edat hagi rebut menys atenció que altres motius de discriminació com el sexe/gènere i l'adscripció ètnica o racial en la lluita a favor de la igualtat i en el món de la recerca. No en va s'ha argumentat que "potser l'edat és un dels eixos diferenciadors més significatius en la polarització del mercat de treball actual" (Carrasquer, 2013, citat a Pérez, 2014: 5) i organismes com l'OIT s'ha preguntat si "no és temps de començar a pensar en els treballadors d'edat com una categoria que mereix una atenció particular?" (OIT, 2012, citat a Pérez, 2014: 5).

Les dades de l'enquesta del CIS del 2013 posen de manifest que la incidència de la discriminació és més elevada en les persones de més edat i en les dones, les quals a més a més pateixen amb més freqüència que els homes discriminacions dobles (9,1% vs. 6,4%) i múltiples (8,8% vs. 6,5%) al llarg de la seva vida, tenen una probabilitat més gran que els homes de ser víctimes de la discriminació en l'àmbit laboral i, en opinió de les persones enquestades, constitueixen el grup que té més dificultats per accedir a un lloc de treball de responsabilitat (per davant de les persones d'ètnia gitana, amb discapacitats i d'origen estranger).

Pel que fa a les persones d'edats madures (de 45 a 64 anys), representen el col·lectiu que a igualtat de condicions té una probabilitat més elevada d'experimentar discriminació per raó d'edat "al llarg de la seva vida" (és a dir, dins del seu tram d'edat: dels 45 als 64 anys). Més concretament, els treballadors i treballadores de 45 a 64 anys són el grup que experimenta amb més freqüència discriminacions d'edat dins l'àmbit laboral: el 12,6% d'aquestes persones afirma patir aquest tipus de situació.

La discriminació per raó d'edat en el mercat de treball

D'acord amb l'Organització Internacional del Treball (OIT), la discriminació per raó d'edat en el mercat de treball és una forma de discriminació reconeguda fa relativament poc temps (Serrano, 2011). Té les seves arrels en el dret nord-americà però a Europa no és fins a l'any 2000 que es promulga la Directiva 2000/78/CE, de 27 de novembre, a través de la qual s'estableix un marc general per a la igualtat de tracte en el mercat de treball que contempla l'edat entre d'altres factors.

D'acord amb Serrano, aquesta normativa comunitària "addueix des de la seva creació un defecte important atès que l'article 6 de la Directiva [...] possibilita que s'invoqui una finalitat *legítima* per disposar diferències per motius d'edat per part dels drets nacionals. [...] De manera que quedaran fora de la discriminació prohibida les diferències de tractament per motiu d'edat emparades per aquesta justificació, que la Directiva qualifica com a diferències justificades (si es fa de manera objectiva i raonable)" (2011: 24).

A més a més, segons l'opinió de l'autora, a Espanya aquesta directiva es transposa al dret intern "d'una manera molt simple" (2011: 4) mitjançant la Llei 62/2003, de 30 de desembre, per tal de complir amb l'exigència de transposició de la Directiva al dret intern però sense endinsar-se en la casuística de la

discriminació d'edat. Tanmateix, l'Estatut dels Treballadors (ET) prohibeix la discriminació per raó d'edat en l'ocupació des de la seva versió primera de l'any 1980.

De fet, si es partís de la prohibició de la discriminació, l'edat cronològica no podria ser el justificant de les diferències laborals sinó que ho haurien de ser les competències i els coneixements –el capital humà- que aporten valor a una determinada funció o lloc de treball. La discriminació per raó d'edat en el mercat de treball pot ser directa o indirecta, se sustenta en prejudicis i comprèn “des de la no selecció i accés a l'ocupació per aquest motiu fins a la substitució del treballador, la degradació promocional, la relegació en les seves tasques diàries i el reemplaçament per un altre treballador o l'extinció del vincle laboral” (Serrano, 2011: 12).

Diversos estudis recents coincideixen en assenyalar l'impacte positiu de l'experiència dels treballadors i treballadores de més edat en la productivitat del treball. La diversitat d'edats en els equips (entre d'altres característiques) pot estimular la productivitat de les organitzacions, sobretot quan el disseny dels llocs de treball, del temps de treball i de les accions formatives contempla les necessitats específiques de tots els col·lectius i/o cicles vitals (Zwick i Göbel, 2013, citat a Sonnet *et al.*, 2014). L'experiència adquirida per les persones al llarg de la seva vida laboral pot contribuir a millorar la productivitat en les fàbriques perquè ajuda entre d'altres coses a evitar errors greus (Börsch-Supan i Weiss, 2013, citat a Sonnet *et al.*, 2014). Si en les persones joves el nivell d'estudis és un dels factors explicatiu de les diferències laborals, en les persones madures ho haurien de ser les competències i habilitats adquirides a través de l'experiència laboral (Sonnet *et al.*, 2014).

Tot i això, s'ha instal·lat a la societat la idea que una edat més avançada equival a una productivitat laboral més baixa. Serrano (2011) considera que hi ha polítiques d'ocupació que reforcen aquesta idea perquè emparen i impulsen la retirada anticipada del mercat de treball, especialment en moments de crisi econòmica. La durada de les vides laborals i les transicions cap a l'ocupació de les persones de més edat en situació d'atur no es pot deslligar, doncs, d'algunes respostes de l'ordenament laboral i de la Seguretat Social que “en comptes de dissenyar-se per a la recol·locació dels treballadors contenen ajuts per perpetuar-los en la seva situació de passius [...]” (Serrano, 2011: 17-18) (vegeu Capítol 5 d'aquest informe). Aquesta és una idea a bastament compartida per autors que, com Been i van Vliet (2014), consideren que alguns països europeus tenen programes de la seguretat social que a la pràctica funcionen com a dispositius per encaminar la població madura en atur cap a la jubilació.

Molts països han dut a terme reformes institucionals amb l'objectiu d'allargar la vida laboral de les persones en un context demogràfic caracteritzat per l'increment de l'esperança de vida. Generalment, aquestes mesures s'han limitat a endurir les condicions d'accés al sistema de protecció social per atur i al sistema de pensions. Ara bé, tal com posa de manifest l'informe de l'OCDE (2006) *Live Longer, Work Longer*, els enfocaments amplis que realment fomenten l'allargament de les vides laborals inclouen a) incentius econòmics que premien la continuïtat laboral dels treballadors i treballadores de més edat, b) canvis en les pràctiques de les organitzacions per eliminar les barreres a la contractació d'aquest col·lectiu i c) millores en la formació i ocupabilitat dels treballadors i treballadores de més edat (citats a Sonnet *et al.*, 2014).

França, Noruega i Suïssa han fet reformes en les tres àrees però de manera desigual: els seus governs han actuat prioritàriament en relació amb la primera àrea i pràcticament no han dut a terme avaluacions de les mesures desenvolupades a la segona ni a la tercera. A més a més, el reconeixement de competències –que és una mesura especialment valuosa per als treballadors i treballadores d'edats madures- no s'ha desplegat de manera suficient a cap dels tres països.

Els resultats de l'avaluació de les reformes que s'han dut a terme en els països de l'OCDE i de la UE posen de manifest que les mesures limitades a endurir l'accés a les prestacions d'atur i/o als sistemes de pensions no són efectives a l'hora d'allargar les vides laborals de les persones. Això és particularment rellevant en aquells països que han de fer front a una crisi econòmica estructural amb nivells d'atur tan elevats que acaben creant “un túnel fins a la jubilació per als treballadors i treballadores en

atur en comptes d'ajudar-los a trobar un lloc de treball" (Sonnet *et al.*, 2014: 320). En canvi, sí s'han demostrat efectives les iniciatives polítiques que contempen alhora les reformes en el costat de l'oferta (*i.e.* els treballadors i treballadores) i les reformes en el costat de la demanda (*i.e.* les organitzacions) (Neumark i Song, 2013, Sonnet *et al.*, 2014).

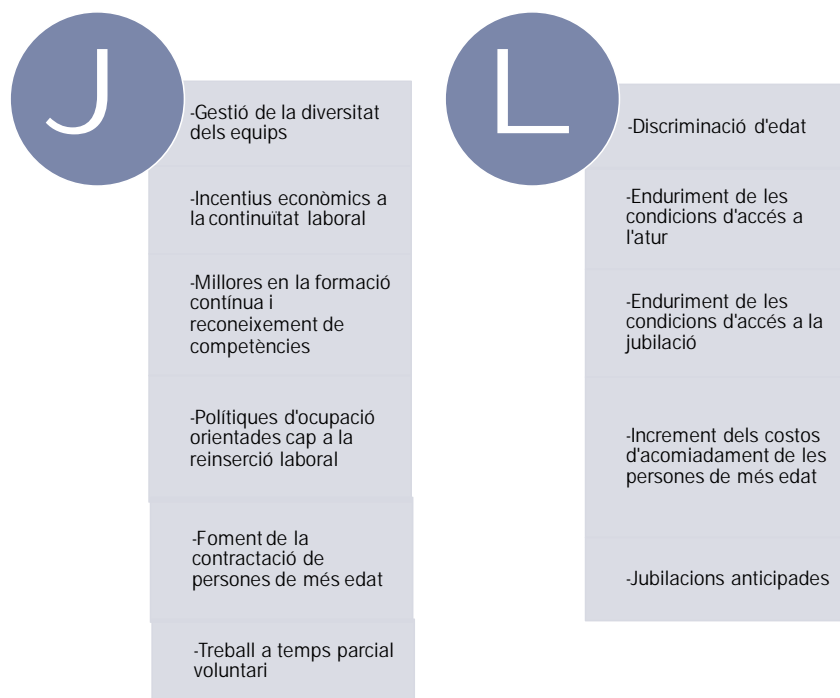
En aquest sentit, pel que fa a l'oferta, es constata la generació d'impactes positius per part de les polítiques actives dels països nòrdics, les quals s'orienten a fer efectiva la transició de les persones madures en situació d'atur cap a l'ocupació. De la mateixa manera, pel que fa a la demanda, les mesures de protecció en contra de la discriminació per raó d'edat contribueixen a incrementar la continuïtat laboral dels treballadors i treballadores de més edat a països com els EEUU. Neumark i Song (2014) fan una explotació específica de *l'Estudi longitudinal sobre salut i jubilació dels EEUU (Health and Retirement Study, HRS en les seves sigles en anglès)*, que comprèn cohorts de treballadors i treballadores que van néixer entre els anys 1921 i 1953, i arriben a la conclusió que la reforma de la Seguretat Social de l'any 1983 adreçada a allargar la vida laboral només és efectiva en aquells estats nord-americans amb les proteccions antidiscriminatòries per raó d'edat més fortes.

Les reformes de la Seguretat Social (*i.e.* intervenció pel costat de l'oferta) es poden veure frustrades degut a l'existència de discriminacions per raó d'edat en el mercat de treball (*i.e.* manca d'intervenció pel costat de la demanda). Ara bé, quan les lleis antidiscriminatòries es basen només en incrementar els costos d'acomiadament dels treballadors i treballadores de més edat els resultats poden ser contraris als esperats. Neumark i Song (2014) demostren que les lleis antidiscriminatòries per raó d'edat que posen l'èmfasi en el foment de la contractació d'aquest col·lectiu de persones són les més eficients perquè a la pràctica ajuden a transitar des de l'atur cap a l'ocupació o des d'uns treballs cap a uns altres que responguin millor a les expectatives i/o necessitats de les persones més properes a la jubilació.

Per la seva banda, Been i van Vliet (2014) comparen la continuïtat i l'abandonament del mercat de treball per part dels treballadors i treballadores que tenen entre 55 i 64 anys a tretze països europeus entre els anys 1995 i 2008. Els resultats de l'explotació estadística que duen a terme a partir de les dades d'Eurostat indiquen que el treball a temps parcial voluntari facilita la continuïtat laboral de les persones madures i d'edats més avançades. És més, el treball a temps parcial en les edats adultes no porta a la reducció del nombre global d'hores de treball remunerat sinó a tot el contrari.

S'ha de tenir present que els resultats de l'estudi de Been i Vliet (2014) fan referència a un context d'"ocupació regular" anterior a la crisi econòmica i a decisions agregades i no pas individuals, en relació amb les quals caldria tenir en compte les característiques de les persones i de les seves llars familiars. Tot i això, val a dir que l'estudi constata que el treball a temps parcial voluntari és un dels factors explicatius de l'increment de les taxes de participació laboral dels treballadors i treballadores de més edat a llocs com Finlàndia i els Països Baixos. Des del punt de vista del model de la valoració de les opcions, aquesta forma de treball no estàndard s'utilitza freqüentment com a pont entre el treball a temps complet i la jubilació. En aquest sentit, les persones treballadores poden decidir reduir les hores de treball al final de la seva vida laboral o bé anticipar-se estratègicament a un horitzó d'oportunitats en declivi: el treball a temps complet -més escàs- i la jubilació anticipada -més difícil d'assolir.

FIGURA 6. Accions eficients i no eficients per afavorir la continuïtat laboral de les persones treballadores de més edat



Font: elaboració pròpia.

3.4. LES CONSEQÜÈNCIES DE L'ATUR DE LLARGA DURADA

Impactes econòmics i socials

L'impacte més directe i immediat de l'atur –i sobretot de l'atur de llarga durada- és la pèrdua d'ingressos en les economies familiars (Nichols, Mitchell i Lindner, 2013). Després de caure en situació d'atur, el consum familiar tendeix a reduir-se menys intensament que els ingressos degut a la inèrcia dels hàbits adquirits i en alguns casos a la disponibilitat d'estalvis. A mitjà i llarg termini, la reducció del consum familiar pot tenir conseqüències negatives sobre el benestar de les persones si l'accés a algunes necessitats bàsiques es posposa indefinidament (*i.e.* alimentació saludable, serveis de salut, educació i formació, cultura i lleure, etc.).

En aquest sentit i per al cas nord-americà, s'ha constatat que l'atur i particularment l'atur de llarga durada pot impactar negativament en els resultats escolars, en la continuïtat educativa i en els ingressos futurs dels nens i nenes de les famílies que pateixen aquesta situació (Nichols *et al.*, 2013). Així doncs, un dels efectes de l'atur de llarga durada en l'àmbit familiar és la pèrdua d'oportunitats sociolaborals per als fills i filles a través de la transmissió vertical d'avantatges i desavantatges comparatius. Els infants amb pares i/o mares en situació d'atur de llarga durada i pèrdua de poder adquisitiu al llarg de la vida es veuen sovint obligats a bregar amb els conflictes i les tensions familiar que emergeixen fruit d'aquesta situació de desocupació i vulnerabilitat.

De fet, com es comentarà en l'epígraf següent, les persones en situació d'atur i els seus fills i filles tenen un estat de salut pitjor que les persones ocupades i els seus fills i filles. Aquest fet és molt important atès que la desigualtat en salut en la primera infància és un productor important de desigualtats en la vida adulta així com en les capacitats que promouen el desenvolupament global d'una societat (*i.e.* assoliment educatiu, comportaments saludables i de risc, nivell d'ingressos, etc.) (Observatori del Sistema de Salut de Catalunya, 2017).

Alhora, l'efecte negatiu de l'atur sobre els salaris posteriors a la reinserció laboral està molt ben documentat en el cas dels EEUU. La pèrdua de salari després de les transicions de l'atur a l'ocupació condueix a una situació gairebé persistent de desavantatge relatiu en la mesura que els salaris futurs de les persones depenen en bona mesura dels sous de partida (Rosenfeld, 1992, citat a Nichols *et al.*, 2013). Aquesta tendència és especialment pronunciada en el cas de les persones que han perdut el seu lloc de treball de manera involuntària, dels treballadors i treballadores de coll blau i a mesura que s'acumula temps en situació d'atur (Nichols *et al.*, 2013).

Una explicació plausible d'aquest cicle té a veure amb la depreciació que pateix el capital humà de les persones en situació d'atur a mesura que passa el temps i no troben un lloc de treball. Les competències i habilitats poden erosionar-se per manca d'ús i això afectaria a la baixa el nivell salarial potencialment assolible després de la reinserció laboral. Tanmateix, la investigació sobre el deteriorament de les competències i habilitats dels treballadors i treballadores en situació d'atur no és conclouent i pateix dèficits importants (Nichols *et al.*, 2013). Molts estudis fan servir el salari com a mesura de la depreciació del capital humà, de manera que no és possible diferenciar entre això i altres factors que poden condicionar a la baixa els nivells salarials. Entre aquests factors hi hauria: les condicions poc favorables de l'economia en general i del mercat de treball en particular, la reducció dels salaris de reserva dels treballadors i treballadores a mesura que acumulen temps en situació d'atur, la percepció esbiaixada de les organitzacions a propòsit de les característiques i/o el valor afegit que poden aportar les persones d'edats madures i/o en situació d'atur, etc.

L'atur de llarga durada també pot tenir conseqüències negatives indirectes sobre els barris i les comunitats. La manca d'ofertes de treball en entorns socialment desafavorits deprimeix el consum privat i incrementa la pressió sobre els serveis públics. Aquesta situació s'agreuja en moments de recessió econòmica caracteritzats per una caiguda en la recaptació d'impostos i la racionalització d'aquests serveis (Nichols *et al.*, 2013).

Més enllà d'això, l'atur de llarga durada té altres efectes col·laterals negatius a mesura que les xarxes socials de les persones que han perdut el lloc de treball es van descapitalitzant. És a dir, els cercles socials definits pel vincle laboral poden afeblir-se amb el pas del temps i, en canvi, reforçar-se aquells altres definits per la manca d'ocupació i/o l'efecte potencialment estigmatitzador de l'atur. Els treballadors i treballadores que han perdut el lloc de treball tenen més probabilitats de tornar a quedar-se a l'atur en el futur que la resta de persones, fins i tot si han patit acomiadaments col·lectius per tancament d'empresa (Nichols *et al.*, 2013).

Impactes sobre l'estat de salut

Diversos estudis reporten deterioraments importants de l'estat de salut de les persones que viuen en situació d'atur, independentment de les seves característiques (Nichols *et al.*, 2013). La pèrdua involuntària del lloc de treball pot derivar en un increment objectivable dels símptomes d'ansietat i depressió, així com de les prescripcions de medicaments i de les hospitalitzacions, especialment en les persones d'edats madures i els homes (Catalano, Goldman-Mellor, Saxton *et al.*, 2011). També s'han constatat impactes negatius sobre els estils de vida de les persones en situació d'atur que amb el pas del temps deriven en un increment del risc de mortalitat i/o de la mortalitat prematura.

Tanmateix, la investigació sobre els efectes de l'atur de llarga durada (és a dir, de més d'un any després de la pèrdua del lloc de treball) en la salut de les persones no és del tot conclouent. D'una banda, autors com Nichols *et al.* (2013) consideren que la salut física i mental no té perquè empitjorar substancialment amb l'atur de llarga durada en comparació amb l'atur d'un any o menys. És a dir, els impactes negatius relativament més importants de l'atur sobre la salut de les persones es produïrien en les primeres fases d'aquesta situació. Es calcula que als EEUU l'increment de les taxes de mortalitat de les persones que perden el lloc de treball és del 50 al 100% durant el primer any en atur i del 10 al 15% durant els vint anys següents (Sullivan i Wachter, 2009, citat a Nichols *et al.*, 2013). De l'altra, l'Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (2017) aporta evidència sobre el deteriorament de

l'estat de salut de les persones a mesura que perduren en situació d'atur. Així, es posa de manifest que, en el context català, les desigualtats socioeconòmiques en salut s'accentuen entre les persones ocupades i les aturades i, dins d'aquestes, entre les persones que reben una prestació contributiva i les que reben un subsidi i, finalment, en les que l'han esgotat amb el pas del temps. Alhora, l'estudi de l'Observatori constata que l'atur de llarga durada és un factor que influeix molt en l'aparició de noves malalties cròniques.

L'increment de la taxa agregada de suïcidis a mesura que augmenta l'atur de llarga durada sí que està ben documentat. Les taxes de suïcidis han augmentat al llarg de la darrera dècada paral·lelament al fenomen de l'atur a països com els EEUU, Espanya, Japó, el Regne Unit i Rússia (Catalano *et al.*, 2011). Tanmateix, aquesta tendència podria estar també relacionada amb l'empitjorament de les condicions econòmiques generals i amb la precarització de la vida de moltes persones i famílies en moments de recessió més que no pas directament i exclusivament amb l'atur.

Alhora, els professionals i les professionals dels serveis socials i les ONG constaten i reporten un increment de les situacions de "pobresa sanitària" en les famílies a mesura que es cronifica l'atur i creixen les dificultats per abonar els serveis odontològics, l'adquisició de pròtesis (ulleres, audïofons, etc.), els medicaments i les vacunes (Pérez, 2016). Més enllà dels efectes negatius sobre l'estat de salut de les persones, les barreres en l'accessibilitat a aquests serveis també poden derivar en manifestacions estètiques que, com una mala salut bucal, dificulten la recerca d'un lloc de treball i la reinserció laboral.

Cal afegir que malgrat la constatació d'associacions i relacions causals entre "atur" i "salut" els mecanismes específics que porten a l'empitjorament de la salut (*i.e.* la disminució i pèrdua d'ingressos, els comportaments de risc per a la salut, etc.) no estan ben identificats. Tanmateix, alguns estudis emfasitzen que allò que a la pràctica contribueix a disminuir la mortalitat en una societat no és tant la millora dels ingressos sinó sobretot l'increment de la participació en el mercat de treball (Snyder i Evans, 2006, citat a Nichols *et al.*, 2014) o, en el context d'aquest estudi, l'articulació de processos de reinserció laboral des de l'atur.

Pel que fa als comportaments de risc per a la salut, els estudis posen de manifest una associació negativa entre el primer any d'atur i el consum d'alcohol degut als efectes dels mecanismes "desinhibidor" (*i.e.* temor a mostrar un comportament reprovable i a no ser contractat) i "pressupostari" (*i.e.* manca de recursos econòmics) (Catalano *et al.*, 2011). En canvi, entre l'atur de llarga durada i el consum d'alcohol es produeix una relació contracíclica com a conseqüència de l'efecte del mecanisme de l'"estrès" psicològic, el qual permetria explicar perquè en moments d'especial dificultat econòmica algunes persones en situació d'atur tendeixen a incrementar el consum d'alcohol.

Les diferències observades entre els EEUU i els països nòrdics pel que fa a l'associació atur-morbiditat suggereixen la importància que poden tenir les polítiques socials sobre el benestar de les persones que perden el seu lloc de treball (Catalano *et al.*, 2011). Per exemple, als EEUU la pèrdua involuntària del lloc de treball està relacionada amb un increment dels problemes cardiovasculars que no s'ha pogut constatar a Dinamarca, Finlàndia o Suècia.

Això vol dir que en l'associació atur-morbiditat cal tenir en compte la diversitat de situacions derivada del règim liberal o socialdemòcrata del benestar segons el país, de si s'està parlant d'atur o d'atur de llarga durada (*i.e.* efectes a curt termini *vs* a mitjà i llarg termini), dels moments històrics caracteritzats per l'estabilitat econòmica i laboral o per una crisi econòmica, etc. així com de les característiques de les persones. Tanmateix, la literatura científica basada en meta-anàlisis arriba a la conclusió de l'existència d'una relació globalment negativa entre les experiències laborals i financeres no desitjades i la salut física i mental de les persones.

En l'àmbit específicament català, val a destacar en aquest sentit dues investigacions: d'una banda, l'estudi d'Artazcoz, Benach, Borrell *et al.* (2004) a partir de l'Enquesta de salut de Catalunya de l'any

1994 i, de l'altra, l'estudi de l'Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (2007) a partir del Registre central de persones assegurades (RCA), els registres d'atenció dels diferents àmbits sanitaris (primari, aguts, urgències i salut mental), les bases de dades dels grups de morbiditat ajustats (GMA) i de facturació de farmàcia i el registre de mortalitat.

L'estudi d'Artacoz *et al.* (2004) analitzen per primera vegada de manera sistemàtica el paper mediador que desenvolupa el gènere i la classe social de les persones en la relació entre l'atur i la salut mental. D'una banda, l'impacte de l'atur en la salut mental és més gran en els homes que en les dones i, particularment, que en les dones amb fills i/o filles que viuen a la llar familiar. De l'altra, en el cas dels homes que han esgotat les prestacions, el risc de tenir problemes de salut mental és més elevat en el grup que havia desenvolupat tasques manuals que en el grup que s'havia dedicat a fer tasques de gestió. A més a més, en les dones el fet d'estar en situació d'atur i no rebre prestacions només s'associa amb problemes de salut mental quan no tenen fills i/o filles, particularment si són treballadores no manuals. Finalment, el fet de cohabitar en parella té un efecte protector sobre la salut mental en les dones mentre que en els homes succeeix tot el contrari.

Aquests resultats posen de manifest la importància de conceptualitzar l'estatus laboral en almenys tres categories a l'hora d'estudiar els efectes de l'atur en la salut: persones ocupades, desocupades amb prestacions i desocupades sense prestacions (Artacoz *et al.*, 2004). Altres estudis d'aquesta època demostren que les prestacions contributives tenen un efecte beneficiós sobre la salut mental de les persones que no tenen els subsidis assistencials (Rodríguez, Lasch i Mead, 1997, Rodríguez, 2001, i Rodríguez, Frongillo i Chandra, 2001, citats a Artacoz *et al.*, 2004).

Alhora, els resultats de l'estudi d'Artacoz *et al.* (2004) són consistents amb la hipòtesi de la potenciació dels rols i, per tant, assenyalen la necessitat de diferenciar l'impacte de l'atur en la salut de les persones en funció del seu gènere i dels rols familiars. És més, sembla ser que una més gran implicació en les responsabilitats de cura familiar –més que no pas uns nivells més baixos d'afecció envers el treball remunerat– explicaria l'impacte comparativament baix de l'experiència de l'atur en la salut mental de les dones. D'una manera molt resumida, quan els problemes apareixen en un rol (*i.e.* provisió de benestar a través del treball remunerat) altres rols poden "activar-se" i proveir recompenses alternatives (*i.e.* provisió de benestar a través del treball no remunerat).

Per la seva banda, l'Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (2017) analitza per primera vegada les desigualtats socioeconòmiques en salut amb dades individuals del conjunt de la població de Catalunya en comptes de fer-ho sobre la base de dades agregades, mostres de població o col·lectius específics. L'estudi posa de manifest l'existència d'un gradient socioeconòmic en els vint indicadors de salut que s'han analitzat, particularment en aquells que fan referència a la mortalitat, la malaltia amb complexitat elevada, el consum de fàrmacs (sobretot antipsicòtics), l'ús de serveis de salut mental i les hospitalitzacions (sobretot les psiquiàtriques i les potencialment evitables).

En relació amb aquests indicadors, les desigualtats en salut segueixen una distribució exponencial, fet que indica que es tracta d'aspectes de la salut molt sensibles a les condicions socials extremes, com ara estar a l'atur i haver esgotat les prestacions. Les dades mostren també un gradient molt intens en l'estat de salut i la utilització de serveis de salut per part dels nens i sobretot de les nenes en funció del nivell socioeconòmic dels seus progenitors.

Com s'indica a l'estudi, la direcció del gradient en les persones de fins a 65 anys és gairebé sempre la mateixa. De millor a pitjor estat de salut hi hauria les categories socioeconòmiques següents:

1. Persones ocupades amb rendes superiors als 100.000 euros
2. Persones ocupades amb rendes de 18.000 a 100.000 euros

3. Persones ocupades amb rendes inferiors als 18.000 euros
4. Persones aturades que reben la prestació contributiva d'atur
5. Persones aturades que han esgotat la prestació contributiva d'atur
6. Persones aturades que reben subsidis assistencials
7. En darrer lloc, persones aturades que han esgotat subsidis, la Renda Mínima d'Inserció (RMI) i la Renda Activa d'Inserció (RAI).⁶

⁶ El primer estudi de l'Observatori (2014) evidencia un augment del risc de patir problemes de salut mental en les persones en situació d'atur, especialment en el cas dels homes. El segon estudi (2015) constata un estat de salut pitjor en les persones aturades de llarga durada.

4. LA POBLACIÓ DE 45 A 64 ANYS EN SITUACIÓ D'ATUR DE LLARGA DURADA

4.1. INTRODUCCIÓ

Una primera aproximació demogràfica al col·lectiu mostra que a Catalunya l'1 de gener del 2016 hi ha 2.111.312 persones amb edats compreses entre els 45 i els 64 anys, el 26,8% del total segons el Padró continu d'habitants.

Laboralment, la caracterització de la població de referència mitjançant les dades de 2016 de l'Enquesta de població activa (EPA) de l'INE permet centrar més el focus en el col·lectiu objecte d'estudi. D'entrada, les estimacions de l'EPA mostren que les persones de 45 a 64 anys concentren el 42,1% de la població de 16 a 64 anys a Catalunya (2.003 milers de persones) i el 41,1% de la població activa (1.543 milers de persones). La taxa d'activitat del conjunt de persones de 45 a 64 anys és del 77,1%.

TAULA 3. Taxa d'activitat, atur i atur de llarga durada i pes relatiu de la població segons grup d'edat. Catalunya 2016

	16-44	45-64	16-64
Taxa d'activitat (%)	80,2	77,0	78,8
Taxa d'atur (%)	17,0	14,1	15,8
Taxa d'atur de llarga durada (%)	8,3	10,4	9,2
Nombre d'aturats de llarga durada (milers)	182	161	343
Incidència atur de llarga durada (%)	48,7	73,9	58,0
Taxa d'atur de molt llarga durada (%)	5,6	8,1	6,6
Pes relatiu dels actius per grups d'edat (%)	58,9	41,1	100,0
Pes relatiu dels aturats per grups d'edat (%)	63,2	36,8	100,0
Pes relatiu dels aturats de llarga durada per grups d'edat (%)	53,1	46,9	100,0
Pes relatiu dels aturats de molt llarga durada per grups d'edat (%)	49,6	50,4	100,0

Unitats: percentatges i nombres absoluts.
Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

El nombre de persones aturades d'aquestes franges d'edat ascendeix a 217.689 i les que porten un any o més cercant feina són 160.978 persones⁷. Per bé que la taxa d'atur del col·lectiu se situa en el 14,1%, si es compara amb la del conjunt de la població s'observa que és inferior (15,8%), com també ho és en relació a la de la població de 16 a 44 anys (17,0%).

Malgrat que aquesta primera comparativa sembli mostrar una situació relativament positiva del col·lectiu, la incidència de l'atur de llarga durada en aquestes persones és molt intensa.⁸ En conjunt, la població de 45 a 64 anys absorbeix el 36,8% de les persones aturades, el 46,9% de les persones en situació d'atur de llarga durada i el 50,4% de persones en situació d'atur de molt llarga durada (més de 2 anys de cerca de feina). Dins de la població de 45 a 64 anys en situació d'atur, l'atur de llarga durada afecta al 73,9% del total, sent el 57,5% el pes de les persones aturades que fa 2 anys o més que cerquen feina.

⁷ Aquesta xifra recull tota la població que és classificada com a aturada de llarga durada a l'EPA. Ara bé, si s'analitza la població que tot i no estar classificada com a aturada de llarga durada presenta algun tipus de vulnerabilitat (població inactiva que vol treballar des de fa més d'un any, subocupats per insuficiència d'hores, població que entra i surt permanentment de l'ocupació i l'atur) la xifra augmenta considerablement. Veure l'apartat 1 de l'annex per una aproximació del nombre de persones que componen aquests col·lectius.

⁸ La incidència de l'atur de llarga durada fa referència a la proporció de persones en situació de llarga durada respecte al total de les persones aturades.

La taxa d'atur de llarga durada en la població treballadora de 45 a 64 anys és del 10,4%, xifra superior a la taxa registrada pel conjunt de la població activa i pels treballadors i treballadores menors de 45 anys (9,2% i 8,3%, respectivament). D'igual manera, la taxa d'atur de molt llarga durada també és superior, ja que és del 8,1%, mentre que la taxa de la població de 16 a 64 anys és del 6,6% i la del col·lectiu de persones de menys de 45 anys del 5,6%.

4.2. EVOLUCIÓ

Un primer estadi per conèixer les circumstàncies que envolten els treballadors i treballadores de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada parteix d'analitzar quina ha estat l'evolució de la seva participació en el mercat laboral i de les transicions que s'han produït des de l'atur.

Per aquest estudi s'utilitzen les dades de l'explotació de l'Enquesta de població activa (EPA) i les dades de fluxos de l'EPA facilitades per l'Observatori del Treball i Model Productiu, que permeten conèixer les dinàmiques del mercat de treball a Catalunya⁹. L'espai temporal d'anàlisi fixat es remunta a la darrera dècada, per tal de veure el comportament en diferents períodes del cicle econòmic. A més, s'analitzen dos grups de control: la població aturada de curta durada de 45 a 64 anys i la població aturada de llarga durada de 16 a 44 anys. Per una banda això permet comparar com afecta la durada en la situació d'atur entre dos grups de la mateixa edat i, per l'altra, com afecta l'edat en dos col·lectius que pateixen atur de llarga durada. Posteriorment, s'estudiaran diferents variables del col·lectiu de 45 a 64 anys l'any 2016 per analitzar quins són els factors que poden afavorir la transició cap a l'ocupació.

4.2.1. LA PARTICIPACIÓ AL MERCAT LABORAL

Previ a l'anàlisi de les dades del mercat laboral, cal tenir present que demogràficament el col·lectiu de persones de 45 a 64 anys incrementa els seus efectius de forma contínua els darrers anys, fruit de l'envelliment de les cohorts procedents del *baby-boom*, mentre que d'altres franges d'edat els disminueixen.¹⁰ En la darrera dècada s'ha viscut un augment que ascendeix a 293.422 persones més en el col·lectiu, ja que el 2006 el col·lectiu de referència ascendia a 1.717.890 persones. Així, si bé el 2016 constitueixen el 26,8% de la població, el 2006 n'eren el 24,0%. Per contra, el grup que inclou les persones de 15-44 anys veu reduït els seus efectius en 258.412 en el mateix període.

Aquesta circumstància té efectes en l'evolució de la població activa de 45 a 64 anys, que destaca pel seu creixement en valors absoluts durant la darrera dècada, tal com ho fa també la població ocupada.¹¹ Per contra, el grup de control de la població de 16 a 44 a partir de l'any 2008 redueixen les seves xifres, especialment en el cas de la població ocupada d'aquesta franja d'edat. La població aturada creix durant la crisi, tant pel grup de 16 a 44 anys com pel de 45 a 64 anys. La principal diferència rau en que a partir de 2011 la població aturada de 45 a 64 anys augmenta més que la de 16 a 44 anys. Posteriorment, el descens també és més acusat al segon grup que al primer. Probablement, tal com s'ha comentat anteriorment, aquesta evolució s'expliqui també per l'augment de la població activa al grup de 45 a 64 anys.

Les taxes d'activitat, d'ocupació i d'atur d'aquests dos col·lectius mostren comportaments diferents durant el període analitzat:

1. La taxa d'activitat del grup de 16 a 44 anys es manté més estable al llarg del període, mentre que la del grup de 45 a 64 anys presenta una tendència ascendent, malgrat que és inferior a la del primer grup.

⁹ Vegeu l'apartat 2 de l'annex per consultar aspectes metodològics dels fluxos de l'EPA.

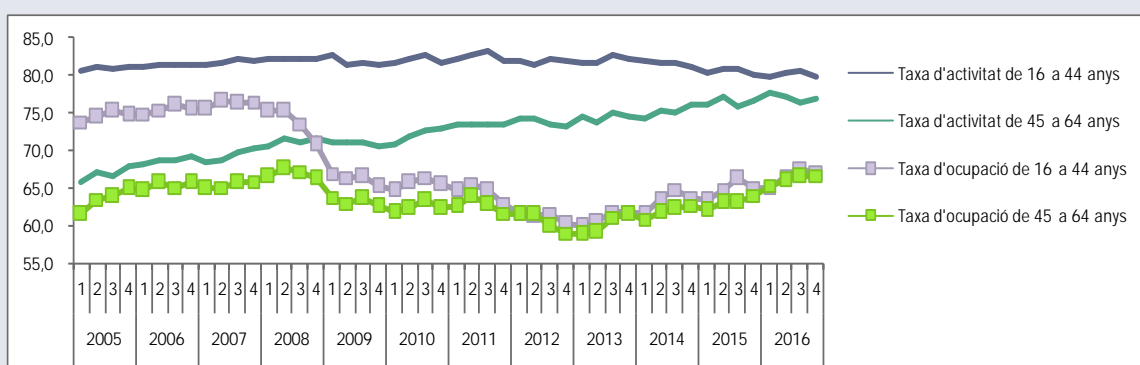
¹⁰ Vegeu gràfic III.A.G1 a l'excel·lènt annex sobre la variació interanual de la població de 15-44 anys i de 45-64 anys. Catalunya, 2005-2016.

¹¹ Vegeu gràfics III.A.G2 i III.A.G3 a l'excel·lènt annex sobre la variació acumulada de la població de 45 a 64 anys, segons relació amb l'activitat. Catalunya, 2005-2016.

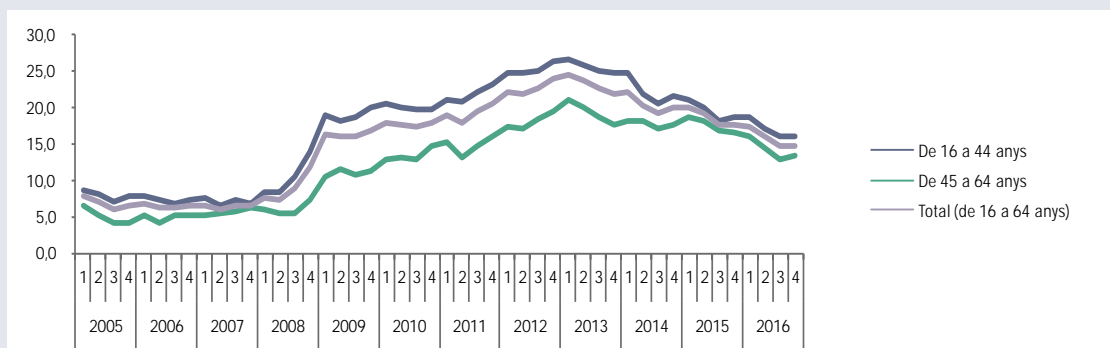
2. Les taxes d'ocupació parteixen de valors diferents però a partir del 2009 convergeixen i evolucionen paral·lelament.
3. Les taxes d'atur dels dos grups que inicien el període amb valors similars, però a partir de 2008 les diferències entre elles són més marcades, sent sempre inferiors en el cas de les persones de 45 a 64 anys. Amb tot, els darrers dos anys s'aprecia una certa convergència.

GRÀFIC 1. Taxes d'activitat, d'ocupació i d'atur de la població de 16 a 64 anys, per grup d'edat. Catalunya 2005-2016

Taxes d'activitat i d'ocupació.



Taxa d'atur.



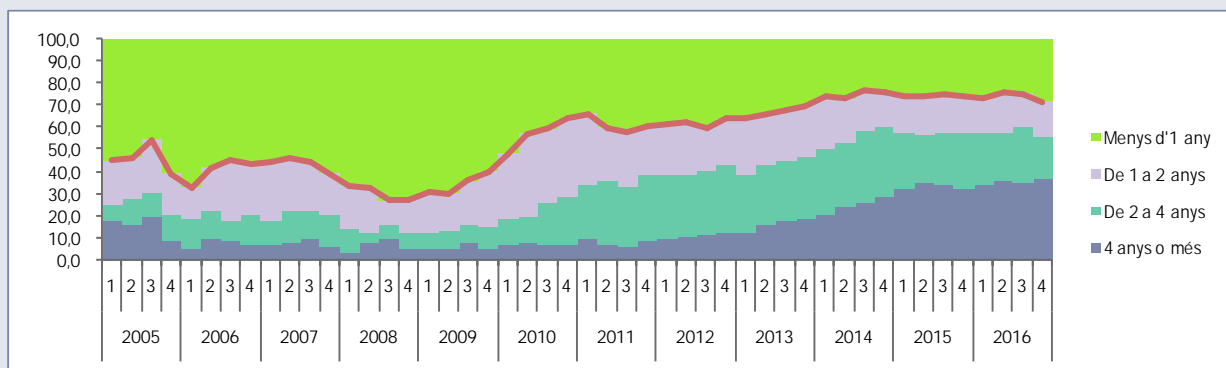
Unitats: percentatges.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

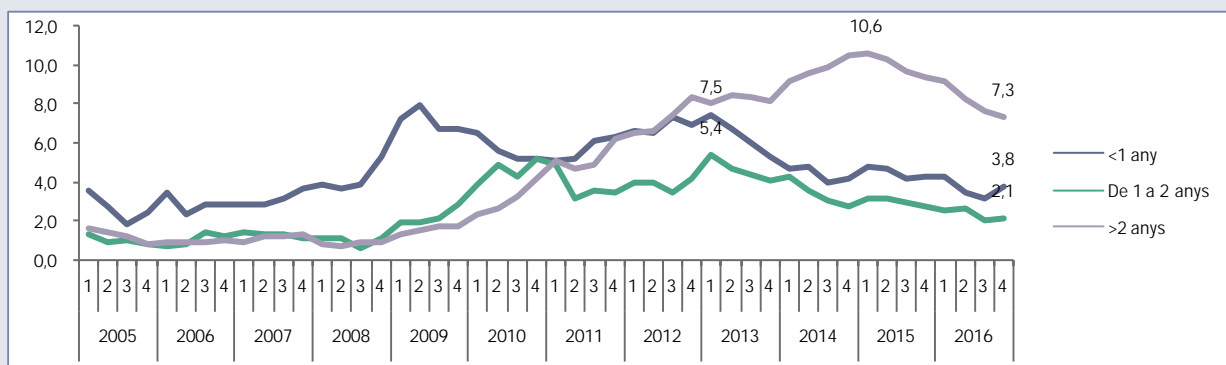
4. Les taxes d'atur de llarga i molt llarga durada mostren com la persistència de la situació d'atur es fa molt evident a partir de l'any 2008. Amb tot, si la taxa d'atur del col·lectiu es desagrega segons el temps de cerca de feina, les dades mostren una reducció significativa tant de l'atur de curta durada com de l'atur de llarga durada d'entre 1 i 2 anys a partir de l'any 2013, coincidint amb l'inici de la recuperació econòmica. En canvi, l'atur de molt llarga durada (més de 2 anys a l'atur) segueix creixent malgrat el descens en les altres categories fins a l'any 2015, on se situa en el seu punt màxim i concentra fins al 10,6% de la població activa de 46 a 64 anys. Els increments de l'atur de llarga durada es produeixen amb un retard respecte als shocks econòmics.

GRÀFIC 2. Atur de la població de 45 a 64 anys segons temps de cerca d'ocupació Catalunya 2005-2016

Distribució de la població aturada¹²



Taxa d'atur



Unitats: percentatges.
Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

4.2.2. LES TRANSICIONS DE L'ATUR DE LLARGA DURADA

La taxa d'atur es pot descompondre en les transicions de l'atur a l'ocupació i les transicions de l'ocupació a l'atur. De la Rica i Rebollo-Sanz (2015) calculen que durant els anys de la Gran Recessió a Espanya les transicions de l'atur a l'ocupació expliquen el 90% de la taxa d'atur en el cas de les dones i el 70% en el cas dels homes. A Catalunya, a l'inici de la crisi les transicions de la l'ocupació a l'atur expliquen millor la taxa d'atur de les persones de 45 a 64 anys, però, a mesura que aquesta es va superant, les transicions de l'atur a l'ocupació passen a explicar-ne una part cada cop més significativa (vora un 63,0% l'any 2016)¹³. Així doncs, sembla prioritari centrar l'atenció en els mecanismes de sortida de l'atur per entendre millor la taxa d'atur i, en última instància, l'atur de llarga durada.

Un primer fet a destacar és que el col·lectiu objecte d'estudi (45 a 64 anys aturats de llarga durada) presenta una probabilitat més petita de transitar de l'atur cap a l'ocupació d'un trimestre a l'altre i una probabilitat més gran de romandre a l'atur o transitar cap a la inactivitat que els altres grups l'any 2016. Així, el col·lectiu d'aturats de llarga durada de 45 a 64 anys és el que presenta la major probabilitat de romandre a l'atur (75,5%), una mica per sobre de la probabilitat del grup d'aturats/des de llarga

¹² Vegeu també el gràfic III.A.G4 a l'excel·lent annex sobre la distribució de la població aturada del grup d'edat de 16 a 44 anys, segons temps que fa que busquen feina. Catalunya, 2005-2016. En ell es pot apreciar com la severitat de l'atur de les persones de 16 a 44 anys és menor, ja que la proporció de persones en situació d'atur de llarga durada absorbeix aproximadament el 50%.

¹³ Veure apartat 3 de l'annex.

durada de 16 a 44 anys (73,3%) i força per sobre dels aturats de curta durada de 45 a 64 anys (60,4%). En canvi, és el col·lectiu que presenta la menor probabilitat de transitar cap a l'ocupació (7,9%), per sota dels individus de 16 a 44 anys aturats de llarga durada (15,7%) i dels de 45 a 64 anys aturats de curta durada (29,9%). També són el grup amb la major probabilitat d'esdevenir inactius (16,7%), per sobre dels altres dos grups de control (11,0% la població de 16 a 44 anys aturada de llarga durada i 9,6% la de 45 a 64 anys aturada de curta durada).

Com s'evidencia a continuació, la població de 45 a 64 anys presenta una probabilitat més baixa de transitar cap a l'ocupació que els dos grups de control al llarg de tota la sèrie analitzada. Tot i això, les diferències són menors els anys culminants de la crisi: 2011 i 2012¹⁴. Amb la recent recuperació les diferències tornen a situar-se pròximes a les que existien abans de la gran recessió. És a dir, s'observa una menor influència del cicle econòmic en les probabilitats de transició dels aturats de llarga durada de 45 a 64 anys que en els altres col·lectius estudiats.¹⁵

Així, entre 2007 i 2012 la probabilitat de romandre en situació d'atur va augmentar amb més intensitat entre la població aturada de llarga durada de 16 a 44 anys (+38,3pp) i entre la població aturada de curta durada de 45 a 64 anys (+25,5pp) que entre la població aturada de llarga durada de 45 a 64 anys (+16,1pp). Així mateix, la probabilitat de transitar de l'atur cap a l'ocupació es va reduir especialment entre la població aturada de llarga durada de 16 a 44 anys (-22,2pp) i els aturats de curta durada de 45 a 64 anys (-15,6pp). En canvi, per la població aturada de llarga durada de 45 a 64 anys el descens va ser menys acusat (-4,2pp). Per últim, la probabilitat de transitar cap a la inactivitat es va reduir en tots els grups: -12,0pp entre aturats de llarga durada de 45 a 64 anys, per -9,8pp pels de curta durada i -16,1pp pels de 16 a 44 anys aturats de curta durada.

Entre 2012 i 2016 la probabilitat de romandre a l'atur s'ha mantingut pel col·lectiu objecte de l'estudi (+0,1pp), mentre que s'ha reduït per la població aturada de llarga durada de 16 a 44 anys (-6,6pp) i ha caigut notablement entre els individus aturats de curta durada de 45 a 64 anys (-13,6pp). De la mateixa manera, la probabilitat de passar de l'atur a un lloc de treball ha augmentat lleugerament per les persones de 45 a 64 anys aturades de llarga durada (+2,2pp), mentre que ha augmentat més pels aturats de llarga durada de 16 a 44 anys (+5,6pp) i molt més entre els aturats de curta durada de 45 a 64 anys (+14,5pp). Els trànsits cap a la inactivitat, per altra banda, han variat poc als grups de control (-1,1pp entre persones de 45 a 64 anys aturades de llarga durada i +1,0pp entre persones de 16 a 44 anys aturades de curta durada), mentre que pel el col·lectiu objecte d'estudi es redueix 2,1pp.

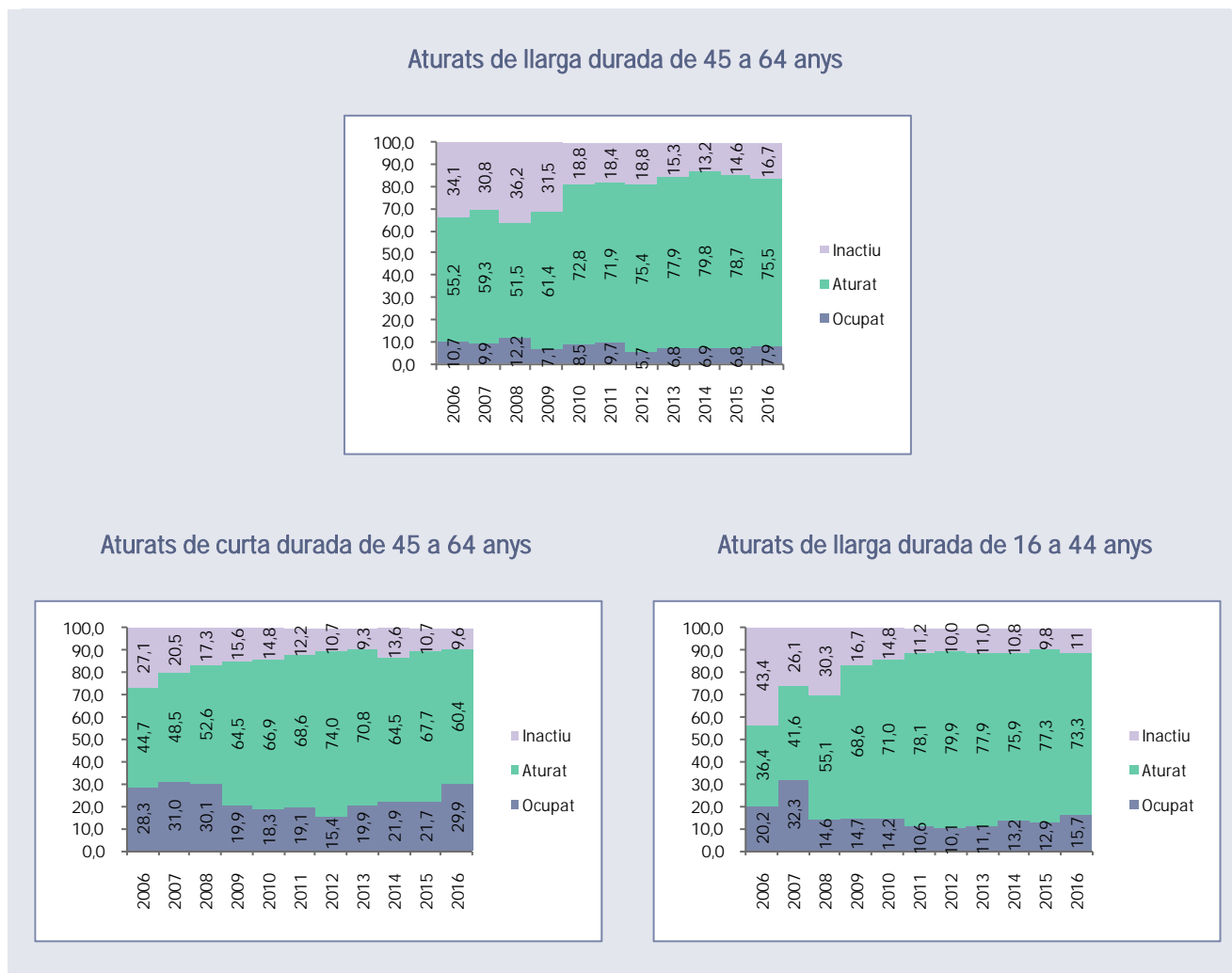
Dels últims anys de recuperació econòmica (2013-2016), destaca la probabilitat més elevada de romandre a l'atur de la població aturada de llarga durada de 45 a 64 anys respecte a la població aturada de curta durada de 45 a 64 anys. Això ha comportat una reducció del diferencial en la probabilitat d'esdevenir inactiu entre aquests dos grups.¹⁶

¹⁴ Observant les diferents sèries de transicions, es fa palès un màxim en la probabilitat de transitar de l'atur cap a l'ocupació l'any 2007 i un mínim l'any 2012, coincidint pràcticament amb l'inici de la crisi econòmica i el final del període recessiu. De la mateixa manera, la probabilitat de mantenir-se com a aturat també assoleix mínims i màxims aquests dos anys. Entre 2012 i 2016, les perspectives de transitar de l'atur a l'ocupació milloren, així com també es redueix la probabilitat de quedar-se a l'atur.

¹⁵ Si s'analitzen les transicions pel conjunt de la població de 45 a 64 anys per trimestres entre 2013 i 2016, sembla que aquesta també estigui menys afectada per l'estacionalitat que la de 16 a 44 anys. Per a més informació vegeu apartat 4 de l'Annex.

¹⁶ Vegeu l'apartat 5 de l'annex.

GRÀFIC 3. Distribució de la població aturada segons tipus de transició, pels diferents grups d'anàlisi. Catalunya 2006-2016



Unitats: percentatges.

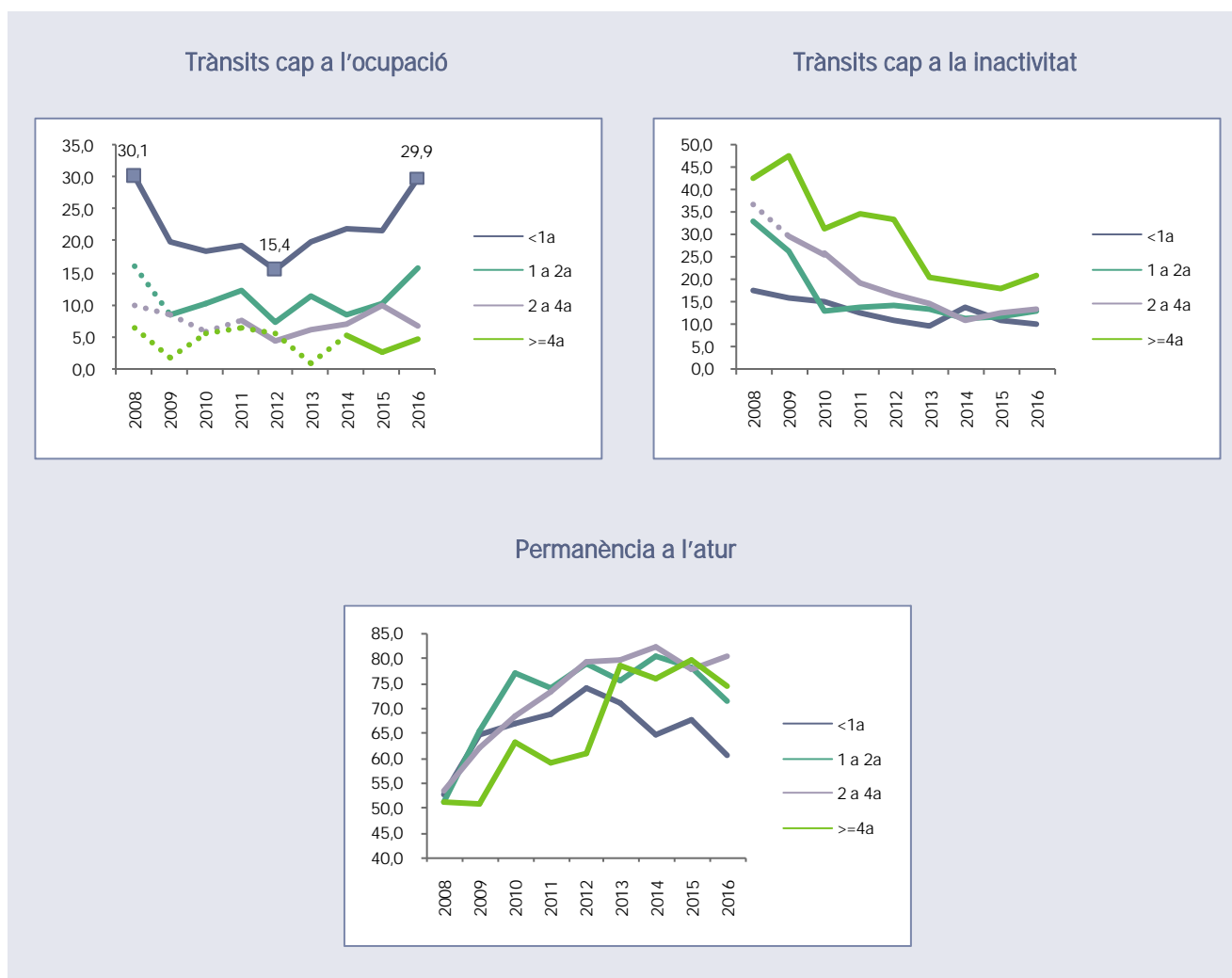
Font: elaboració pròpia a partir de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Les variacions en les probabilitats de trobar un lloc de treball d'un col·lectiu es poden explicar per variacions en la composició del grup o per un canvi en el comportament del grup, que es manté invariable en les seves característiques¹⁷. De la Rica i Rebollo-Sanz (2015) observen que l'augment del nombre d'aturats de llarga durada entre els desocupats explica un 18,0-19,0% del descens en la probabilitat de trobar feina arran de la crisi. Així mateix, la diferent probabilitat de trobar feina en funció de la durada de l'atur, abans (1997-2007) i durant la crisi (2008-2013), explica entre un 17,2-21,7% del descens en la probabilitat de trobar un lloc de treball. Concretament, el major canvi de comportament es produeix entre els aturats de curta durada, entre els quals la probabilitat de trobar feina cau de forma notable. En canvi, entre els aturats de llarga durada la probabilitat de trobar feina gairebé no varia entre el període previ a la crisi (1997-2007) i durant aquesta (2008-2013). Això últim, aparentment, succeeix també a Catalunya entre la població de 45 a 64 anys, amb un descens molt acusat de la probabilitat de trobar feina entre els que feia menys de 1 any que estaven en situació d'atur durant la crisi (2008-2013) i una probabilitat similar pels aturats que feia més temps que buscaven feina.¹⁸

¹⁷ Fent una anàlisi *shift-share* pel conjunt de la població aturada de 45 a 64 anys a Catalunya entre 2008 i 2016, l'augment de la incidència de l'atur de llarga durada sobre el conjunt d'aturats s'explicaria per una major taxa d'atur de llarga durada a tots els grups, més que per un increment dels grups més afectats per l'atur de llarga durada. Per a més informació vegeu l'apartat 6 de l'annex.

¹⁸ Tot i que hi ha un nombre important d'observacions en les que no es disposa de mostra suficient per considerar-les significatives.

GRÀFIC 4. Probabilitat de transitar de l'atur a l'ocupació, la inactivitat o romandre a l'atur per la població de 45 a 64 anys, en funció del temps que fa que busquen feina⁽¹⁾. Catalunya, 2008-2016



Unitats: percentatges.

(1) Els valors sense suficient mostra es mostren amb línia discontinua.

Font: elaboració pròpia a partir de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

En aquest sentit, l'augment en la probabilitat de trobar feina de la població de 45 a 64 anys en situació d'atur que fa menys de 1 any que busca feina (15,4% l'any 2012 per un 29,9% l'any 2016), hauria de permetre frenar una part de l'augment d'aturats/des de llarga durada per la via d'entrada (aturats de curta durada que esdevenen aturats de llarga durada).

Un altre fenomen destacable entre la població de 45 a 64 anys en situació d'atur és el descens en la probabilitat de transitar de l'atur cap a la inactivitat. Aquest fenomen sembla haver estat més intens entre la població en situació d'atur de llarga durada i concretament entre la població que fa 4 anys o més que busca feina. Així doncs, aquest fenomen tindria un impacte negatiu en la reducció de la bossa d'aturats/des de llarga durada de 45 a 64 anys al limitar-ne la sortida cap a la inactivitat.

És a dir, per una banda hauria de disminuir el flux d'entrada al col·lectiu d'aturats de llarga durada de 45 a 64 anys, fruit de la millora en les transicions cap a la ocupació dels aturats de curta durada i el menor creixement del nombre d'aturats. Per l'altra, però, el grup d'aturats de llarga durada de 45 a 64 anys que ja es troben en aquesta situació presenten una menor probabilitat de transitar cap a la inactivitat i la mateixa probabilitat de trobar feina que durant la crisi. Així doncs, les dades apunten a que

aquest col·lectiu continuï en situació d'atur, generant una situació d'histèresis¹⁹ i acumulant una major durada a l'atur.

LES PREVISIONS DE SORTIDA DE L'ATUR

Altres vies per analitzar les probabilitats d'esdevenir ocupat del conjunt del col·lectiu i corregir la taxa d'atur de llarga durada actual són:

1. En funció del temps que fa que l'individu busca feina i del temps necessari per tal que tot el col·lectiu que ara es troba en situació d'atur trobi un lloc de treball.

Així en base a les probabilitats de trobar un lloc de treball de l'any 2016 per la població de 45 a 64 anys a Catalunya, s'observa que es necessitarien aproximadament 10 mesos perquè tots els desocupats que fa menys de 1 any que busquen feina en trobessin. En el cas d'aturats de llarga durada, es necessitarien 3 anys i 2 mesos perquè tots els desocupats actuals trobessin un lloc de treball. En concret, els que fa entre 1 i 2 anys que busquen feina necessitarien 1 any i 7 mesos per ocupar-se, mentre que els que fa entre 2 i 4 anys necessitarien 3 anys i 8 mesos. La situació més complicada seria pels individus que fa 4 anys o més que busquen un lloc de treball, que requeririen de 5 anys i 4 mesos per reduir completament la població aturada. Òbviament, això succeiria en un escenari estàtic, on no hi ha noves entrades a l'atur, ni des de l'ocupació ni des de la inactivitat, i sense variacions en la població en edat de treballar, així com tampoc un efecte de selecció dinàmica dels desocupats. En un escenari dinàmic²⁰ el resultat és més incert (dependria de les dinàmiques econòmiques, demogràfiques i del mercat de treball), però sens dubte el temps per reduir la població aturada seria molt superior.²¹

2. La correlació entre el creixement econòmic i les variacions de la taxa d'atur, Llei d'Okun.

Quan s'observa la correlació entre taxa d'atur i creixement econòmic per diferents col·lectius, s'aprecia que es necessiten creixements econòmics elevats per reduir la taxa d'atur de llarga durada de la població de 45 a 64 anys. Així, la taxa d'atur de la població aturada de llarga durada és menys sensible al cicle (menor pendent de la recta i menor correlació amb el PIB) que la del conjunt d'aturats de 45 a 64 anys i molt menys que la de la població de 16 a 64 anys. Tot i aquesta menor sensibilitat, per tal que la taxa d'atur del conjunt de la població no varii el creixement del PIB ha de ser de vora l'1,6% anual. En canvi, per la població de 45 a 64 anys el creixement del PIB ha de ser del 2,1%, mentre que entre el col·lectiu d'aturats de llarga durada de 45 a 64 anys ha de superar el 3,0%. Si es té en compte el creixement del PIB de l'any anterior, la correlació per aquest últim col·lectiu és més alta i s'observa que caldria assolir creixements superiors al 2,4% per reduir la taxa d'atur.²²

3. La observació de com s'ha reduït la taxa d'atur en recessions passades.

Malgrat que només disposem de dades pel conjunt de la població (16 anys o més), les dades EPA mostren que la taxa d'atur de llarga durada, calculada sobre la població activa, ha assolit tres pics des de l'any 1976. El primer al segon trimestre de 1985, el segon al quart trimestre de 1994 i el tercer el primer trimestre de 2013, coincidint amb els moments culminants de crisis econòmiques iniciades uns anys abans. Si s'analitza la taxa d'atur de llarga durada des dels nivells màxims, es poden aproximar els trimestres necessaris per reduir la taxa actual (8,5%). Així, s'observa que en comparació a l'any 1994 es necessitarien encara més de 8 anys (34 trimestres) per arribar a una taxa d'atur de llarga durada al voltant de l'1,0%. En comparació a la de 1985, serien necessaris uns 3 anys (13 trimestres) per deixar-la al voltant del 5,4% (a partir de llavors la taxa l'any 1985 torna a créixer). Sigui com sigui, el temps necessari per reduir la taxa d'atur de llarga durada serà considerable, més si es té en compte l'estructura demogràfica actual, molt més envellida que la que existia en les anteriors recessions.²³

¹⁹ Situació en la qual la taxa d'atur es manté elevada a llarg termini tot i l'existència de vacants disponibles al mercat de treball.

²⁰ Amb noves entrades a l'atur, variació de la població en edat de treballar i selecció dinàmica dels desocupats.

²¹ En l'escenari estàtic se suposa que no hi ha noves entrades a l'atur de llarga durada. De la mateixa manera se suposa que tots els individus aturats tenen la mateixa probabilitat de transitar de l'atur a l'ocupació. En realitat però, en un context dinàmic, es produeixen noves entrades a l'atur i s'observa, així mateix, que la probabilitat de trobar un lloc de treball es redueix a mesura que augmenta el temps a l'atur.

²² Per a més informació vegeu l'apartat 7 de l'annex.

²³ Per a més informació vegeu l'apartat 8 de l'annex.

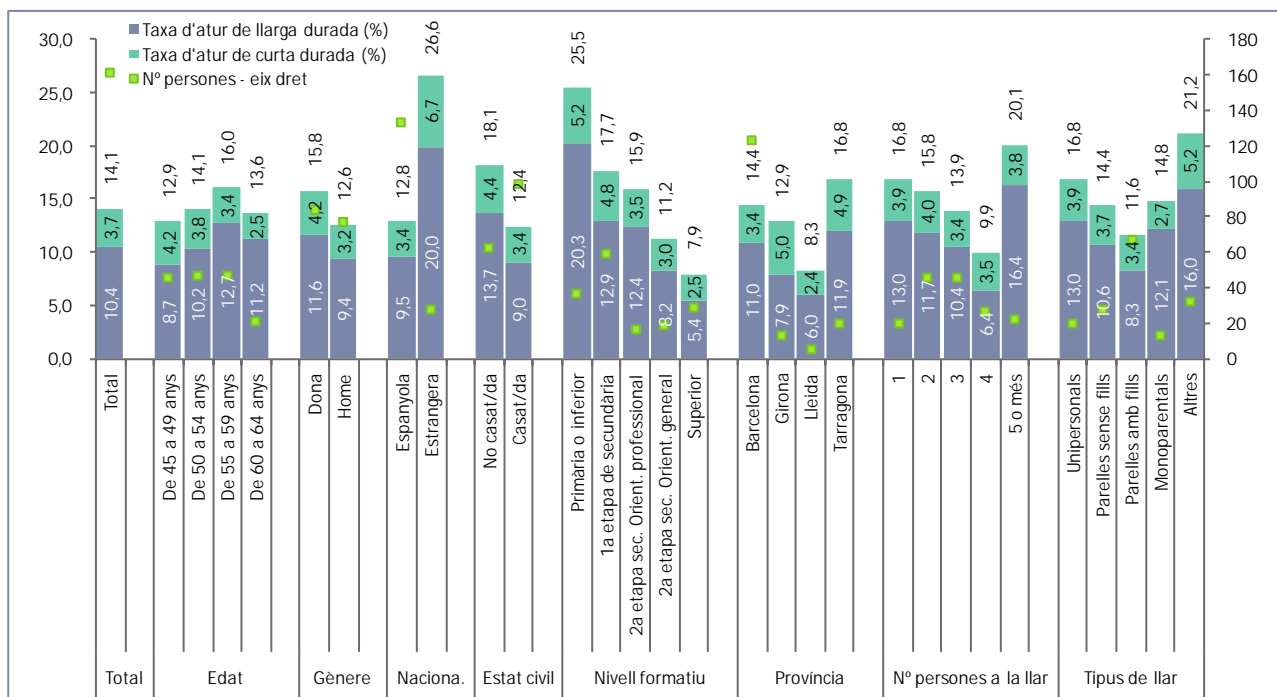
4.3. CARACTERITZACIÓ DE L'ATUR DE LLARGA DURADA DE LA POBLACIÓ DE 45 A 64 ANYS

4.3.1. EL PERFIL DE LES PERSONES DE 45 A 64 ANYS EN SITUACIÓ D'ATUR DE LLARGA DURADA

L'anàlisi de les dades de l'EPA permet caracteritzar el col·lectiu de persones aturades de 45 a 64 anys que es troben en situació d'atur de llarga durada.

El gràfic següent mostra una primera aproximació a les variables que al llarg de l'apartat s'explicaran de forma més detallada. En ell es visualitza que l'atur de llarga durada sembla afectar més a les persones amb edats compreses entre 55 i 59 anys, a les dones, a les persones de nacionalitat estrangera, les que no estan casades, les que tenen nivells educatius inferiors, les residents a Tarragona i Barcelona, les que viuen en llars amb 5 o més membres i a aquelles que constitueixen llars unipersonals o monoparentals.

GRÀFIC 5. Taxa d'atur i nombre de persones aturades en la població de 45 a 64 anys segons diferents variables. Catalunya 2016



Unitats: percentatges.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

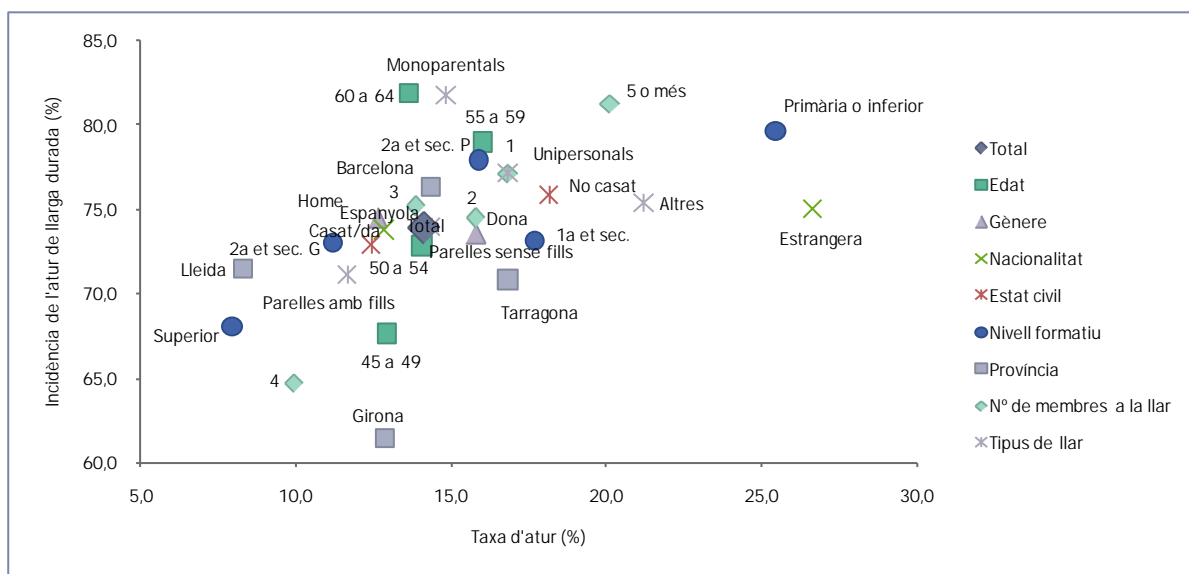
L'anàlisi de les variables posa de manifest que:²⁴

- Malgrat l'impacte positiu que poden tenir les competències i l'experiència laboral adquirides en els anys treballats, si s'analiza la població de referència en funció de l'edat s'observa que aquesta variable té una relació directa amb la situació d'atur. A mesura que s'incrementa hi ha un descens de la taxa d'activitat (89,6% entre els individus de 45 a 49 fins el 46,8% de les persones de 60 a 64 anys). Per contra, la taxa d'atur augmenta amb l'edat de l'individu fins els 59 anys i retrocedeix en el darrer quinquenni. El mateix comportament té la taxa d'atur de llarga durada.

²⁴ Vegeu també taula III.A.T1 en l'excel·lènt annex que mostra la comparativa de les diferents variables segons la taxa d'activitat, d'atur i d'atur de llarga durada de la població de 45 a 64 anys segons tipologia de la llar a partir de les dades de l'EPA de l'any 2016.

La incidència de l'atur de llarga durada sobre el conjunt d'aturats del col·lectiu té una tendència creixent amb l'edat, com es pot observar al gràfic següent. Així, si entre les persones de 45 a 49 anys és del 67,9% ascendeix fins el 81,8% de les de 60 a 64 anys. En qualsevol cas, gairebé el 86,7% dels individus en situació d'atur de llarga durada es concentren entre els 45 i els 59 anys, amb gairebé un 29,0% a cada grup quinquennal. Val a dir que en aquesta situació cal tenir present que l'accés a la jubilació, bé sigui anticipada o involuntària, es produeix en el següent quinquenni.²⁵ Per tant, l'edat actua com un factor que determina l'entrada en una situació de jubilació ja que les lleis de Seguretat Social incorporen la noció d'edat ordinària de jubilació, i fins i tot estableixen els requisits per implantar la jubilació obligatòria en determinats supòsits.

GRÀFIC 6. Taxa d'atur i incidència de l'atur de llarga durada en la població de 45 a 64 anys segons diferents variables. Catalunya 2016



Unitats: percentatges.

(1) Llegenda de les categories: 1a et. sec.=Primera etapa d'educació secundària ; 2a et. sec. G=Segona etapa de secundària. Orientació general; 2a et. sec. P=Segona etapa de secundària. Orientació professional.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

- Pel que fa al sexe, la taxa d'atur és més baixa entre els homes que entre les dones (12,6% i 15,8%, respectivament), com també ho és la taxa d'atur de llarga durada (9,4% i 11,6%, respectivament). La feminització de l'atur també es fa palesa en l'anàlisi dels valors absoluts ja que les dones presenten xifres més elevades d'atur i d'atur de llarga durada (87 milers de dones i 77 milers d'homes l'any 2016). Tot i així, la incidència de l'atur de llarga durada és lleugerament superior en el cas dels homes (74,4% pels homes i 73,5% per a les dones).
- La taxa d'atur i la taxa d'atur de llarga durada de les persones de nacionalitat espanyola són la meitat que les d'estrangera. Les persones de nacionalitat estrangera tenen una taxa d'atur del 26,6% i una taxa d'atur de llarga durada del 20,0% (12,9% i 9,5% pel col·lectiu de nacionalitat espanyola). Ara bé, cal tenir present que fruit del baix pes dels individus de nacionalitat estrangera d'aquestes edats sobre el conjunt de població de 45 a 64 anys, més del 82,0% dels aturats de llarga durada de la població estudiada són de nacionalitat espanyola. Pel que fa a la incidència de l'atur de llarga durada, les xifres entre ambdues nacionalitats no són tan dispers, 73,7% en el cas de la nacionalitat espanyola i 75,0% en la nacionalitat estrangera.

²⁵ Per a més informació vegeu apartat polítiques d'ocupació destinades a les persones de 45 a 64 anys.

- La distribució dels nivells educatius assolits per les persones de 45 a 64 anys segons la participació en el mercat de treball és molt rellevant. La proporció de persones amb educació superior és molt més elevada entre la població ocupada que en altres categories laborals, mentre que l'educació primària o inferior concentra una de cada tres persones inactives.²⁶ El nivell educatiu s'associa amb la probabilitat d'estar aturat, ja que la taxa d'atur dels treballadors i treballadores que tenen un nivell d'educació primària o inferior és del 25,5% envers el 7,9% de les persones que tenen educació superior. Les taxes d'atur de llarga durada són quatre vegades més elevades en l'educació primària que en la superior (20,3% i 5,4%, respectivament). La incidència de l'atur de llarga durada també decreix a mesura que s'incrementen els nivells formatius. Així, entre les persones aturades amb formació primària el 79,6% es troben en situació d'atur de llarga durada, xifra que descendeix fins el 68,0% entre les persones amb educació superior.
- Pel que fa a l'estat civil, la taxa d'atur de llarga durada és superior les persones no casades (13,7% i 9,0%, respectivament). Malgrat això, el major pes poblacional dels individus casats fa que 6 de cada 10 aturats de llarga durada estiguin casats.
- La taxa d'atur disminueix a mesura que creix el nombre de persones que viuen a la llar. Amb tot, però, la situació reverteix quan es tracta de llars amb 5 membres o més on les taxes s'incrementen de forma intensa. Així mateix, el nombre més gran d'aturats de llarga durada sembla concentrar-se als extrems, ja sigui en llars amb un únic component (77,1% d'incidència) o en llars amb 5 o més individus (81,3%). Tot i així, al ser les llars amb un menor pes poblacional, el gruix d'aturats de llarga durada de 45 a 64 anys se situa en llars de 2 o 3 individus, on la incidència oscil·la entre el 74,5% i el 75,2%. D'altra banda, cal destacar que les llars amb quatre membres tenen una taxa d'atur de llarga durada del 6,4% i una incidència del 64,7%, xifres inferiors a les esmentades en altres llars.
- Segons el tipus de llar s'observa que les taxes d'atur més elevades es donen en les llars unipersonals i en les monoparentals.²⁷ La taxa d'atur és aparentment més baixa pels individus que resideixen en llars de parelles amb fills, una mica més elevada en el cas de les parelles sense fills. Amb la taxa d'atur de llarga durada succeeix quelcom similar, amb una taxa inferior per aquests dos últims col·lectius. La incidència de l'atur de llarga durada és més elevada en les llars monoparentals ja que el 81,7% de les persones aturades fa més d'un any que es troben a l'atur. També s'aprecia una incidència alta entre les llars unipersonals, del 77,1%. Les llars de parelles amb o sense fills tenen valors similars al voltant del 71,0%-74,0%.
- A escala territorial, Lleida presenta un patró singular, amb una taxa d'atur i d'atur de llarga durada molt més baixa que la resta de territoris. Tarragona registra valors superiors a la resta de demarcacions, tant en la taxa d'atur com en la taxa d'atur de llarga durada. La província de Barcelona s'acosta a la mitjana de Catalunya, superant-la lleugerament en taxa d'atur de llarga durada però reduint lleugerament la taxa d'atur de curta durada. Per contra, Barcelona és la demarcació on la incidència de l'atur de llarga durada és superior (76,3%), mentre que Girona té una menor afectació (61,4%).

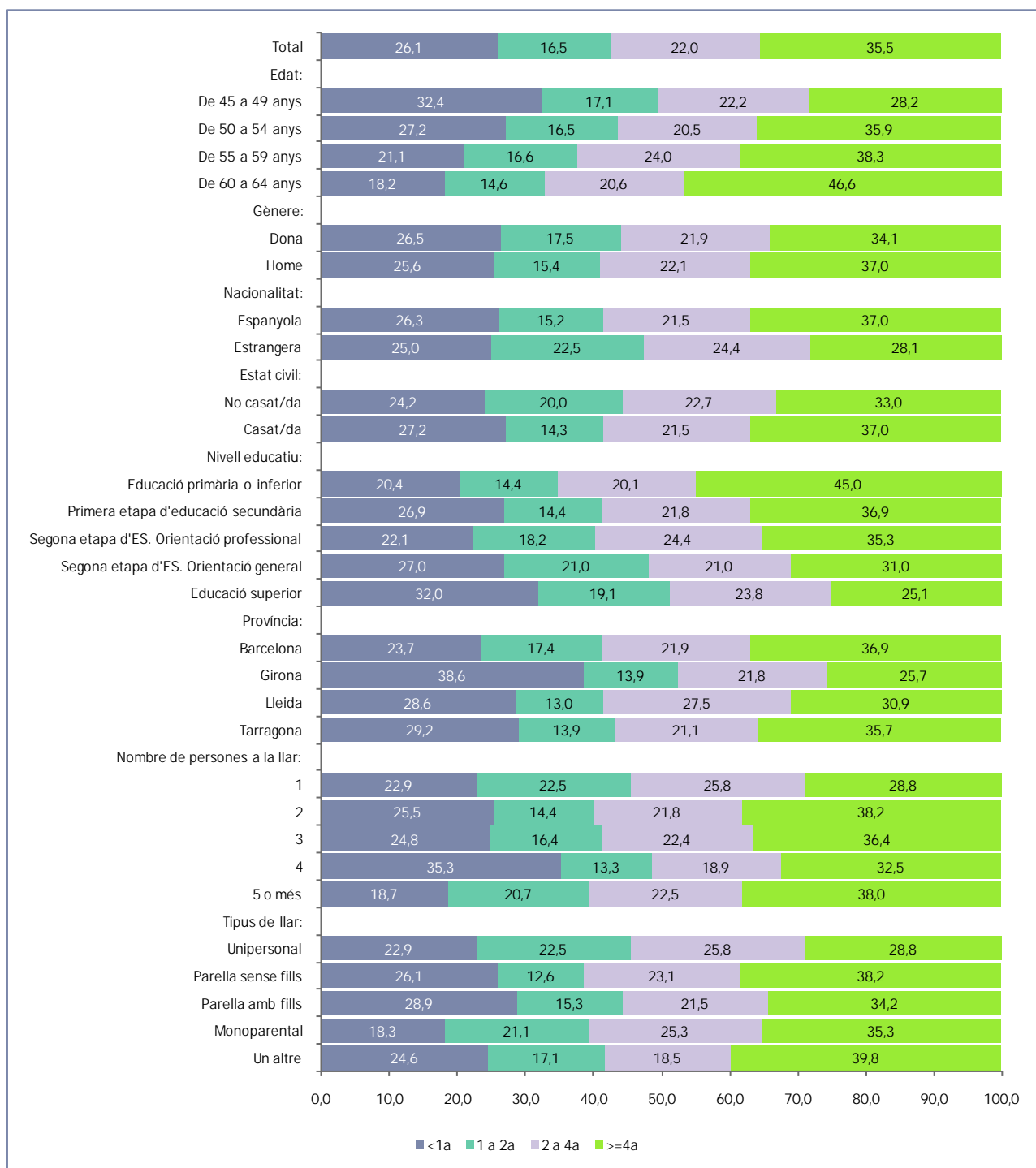
Relació de les variables analitzades amb el temps de cerca de feina

Un cop analitzada la probabilitat d'estar en situació d'atur de llarga durada per cadascuna de les diferents variables és interessant creuar-les amb el temps que fa que les persones busquen feina a fi d'identificar grups de població afectats de forma més o menys severa per aquesta situació.

²⁶ Vegeu en l'excel·lent annex el gràfic III.A.G5 Distribució del nivell educatiu assolit per la població de 45 a 64 anys segons participació en el mercat de treball a partir de les dades de l'EPA de l'any 2016.

²⁷ Altrament, convé esmentar que la taxa d'activitat és més elevada a les llars amb fills, ja sigui en parelles amb fills o en una llar monoparental. Aquest fet possiblement amaga una certa relació amb l'edat de la persona (amb menor taxa d'activitat i menys fills a la llar a més edat).

GRÀFIC 7. Població aturada de 45 a 64 anys, per temps que fa que busquen feina i característiques. Catalunya 2016



Unitats: percentatges.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

Així, s'aprecia que:

- A mesura que s'incrementa l'edat augmenta el temps de cerca de feina.

- El sexe no sembla incidir en la distribució dels aturats segons temps de cerca de feina.
- Tot i que la taxa d'atur és més baixa en les persones de nacionalitat espanyola que en les persones de nacionalitat estrangera, la durada de la situació d'atur de molt llarga durada és més gran. La proporció de persones aturades de nacionalitat espanyola que fa més de dos anys que cerquen feina s'eleva fins el 58,5%, mentre que en la nacionalitat estrangera és del 52,5%.
- Entre els individus casats s'observen percentatges més extrems, ja que hi ha una major proporció de persones en situació d'atur de menys d'un any i també en més de quatre.
- El nivell educatiu s'associa de forma molt clara en el temps de cerca, amb un percentatge més gran d'aturats de llarga durada entre els individus amb un menor nivell educatiu.
- L'afectació de l'atur de llarga durada és menor a Girona.
- El percentatge més elevat d'atur de llarga durada es dona en llars amb 5 o més individus.
- Per tipus de llar s'observa que les llars monoparentals són aquelles on l'atur de llarga durada és més intens.

Si s'analitza la distribució del temps que fa que la persona en situació d'atur va deixar la última feina²⁸ per col·lectius, resulta significatiu el cas de les dones, entre les quals un 10,0% fa 11 anys o més que van deixar la última feina, per només un 0,9% en el cas dels homes. El mateix succeeix entre els individus de nacionalitat espanyola, on un 6,4% de les persones en situació d'atur fa 11 anys o més que va deixar la feina, per només un 1,7% de les de nacionalitat estrangera. La combinació d'aquests dos components podria indicar que una part de les dones de nacionalitat espanyola aturades es reincorporen al mercat de treball després d'uns anys d'inactivitat (voluntària o no). Finalment, l'estat civil mostra que aquest percentatge també és superior entre les persones vídues (16,4%), tot i que el col·lectiu és molt petit.

L'activitat econòmica anterior

Altre dels trets que poden aportar informació sobre les persones en situació d'atur de llarga durada és l'activitat econòmica on desenvolupaven les seves feines anteriorment. Així a part d'oferir dades sobre l'experiència laboral prèvia dels treballadors i treballadores que pot afavorir la reinserció laboral posterior, pot constituir un factor explicatiu del perquè de la seva situació d'atur ja que algunes activitats econòmiques han vist com la crisi els ha afectat de forma més intensa. Val a dir que aquesta informació no es pot obtenir a partir de les dades de l'EPA, encara que sí que es poden analitzar a partir de les dades de l'atur registrat, motiu pel qual constitueixen un punt diferenciat de l'apartat.

L'atur de llarga durada registrat el 2016 afecta a 147.619 persones d'edats compreses entre els 45 i els 64 anys (165.307 el 2015).²⁹ En relació a l'activitat econòmica on desenvolupaven les feines amb anterioritat és interessant tenir en compte que hi ha 5.016 persones d'aquestes edats que porten inscrites més de 12 mesos a l'atur però que no tenen registrada cap relació laboral amb anterioritat. Pel que fa a les que sí han declarat l'activitat econòmica anterior val a dir que la informació desagregada segons les divisions de la CCAE-2009 (1-99) no aporta cap tret distintiu del perfil d'aquestes persones, ja que hi ha una gran dispersió de les persones aturades de llarga durada inscrites entre les diferents

²⁸ La variable que identifica el temps des de que la persona va deixar la seva última feina està disponible com a variable continua, el que permet una anàlisi més desagregada d'aquesta. Veure l'apartat 9 de l'annex per una explicació més detallada.

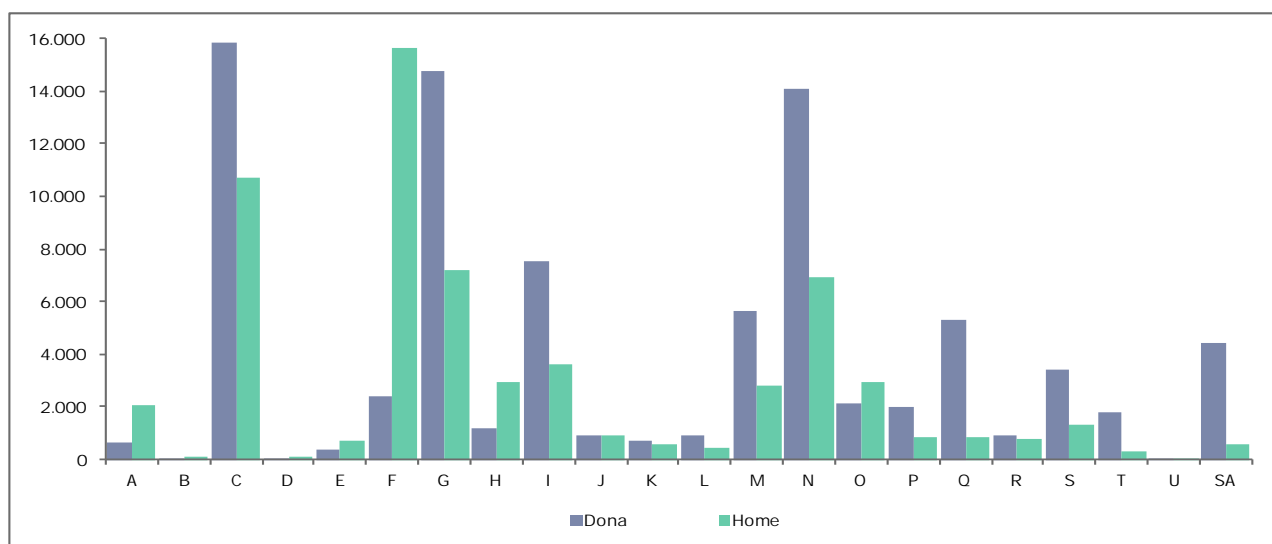
²⁹ L'anàlisi de les dades de l'atur registrat a les oficines de Treball ofereix una caracterització del col·lectiu amb molts punts en comú respecte a la que se'n desprèn de l'EPA, si bé les xifres difereixen. Una primera aproximació a l'atur registrat l'ofereixen les dades del 31 de desembre de 2016 moment en el qual hi ha 453.645 persones aturades registrades a Catalunya, de les quals el 53,5% són persones que tenen entre 45 i 64 anys (240.976, si bé el 2015 n'eren el 51,0% amb 262.838 persones registrades).

activitats. Només destaquen el comerç al detall que concentra el 9,5% del total de persones aturades del col·lectiu (14.058 persones), serveis a edificis i de jardineria (el 6,5%, 9.524 persones) i les activitats especialitzades de la construcció, i (el 6,2%, 9.163 persones). Aquestes tres divisions econòmiques també són les més nombroses en l'atur de llarga durada registrat pel conjunt d'aturats - independentment de l'edat- en mitjana anual el 2016.³⁰

Una agregació de les dades segons les seccions de la CCAE-2009 (A-U) aporta dades més concloents ja que el 18,0% dels treballadors i treballadores aturats de llarga durada de 45 a 64 anys van treballar a les indústries manufactureres, el 14,9% al comerç al detall i l'engròs, el 14,2% a les activitats administratives i serveis auxiliars i el 12,2% a la construcció.³¹ Aquestes quatre seccions concentren el 59,3% de l'atur registrat de llarga durada, xifra que fa referència a 87.564 persones registrades.

Les seccions de les activitats econòmiques on havien treballat les persones aturades amb anterioritat mostren les diferències ocupacionals segons sexe, tal com es pot apreciar en el gràfic següent. En conjunt, les indústries manufactures, la construcció, el comerç i les activitats administratives són les principals seccions econòmiques on havien treballat la major part de les persones en situació d'atur de llarga durada.

GRÀFIC 8. Secció d'activitat econòmica anterior on treballaven les persones en situació d'atur de llarga durada segons sexe (CCA-09). Catalunya 2016



Unitats: nombres absoluts.

Nota: A, Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca; B, Indústries extractives; C, Indústries manufactureres; D, Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat; E, Subministraments d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus, i descontaminació; F, Construcció; G, Comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles a motor i motocicletes; H, Transport i emmagatzematge; I, Hostaleria; J, Informació i comunicacions; K, Activitats financeres i d'assegurances; L, Activitats immobiliàries; M, Activitats professionals, científiques i tècniques; N, Activitats administratives i serveis auxiliars; O, Administració pública, defensa i SS obligatòria; P, Educació; Q, Activitats sanitàries i de serveis socials; R, Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment; S, Altres serveis; T, Llars que ocupen personal domèstic i llars que produeixen béns i serveis d'ús propi; U, Organismes extraterritorials i SA, sense ocupació anterior.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de facilitades per l'Observatori de Treball i Model productiu (17-2-2017).

³⁰ Una anàlisi de les xifres d'atur registrat a 31 de desembre de 2016 mostra que les persones de 45 a 64 anys, independentment del temps d'estada en l'atur, concentren el 75,4% de les persones aturades que anteriorment havien treballat a l'activitat econòmica d'energia elèctrica i gas, el 72,8% de les de les indústries extractives, el 68,8% de les de les indústries manufactureres, el 65,9% de les d'activitats de les llars, el 65,5% de les activitats immobiliàries, el 64,4% de les de l'administració pública, defensa i SS obligatòria i el 62,5% de les de la construcció.

³¹ En termes absoluts aquests percentatges corresponen les següents xifres respectivament: 26.538, 21.952, 21.008 i 18.066.

4.3.2. LES TRANSICIONS DE L'ATUR DE LLARGA DURADA A L'OCUPACIÓ

A continuació s'estudia la probabilitat de transitar de l'atur cap a l'ocupació dels aturats/des de llarga durada d'entre 45 i 64 anys en funció de diferents característiques personals per l'any 2016.

Com s'ha vist anteriorment, per la població de 45 a 64 anys, la probabilitat de transitar de l'atur cap a l'ocupació l'any 2016 és del 29,9% si fa menys d'un any que la persona es troba en situació d'atur. En canvi, la probabilitat es redueix fins a un 7,9% si fa un any o més que busca feina (22,0pp menys).

En funció de les característiques personals:

Quan la persona fa un any o més que busca feina, les probabilitats de trobar-ne semblen ser superiors si la persona té entre 45 i 54 anys (10,0%), si és home (8,2%), té nacionalitat estrangera (9,3%), no està casat (10,2%) o té nivells formatius de secundària de segona etapa (12,3%) o d'educació superior (11,0%). En canvi, la persona presenta una menor probabilitat de trobar feina si té entre 55 i 64 anys (4,5%), és dona (4,6%), té nacionalitat espanyola (6,0%), està casat (6,3%) o té nivells formatius de secundària de primera etapa (7,0%) o inferiors. En qualsevol cas, però, dins de cada col·lectiu hi pot haver altres variables que expliquin aquesta menor probabilitat de trobar un lloc de treball i que es distribueixin de manera diferent entre els diferents grups (temps a l'atur, renda familiar, responsabilitats familiars, etc.). Així mateix, les diferències entre col·lectius són molt petites i en alguns casos podrien no ser significatives.

TAULA 4. Probabilitat de transitar de l'atur cap a la ocupació, en funció de si la persona es troba en situació d'atur de curta o llarga durada i característiques personals. Catalunya, 2016

		Curta durada	Llarga durada	Diferència (pp)
Total		29,9%	7,9%	-22,0
Edat	De 45 a 54 anys	34,1%	10,0%	-24,1
	De 55 a 64 anys	19,9%	5,1%	-14,8
Nacionalitat	Espanyola	28,1%	7,6%	-20,5
	Estrangera	39,8%	9,3%	-30,5
Gènere	Home	32,8%	8,2%	-24,6
	Dona	27,6%	7,5%	-20,1
Estat civil	Casat	30,5%	6,3%	-24,2
	No casat	28,6%	10,2%	-18,4
Nivell formatiu	Primària o inferior*	14,8%	2,4%	-12,4
	Secundària de 1a etapa	39,1%	7,0%	-32,1
	Secundària de 2a etapa	26,6%	12,3%	-14,3
	Superior	30,0%	11,0%	-19,0

Unitats: percentatges.

* No hi ha mostra suficient per aquesta categoria.

Font: elaboració pròpia a partir de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Una manera d'aproximar l'impacte de l'atur de llarga durada és observar la diferència entre la probabilitat de trobar feina dels aturats de curta i llarga durada d'un mateix col·lectiu. Així, esdevenir aturat de llarga durada sembla penalitzar més a la població de 45 a 54 anys,³² els homes, la població de nacio-

³² Fabrzi i Mussida (2010) utilitzen dades de França Itàlia i Espanya durant els anys 2004 i 2005 per estudiar les sortides de l'atur. Segons els autors, a França es produeix un descens important de la probabilitat de trobar un lloc de treball als 50 anys, mentre que a Espanya això succeeix al voltant dels 55 anys, tot i que a partir dels 45 anys ja s'observa un cert declivi. En canvi, la probabilitat de transitar de l'atur cap a la inactivitat augmenta amb l'edat, especialment a partir dels 60 anys a Itàlia i Espanya i de forma més escalonada a partir dels 50 anys a França.

nalitat estrangera, la que està casada i la que té nivells formatius d'educació secundària de primera etapa.³³

4.4. ALTRES FACTORS RELLEVANTS EN LA SITUACIÓ DE LES PERSONES ATURADES

4.4.1. ELS NIVELLS DE PROTECCIÓ: LES PRESTACIONS D'ATUR

Un altre aspecte a tenir en compte en l'anàlisi del col·lectiu de referència se'n deriva de quina és la situació econòmica d'aquestes persones quan estan a l'atur.

Una de les vies d'ingressos quan la persona es troba en situació d'atur és el cobrament de les prestacions per desocupació, bé sigui en la seva modalitat contributiva o l'assistencial, i de les ajudes procedents d'altres programes específics.³⁴ En aquesta ocasió les dades disponibles presenten una desagregació per edats que realitza el servei públic d'ocupació estatal (SEPE, en les seves sigles en castellà) que inclou en el mateix grup les persones de 45 anys i més, no sent possible l'acotació utilitzada fins ara de les persones treballadores de 45 a 64 anys.

En aquest context hi ha dues variables que són rellevants, la durada de la prestació i la taxa de cobertura (el percentatge de persones aturades que reben prestacions).³⁵ En aquesta línia, cal tenir present que el temps en la situació d'atur no sempre és coincident amb la durada de les prestacions reconegudes, de tal forma que la permanència en una situació d'atur de llarga durada pot deixar sense cobertura algunes persones. Altrament, tampoc es pot obviar que les quanties percebudes en funció del tipus de prestació també acostumen a ser diferents.

³³ Això no varia quan s'analitzen totes les transicions des de l'atur. Veure apartat 10 de l'annex.

³⁴ Per a l'anàlisi de les polítiques de protecció per desocupació veieu el Capítol 6 d'aquest mateix informe. Amb tot, previ a l'anàlisi de les dades cal recordar que si mentre s'està cobrant la prestació contributiva o el subsidi d'atur es compleix l'edat de jubilació es poden donar dues situacions diferents: que es compleixin tots els requisits legalment establerts per tal de tenir dret a cobrar una prestació contributiva de jubilació, fet que fa extingir la prestació d'atur i, en segos terme, cas que no es compleixin aleshores se segueix cobrant la prestació d'atur durant tot el període concedit. En aquesta línia, cal tenir present que el subsidi de les persones de més de 55 anys s'estén, com a màxim, fins que la persona treballadora assoleix l'edat que li permet accedir a la pensió contributiva de jubilació, en qualsevol de les seves modalitats, sempre que es compleixin els altres requisits establerts (art. 216.3 LGSS).

³⁵ Tot i així, no es poden obviar indicadors econòmics com l'existència d'un salari de reserva elevat o que s'hagi cobrat una indemnització per acomiadament que poden reduir la intensitat en la cerca d'ocupació, perllongant en un principi l'estada en la situació d'atur.

TAULA 5. Evolució del nombre de persones beneficiàries de 45 anys i més de les prestacions contributives i assistencials per desocupació segons sexe. Catalunya 2006-2016

Any	Prestacions contributives		Subsidis	
	Homes	Dones	Homes	Dones
2006	25.332	19.850	12.842	20.155
2007	26.295	21.938	12.957	22.670
2008	36.091	25.828	14.652	25.142
2009	57.599	34.777	23.728	31.635
2010	58.287	35.234	36.206	39.475
2011	52.559	34.021	42.183	42.990
2012	52.516	36.219	47.806	47.875
2013	49.340	36.781	49.737	49.443
2014	40.175	32.932	47.879	47.661
2015	29.790	28.140	42.469	43.704
2016	24.213	25.678	37.163	39.601

Unitats: nombres absoluts.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Ministeri de Treball i Afers Socials.

Les dades del SEPE relatives a l'any 2016 en funció del tipus de prestació de les persones de 45 anys i més mostren que:

1. El nombre de persones beneficiàries de la prestació contributiva d'atur ascendeix a 49.891 en mitjana anual. Aquesta xifra suposa el 39,8% del total de prestacions d'aquest any, si bé el percentatge augmenta fins el 40,4% en el cas dels homes (24.213 perceptors) i descendeix fins el 39,3% en el cas de les dones (25.678 perceptores).³⁶

Un tret important és que el 32,5% de les persones amb una prestació contributiva reconeguda ja ha consumit més de 360 dies de la mateixa (16.202), de manera que fa un any que estan en situació d'atur. A partir del primer any de prestació, i tenint en compte que el període màxim de la prestació és de 720 dies, la proporció de persones de 45 anys i més en cadascun dels trams temporals de cobrament s'incrementa.³⁷ Evidentment, en aquest fet cal tenir present que moltes de les persones de 45 anys i més en el moment de trobar-se en la situació d'atur tenien llargs períodes cotitzats, situació que no succeeix en altres grups d'edat.

2. En el cas dels subsidis per desocupació (prestació assistencial) del col·lectiu les xifres són força més elevades que les de la prestació contributiva ja que hi ha 76.765 persones beneficiàries, el 67,3% del total de perceptors/res. En aquesta ocasió hi ha una xifra lleugerament més alta de dones perceptores que d'homes (37.163 i 39.602 respectivament), malgrat que el pes relatiu dels subsidis dels homes de més de 45 anys sobre el total de perceptors és més alt que sobre el total de perceptores (65,5% i 64,8%, respectivament).³⁸

En relació al període consumit, només 22.996 persones reben subsidis amb una antiguitat inferior a l'any (el 30,0%) i, com succeïa en les prestacions contributives, a mesura que

³⁶ Per a més informació vegeu gràfic III.A.G6 a l'excel·lènt annex sobre l'evolució del nombre de persones beneficiàries de 45 anys i més de la prestació contributiva segons sexe. Catalunya i Espanya 2006-2016.

³⁷ Així, si de 361 a 420 dies reconeguts el pes del col·lectiu és del 48,7% dels perceptors/res, en el tram de 661 a 720 dies el pes s'eleva fins el 63,9% del total.

³⁸ Per a més informació vegeu gràfic III.A.G7 a l'excel·lènt annex sobre l'evolució del nombre de persones de 45 anys i més beneficiàries de subsidis segons sexe. Catalunya i Espanya 2006-2016. I vegeu gràfic III.A.G8 a l'excel·lènt annex sobre la distribució del nombre de persones beneficiàries de subsidis segons causa que l'origina i edat. Catalunya 2016.

s'incrementa el temps de percepció, el pes del col·lectiu de 45 anys i més és més alt. Val a dir que la proporció de persones de més de 45 anys en les percepcions dels subsidis per desocupació superiors a 24 mesos és del 100%. El nombre de persones que han percebut subsidis al llarg de 48 a 60 mesos és de 9.885, el de la forquilla temporal de 36 a 48 mesos és de 5.550 i el dels de més de 60 mesos consumits de 22.591 persones. Atenent al tipus o origen del subsidi s'observa que el 69,3% són subsidis per a persones més grans de 52/55 anys (53.181 persones beneficiàries) i que el 19,2% tenen el seu origen en l'esgotament d'una prestació contributiva (14.721 persones). A més, el 9,2% són de persones que no tenien el període mínim requerit per accedir a una prestació contributiva (7.042 persones).

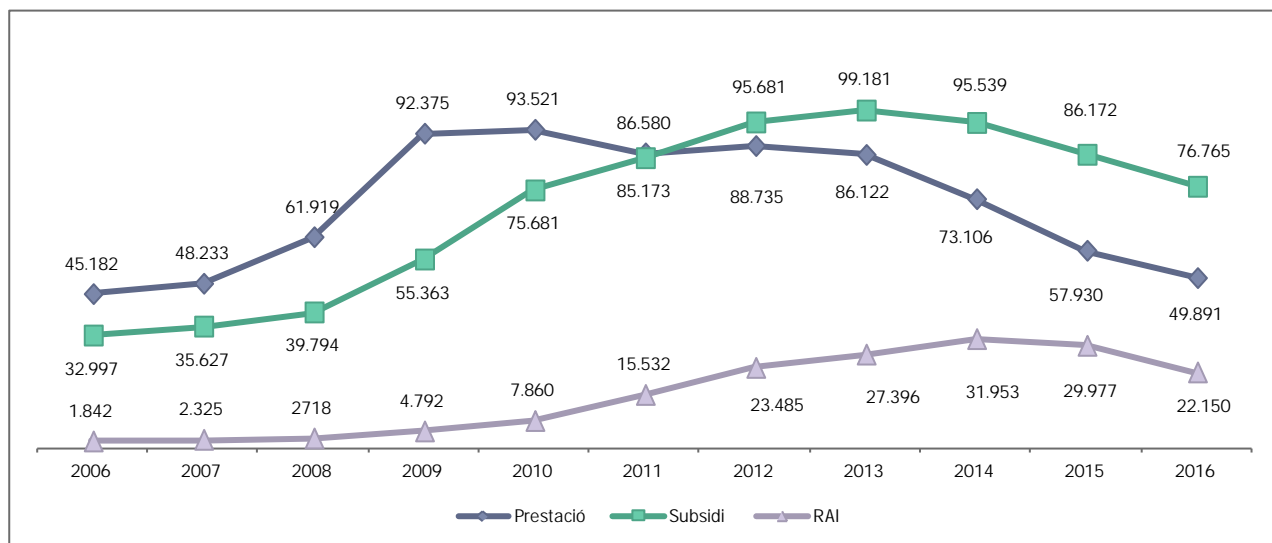
3. Les dades disponibles relatives a la Renda activa d'inserció no es troben desagregades segons el col·lectiu beneficiari, si bé en gran part son percebudes per persones de 45 anys i més.³⁹ La mitjana anual de 2016 mostra que hi ha 22.150 persones beneficiàries d'aquesta renda, si bé el 2006 n'eren 1.842 (29.977 el 2015).
4. Altrament, esmentar que 406 persones 45 anys i més han estat beneficiàries del Programa d'activació per a l'ocupació l'any 2016 (314 el 2015), 212 dones i 194 homes.
5. I en relació al Programa de requalificació professional s'observa que entre el febrer de 2011 i desembre de 2016 s'han registrat 8.054 aprovades sol·licituds de persones de 45 anys i més (5.143 d'homes i 2.891 de dones).⁴⁰

Pel que fa a l'evolució, tal com es pot observar en el gràfic i en la taula següents, el nombre més alt de persones beneficiàries de 45 anys i més de les prestacions contributives té lloc els anys 2009 i 2010. I és a partir d'aquests anys, com a conseqüència d'haver exhaurit les prestacions d'atur, quan s'incrementen les persones beneficiàries de les prestacions assistencials (subsidis i renda activa d'inserció). Moltes persones de 45 anys i més en situació d'atur viuen una situació greu atès que hi ha una reducció del nombre de persones beneficiàries de qualsevol de les mesures de prestació social superior a la disminució de persones aturades.

³⁹ Els col·lectius de persones que poden sol·licitar la Renda activa d'inserció per a desocupats amb especials necessitats econòmiques i dificultat per trobar una ocupació són: persones que tenen més de 45 anys desocupades i sense dret a altres ajudes per desocupació o que tenen reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33% o són pensionista per incapacitat o bé que han acreditat la condició de víctima de violència de gènere o víctima de violència domèstica. Alhora, cal complir altres requisits com la inscripció en les oficines d'atur, no tenir dret a prestació o subsidis d'atur, no superar el 75% del SMI en la suma dels ingressos mensuals obtinguts pels membres de la unitat familiar, entre d'altres. Tenint en compte que en l'històric que s'analitza hi ha períodes econòmics de bonança amb un nombre molt reduït de persones beneficiàries, podria entendre's que gran part de l'elevat nombre actual respon a l'increment de persones més grans de 45 aturades.

⁴⁰ Vegeu taula III.A.T.2 de l'excel·lènt annex sobre el nombre de sol·licituds presentades i aprovades del programa requalificació professional.

GRÀFIC 9. Evolució del nombre de persones beneficiàries de 45 anys i més de les prestacions contributives i assistencials per desocupació. Catalunya 2006-2016



Unitats: nombres absoluts.

(1) Les dades corresponents a la RAI inclouen tots els supòsits possibles.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Ministeri de Treball i Afers Socials.

Aquesta problemàtica s'evidencia en l'anàlisi de la taxa de cobertura de la protecció per atur a partir del quocient entre el nombre de persones beneficiàries i el de persones aturades potencialment amb dret a la prestació inscrites a l'atur. A partir dels càlculs recollits en la següent taula, es fa palès que malgrat que en els primers anys de la darrera dècada la taxa de cobertura va créixer a partir del 2011 es redueix de forma notòria. Així, d'una taxa que l'any 2007 ascendeix al 84,4%, el 2016 descendeix fins el 59,5%. En aquest punt, cal tenir present que les xarxes de protecció de l'atur estan pensades per reduir l'impacte econòmic de la manca de feina durant una etapa relativament curta, previstes com a mesures per cobrir el temps de trànsit cap a una nova ocupació en un context econòmic més favorable. Però, sens dubte, la durada de la crisi amb el conseqüent increment de l'atur de llarga durada xoquen frontalment amb aquesta previsió temporal.

TAULA 6. Nombre de persones de 45 anys i més beneficiàries de la mesures de protecció social de l'atur i taxa de cobertura segons atur registrat. Catalunya 2007-2016

	Aturats/des amb prestacions*	Total aturats/des amb experiència laboral	Taxa de cobertura
2007	86.185	102.150	84,4%
2008	104.431	124.064	84,2%
2009	152.530	174.478	87,4%
2010	177.062	200.525	88,3%
2011	187.285	223.275	83,9%
2012	207.901	254.216	81,8%
2013	212.699	275.918	77,1%
2014	200.598	275.502	72,8%
2015	174.079	260.483	66,8%
2016	148.806	249.971	59,5%

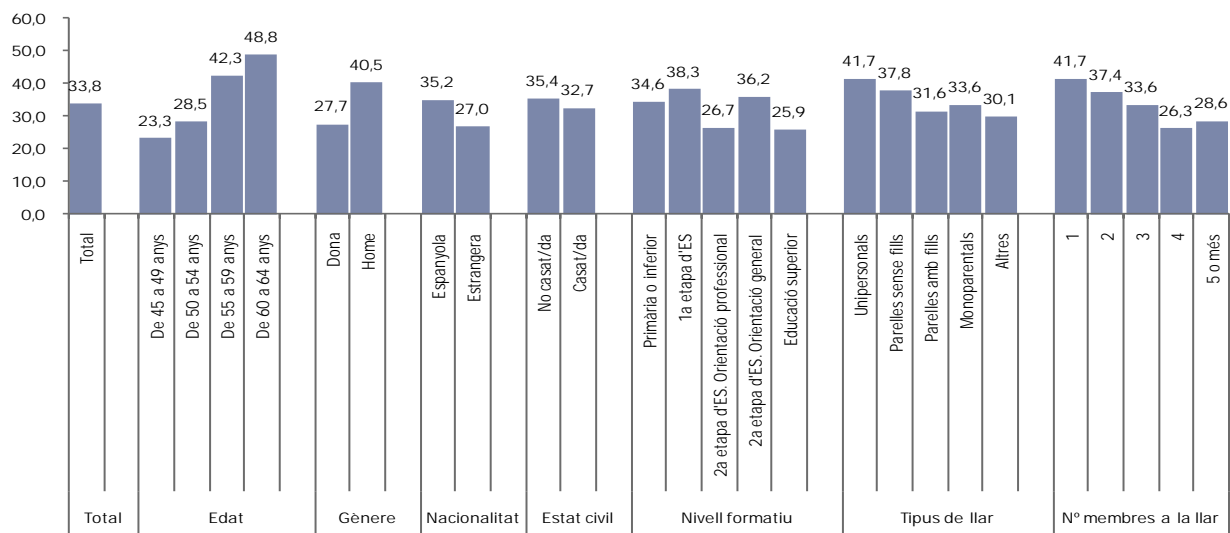
Unitats: nombres absoluts.

(*) Les dades inclouen el nombre de persones perceptores de les prestacions contributiva i assistencials de 45 anys i més. En el cas de les persones perceptores de la RAI s'inclouen tots els supòsits possibles.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Ministeri de Treball i Afers Socials.

Val a dir que les xifres de protecció de l'atur disminueixen si es pren com a referència l'atur estimat per l'EPA, en comptes de l'atur registrat. Així, d'una taxa de cobertura del 59,5% segons l'atur registrat es passa a una taxa de protecció de persones aturades del 33,8% en base a l'atur estimat.⁴¹

GRÀFIC 10. Taxa de protecció de les persones aturades de 45 a 64 anys estimades per l'EPA segons característiques. Catalunya 2016



Unitats: percentatges.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

4.4.2. RISC DE POBRESA I EXCLUSIÓ SOCIAL

Després de la pèrdua del treball i d'haver exhaurit l'accés a les rendes socials, el risc de pobresa i d'exclusió social constitueix una realitat per a moltes persones. A partir de l'explotació específica que de l'Enquesta de Condicions de Vida (ECV) de l'INE es poden obtenir els resultats relatius a l'indicador AROPE que és un indicador agregat que mesura el risc de pobresa o exclusió social en el marc de l'objectiu de reducció de la pobresa de l'Estratègia Europa 2020.⁴²

L'explotació de l'ECV realitzada per l'INE ad hoc per a aquest informe mostra les dades relatives al risc de pobresa de la població aturada d'aquestes edats i la població amb atur de llarga durada, tal com es pot observar en la taula següent. Cal tenir present que els resultats de la taxa AROPE d'aquesta explotació difereixen dels que proporciona l'Idescat per a Catalunya que es calculen en funció de la renda mediana a Catalunya mentre que en aquesta ocasió són relativament més baixos perquè el càlcul dels ingressos equivalents inferiors al 60% de la renda mediana deriven de la renda a tot l'Estat.

⁴¹ La diferència entre les dues xifres respon a que els sistemes de medició de la protecció de l'atur, el del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social (definit com taxa de cobertura de l'atur) i l'emprat per Comissions Obreres mitjançant la Fundació 1º de Mayo (definit com taxa de protecció de les persones aturades), utilitzen bases de dades diferents en els seus càlculs. En el sistema usat pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social el càlcul respon a la relació entre les persones beneficiàries de les prestacions econòmiques i les persones aturades potencialment amb dret a la prestació inscrites a l'atur a les oficines d'ocupació. La metodologia emprada per Comissions Obreres divideix el nombre de persones aturades que perceben prestacions i el total de persones aturades estimades per l'EPA. El debat entre les dues opcions és obert ja que si bé en la primera opció registrat en el denominador s'exclou a aquelles persones que no figuren inscrites a les oficines i aquelles que no han treballat abans, la segona depèn del compliment dels requisits de l'enquesta trimestral de l'EPA per ser considerat com a persona aturada. En aquesta línia, cal valorar que el registre d'aturats, excepte per a les persones perceptores, és voluntari, fet que pot propiciar que algunes persones no s'inscriguin o no renovin la seva inscripció. Per a més informació vegeu: [Enquesta de Població Activa \(1º TRIM 2015\) Taxa de protecció d'atur segons Comunitat Autònoma, sexe i edat, CoHecció d'Informes, núm. 115, Fundació 1º Mayo, Madrid](#)

⁴² Es considera que una persona està en situació de risc de pobresa o exclusió social quan es troba almenys en alguna de les condicions següents: en risc de pobresa, és a dir, quan té uns ingressos equivalents inferiors al 60% de la renda mediana; o en situació de privació material severa, això és, en el cas que visqui en una llar que es compleixin quatre privacions d'una llista de nou: o bé en el supòsit que visqui en una llar amb una intensitat del treball molt baixa, és a dir, una llar en la que els membres en edat de treballar ho van fer menys del 20% del total del seu potencial de treball durant l'any de referència dels ingressos, és a dir, l'any anterior al de realització de l'enquesta. Cal ressaltar que, d'acord amb la seva definició, l'indicador AROPE representa el percentatge de persones que compleix un o més dels elements que el componen, per la qual cosa algunes persones poden complir dos o més dels criteris simultàniament.

TAULA 7. Indicador AROPE i els seus components segons edat i situació laboral. Catalunya 2015¹

	Total població	De 45-64 anys	De 45-64 anys aturats/des	De 45-64 anys aturats/des de llarga durada ²
Taxa de risc de pobresa o exclusió social: AROPE	18,4	21,4	47,0	53,8
En risc de pobresa	12,3	11,9	24,7	26,6
Privació material severa	5,8	5,5	10,4	10,1
Intensitat de treball a la llar molt baixa	9,1	12,1	40,8	50,6

Unitats: percentatges.

(1) Càlculs efectuats sobre la renda corresponen als anys naturals anteriors als de realització de les enquestes.

(2) Es consideren aturats/des de llarga durada aquelles persones que estan aturades en el moment de l'entrevista i ho han estat durant tot el període de referència dels ingressos

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'INE.

Les dades són certament preocupants ja que una de cada cinc persones d'aquestes edats es troba en situació de risc de pobresa o exclusió social (21,4%), la proporció s'incrementa fins aproximadament el 50%, 1 de cada 2 persones, en el cas que siguin aturats o aturades de llarga durada (47,0% i 53,8%, respectivament). Així, el risc de pobresa o exclusió social creix de forma molt intensa quan les persones es troben en situació d'atur i s'agreuja amb la seva durada.

Evolutivament, el nombre de persones aturades de llarga durada en risc de pobresa difereix de forma notòria ja que el 2015 hi ha 121.743 persones sota el llindar de pobresa o exclusió social, mentre que el 2014 en són 166.819 persones i el 2013⁴³ la xifra descendeix fins les 135.964 persones. En conseqüència, les taxes de risc de pobresa o exclusió social també mostren la variació entre el 2013 i el 2015, sent el 2015 tal com s'ha comentat del 53,8%, el 2014 del 64,7% i el 2013 de 59,6%.

MENORS EN LLARS AMB ATURATS DE LLARGA DURADA DE 45 A 64 ANYS

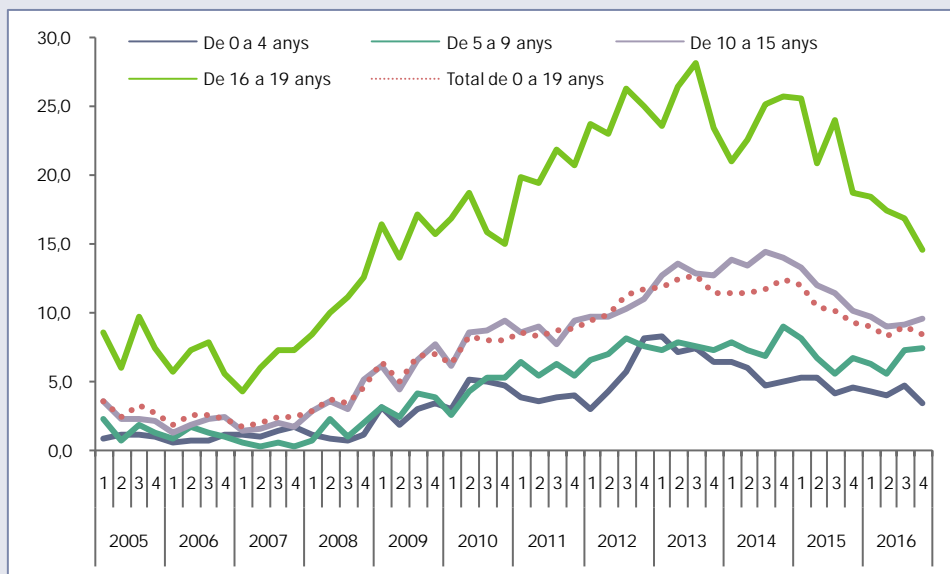
L'atur de llarga durada no afecta només les persones que el pateixen, sinó que també té efectes sobre les persones que les envolten. El grup més vulnerable d'aquest entorn segurament són els menors que conviuen en llars amb atur de llarga durada. Atesa la intensitat de la crisi viscuda, per una banda, i l'edat esperada dels fills les persones de 45 a 64 anys, s'ha considerat oportú fer extensiu l'anàlisi per la població menor de 20 anys.

Si s'estudia l'evolució del nombre de menors de 20 anys en llars amb individus de 45 a 64 anys amb atur de llarga durada, s'observa un màxim entre els anys 2013 i 2014, amb 190.000 persones de 0 a 19 anys. Actualment el valor estaria al voltant de les 130.000 persones. Això representa vora el 9,0% dels menors de 20 anys.

Per raons d'edat, els fills que viuen en llars de persones de 45 a 64 anys són majoritàriament de 10 a 15 anys i de 16 a 19 anys, motiu pel qual l'atur de llarga durada de les persones de 45 a 64 anys afecta principalment a aquests últims. Així durant el punt culminant de la crisi, una quarta part de les persones de 16 a 19 anys residien en llars amb aturats de llarga durada de 45 a 64 anys.

⁴³ L'any 2013, es produeix un trencament en la sèrie d'aquesta estadística, per un canvi en la forma d'obtenir els ingressos de la llar: a partir d'aquest any, s'utilitza una metodologia mixta que combina la informació proporcionada per la persona informant amb els registres administratius de l'Agència Estatal d'Administració Tributària i de la Seguretat Social, mentre que des de l'any 2004, el mètode principal de recollida de dades era l'entrevista personal als membres de les llars objecte d'estudi.

Gràfic 11. Percentatge de persones de 0 a 19 anys que conviuen en llars amb persones de 45 a 64 anys aturades de llarga durada, per trams d'edat. Catalunya, 2005-2016



Unitats: percentatges.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

4.5. LA INSERCIÓ LABORAL

4.5.1. L'OCUPACIÓ DEMANDADA I ELS MÈTODES DE CERCA D'OCUPACIÓ

Una via que pot ajudar a determinar les millors actuacions de cara a la reinserció és per saber quina és l'ocupació on aquestes persones es voldrien inserir. Així, en l'anàlisi de les ocupacions sol·licitades per les persones de 45 a 64 anys inscrites a l'atur l'any 2016, destaca que el 31,0% de les persones aturades de llarga durada demanen ocupacions elementals,⁴⁴ el 18,5% de treballadors de restauració, personals i venedors, el 13,5% artesans, treballadors d'indústries i construcció i el 12,8% empleats d'oficina comptables i administratius. Val a dir que aquestes quatre tipologies d'ocupacions també són les més demandades per les persones que porten a l'atur menys d'un any.

Amb tot, s'observen diferències en funció del sexe ja que en les dones l'ocupació més demandada en tercera opció és la d'empleats d'oficina comptables i administratius (18,5% del seu total). Les dones coincideixen amb la prelació general en les dues primeres opcions (34,4% i 25,1%, del seu total respectivament). En el cas dels homes hi ha més divergència, les ocupacions més sol·licitades en són les d'artesans, treballadors d'indústries i construcció, seguides de les ocupacions elementals i de les d'operadors d'instal·lacions i màquines i muntadors (27,4%, 26,4% i 11,6%, del seu total respectivament).

Altrament, en l'anàlisi de les ocupacions demandades pel conjunt de persones en situació d'atur (independentment del temps que portin en aquesta situació i de l'edat) a 31 de desembre de 2016 convé destacar dues ocupacions que són prioritàriament demandades per treballadors i treballadores de 45 a 64 anys a l'atur. Es tracta de demandes per ocupar llocs de feina de directors i gerents, on el col·lectiu absorbeix el 71,3% de les sol·licituds, i d'operadors d'instal·lacions i màquines i muntadors, on concen-

⁴⁴ Entre les ocupacions elementals hi ha: empleats domèstics; altre tipus de personal de neteja; ajudants preparació aliments; recollidors residus, venedors carrer i altres similars; peons agraris, forestals i pesquers; peons construcció i mineria; peons indústries manufactureres i peons transport, descarregadors i reposadors.

tren el 71,3% del total. Tot i així, en termes absoluts el major nombre de demandes és per ocupacions elementals, 73.069 el 52,1% del total.⁴⁵

Malauradament no es disposen de dades relatives a Catalunya sobre els mètodes de cerca d'ocupació però en tant que es tracta d'un tema rellevant convé tenir present l'anàlisi de Vazquez-Grenno (2012) que, utilitzant dades de fluxos de l'EPA, estudia les probabilitats de les persones de 16 a 64 per trobar feina a Espanya entre 2005 i 2010 en funció dels mètodes de cerca d'ocupació. L'autor observa que el mètode de cerca més comú entre les persones en situació d'atur són les xarxes personals (82,0%) seguida de mètodes directes de cerca per establir-se com a emprenedor o autònom (71,1%). En canvi, el mètode menys utilitzat és contactar amb una agència privada de contractació (29,3%). La principal diferència pel que fa als mètodes de cerca de la població d'edat més avançada es troba en el major ús de les oficines públiques d'ocupació i en el menor ús de mètodes directes de cerca (emprenedoria o establir-se com a autònom) o de la premsa.

En el seu estudi es constata que el nombre de mètodes de cerca augmenta a mesura que creix el temps en situació d'atur, però quan l'individu es converteix en aturat de llarga durada, el nombre de creix. Així, quan s'arriba a aquesta situació l'individu tendeix a deixar de buscar feina a través de la premsa o mitjançant una cerca directa (emprenedoria o establir-se com a autònom).⁴⁶ Altrament, observa que les probabilitats de trobar feina incrementen si es busca a través d'agències de contractació privades, xarxes personals, premsa i mètodes directes. En canvi, els inscrits a l'oficina d'ocupació pública tenen una probabilitat menor de trobar un lloc de treball. Així mateix, a major nombre de mètodes de cerca d'ocupació major és la probabilitat de trobar un lloc de treball.

4.5.2. LA FORMACIÓ ORIENTADA A L'OCUPACIÓ

D'altra banda, segons l'EPA corresponent a l'any 2016, entre les persones en situació d'atur un insignificant 1,2% realitzava cursos de formació reglada, mentre que un 5,3% en realitzava de no reglada. De manera similar, entre les persones en situació d'atur de llarga durada, l'1,0% estava realitzant cursos de formació reglada i el 5,2% en realitzava de formació no reglada. És a dir, no existeixen diferències entre les persones aturades i aturades de llarga durada pel que fa a la formació mentre es troben en aquesta situació, amb un percentatge baix de gent formant-se.

Les dades facilitades pel Servei d'Ocupació de Catalunya mostren que el 2015 el nombre de treballadors i treballadores de més de 45 anys que han participat en especialitats formatives diferents de programes de formació per a l'ocupació han estat 10.205.⁴⁷ D'elles, 5.328 han estat realitzades per persones desocupades i 3.909 per desocupades en atur de llarga durada. Alguns dels trets més rellevants de l'explotació estadística d'aquest any sobre les persones en situació d'atur de llarga durada són que:

- § La cobertura de la formació per a l'ocupació se situa en el 2,4% de les persones en situació d'atur de llarga durada de més de 45 anys i en el 4,7% de les persones aturades fa menys d'un any, si es prenen com a base a les xifres d'atur registrat en mitjana anual de l'any 2015.
- § Amb l'augment de l'edat disminueix el nombre de participants en accions formatives. Les xifres oscil·len entre els 1.495 participants amb edats compreses entre els 45 i els 49 anys, els 1.318 de 50 a 54 anys, els 827 de 55 a 60 anys i els 160 de més de 60 anys.

⁴⁵ Les ocupacions més demandades per les persones treballadores de 45 a 64 anys en situació d'atur d'aquesta categoria d'ocupacions elementals a 31 de desembre de 2016 són: personal de neteja (26.053 sol·licituds) i peons d'indústries manufactureres (25.360). Altres ocupacions on les sol·licituds són nombroses són: administratius sense atenció al públic (19.185), dependents/es de botigues i magatzems (19.116) i treballadors/res d'obres estructurals, construcció i similars (13.513).

⁴⁶ Vazquez-Grenno (2012) estudia els determinants de la intensitat en la cerca de feina mitjançant un model Poisson. L'autor constata que la intensitat de cerca és major entre les persones joves, les que reben prestacions per desocupació, els que tenen major nivell formatiu, els homes i els individus amb experiència laboral prèvia. En canvi, els que fa poc que es troben en situació d'atur (menys de 3 mesos) i les persones casades busquen feina de forma menys intensa.

⁴⁷ El càlcul respon a persones diferents que han participat en un itinerari formatiu que es configura dins d'una especialitat formativa. Per tant, no es fa una referència explícita a cursos ja que en el cas d'impartir certificats de professionalitat el concepte resta desvirtuat. També convé especificar que es tracta de formació de tipus presencial. En total s'han realitzat 33.406 accions formatives per a totes les edats.

- § Les persones de nacionalitat espanyola absorbeixen el 89% de les accions formatives realitzades per persones aturades i el 90,7% de les accions realitzades per persones aturades de llarga durada. La participació de persones estrangeres en accions formatives és menor al seu pes calculat segons les dades de l'EPA (2T2016 la proporció d'aturats de llarga durada de nacionalitat estrangera és del 16,4% i la de nacionalitat espanyola és del 83,6%).
- § En el 51,4% de les formacions realitzades han participat dones.
- § El 73,0% de les accions formatives del 2015 estan orientades a obtenir algun certificat de professionalitat. Aquesta xifra també és similar a la proporció d'accions on han participat les persones aturades de menys d'un any en atur (70,4%).
- § Les famílies professionals on han participat més les persones en situació d'atur de llarga durada són: administració i gestió (27,6% de les accions formatives), serveis socioculturals i a la comunitat (25,0%), formació complementària (10,0%), comerç i màrqueting (9,4%) i informàtica i comunicacions (6,9%). Aquestes famílies també han tingut més participants entre el col·lectiu de persones aturades.

D'altra banda, a partir de 2012 com a conseqüència d'una reducció en el pressupost assignat a les Polítiques Actives d'Ocupació (en endavant, PAO), s'observa una reducció de persones aturades participants. Així, el 2006 van participar 11.409 treballadors i treballadores desocupades front les 6.824 del 2013, si bé a partir d'aquell any hi ha un cert repunt (7.177 el 2014 i 8.786 del 2015). Els anys 2009 i 2010 el nombre de participants ascendia a 26.144 i 21.493, però també cal tenir present que aleshores les unitats formatives eren de menys hores. Per contra, com a conseqüència del context actual i del seu increment el nombre de persones participants en situació de llarga durada augmenta els darrers anys (3.248 el 2013, 3.510 el 2014 i 3.800 el 2015).

4.5.3. LA CONTRACTACIÓ REGISTRADA

Un altre punt important en l'anàlisi del perfil de les persones de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada se'n deriva de saber quines han estat les ofertes de treball de les empreses que s'han materialitzat en la contractació. En aquest context s'analitza quina és la demanda de treball i quines són les característiques de les persones que han estat contractades i amb quin tipus de contractes. L'estudi de les dades de contractació registrada a Catalunya el darrer any aporten més informació sobre el perfil de les persones contractades i sobre quin tipus de contractes s'estan realitzant, si bé aquesta informació no desagrega en funció del temps a l'atur que puguin portar aquestes persones prèviament a la contractació.

Previ a l'anàlisi de la contractació cal tenir present que gran part de les ofertes d'ocupació es dirigeixen a persones més joves, segons s'observa en una anàlisi de les ofertes d'ocupació estatal el 2014 (Informe Infoempleo Adecco 2014). L'Informe conclou que el volum d'ofertes adreçat a les persones de 45 anys i més concentrava el 6,6% del total d'ofertes publicades a Espanya (el 0,5% correspon a les ofertes per a les persones de més de 55 anys).⁴⁸ Aquesta proporció contrasta amb el 53,2% de les ofertes d'ocupació adreçades a les persones d'edats entre 25 i 34 anys.⁴⁹

En aquesta mateixa línia se situen les xifres de la contractació registrada. Així, si al llarg de l'any 2016 s'han registrat 2.986.558 contractes per a llocs de treball a Catalunya (independentment de l'oficina

⁴⁸ Val a dir que aquest càlcul es basa en les ofertes que indiquen l'edat requerida que per a l'estudi d'Adecco s'ha quantificat en el 31% de les ofertes analitzades.

⁴⁹ En relació al tipus d'oferta d'ocupació a Catalunya les dades disponibles són relatives al conjunt de la població. En tot cas, esmentar que segons el XIX Informe Infoempleo Adecco 2015 la distribució sectorial es decanta clarament cap els camps de la informàtica i internet que concentra el 13,9% de l'oferta d'ocupació catalana, seguida a certa distància pel sector serveis (9,7%) i el comerç (8,9%). Entre els llocs de feina més demandats s'observa molta atomització si bé entre els que reben més ofertes d'ocupació destaquen els de perfil comercial (6,5% de les ofertes), seguits de les adreçades al personal d'administració i les de comercial de televenda (2,3 i 2,1%, respectivament).

on s'hagin registrat), 578.794 contractes s'han signat per persones de 45 a 64 anys, xifra que suposa el 19,4% del total (1 de cada 5). Respecte a l'any anterior aquesta xifra suposa un increment de la contractació de persones del col·lectiu ja que aleshores el seu volum de contractes suposava el 18,7% (17,6% el 2014). El 77,5% dels contractes han estat signats per persones d'entre 45 i 54 anys (448.622).

Evolutivament, el nombre de contractes registrats mostren un descens significatiu en les seves xifres en els anys més greus de la crisi, si bé els registrats per a la població de referència han anat creixent i absorbint més pes relatiu, tal com es pot apreciar en la següent taula.

TAULA 8. Contractació registrada. Catalunya 2006-2016

	2006	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016
Total contractes	2.867.327	2.521.892	2.174.425	2.127.925	2.160.954	2.441.617	2.731.815	2.986.558
Contractes de persones de 45 a 64 anys	358.326	350.916	328.733	372.330	365.789	430.906	510.380	578.794
% Contractes de persones de 45 a 64 anys sobre el total	12,5%	13,9%	15,1%	17,5%	16,9%	17,6%	18,7%	19,4%

Unitats: nombres absoluts i percentatges.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'Observatori d'Empresa i Ocupació (dades estretes 27.7.2016).

Una part menys positiva que cal tenir present és que la proporció de contractació indefinida ha descendit en el període de forma intensa (si bé ha crescut el nombre en termes absoluts: 72.741 contractes indefinits el 2006 i 79.615 el 2016).⁵⁰ El 2006 les modalitats contractuals indefinides concentren el 20,3%, moment a partir del qual comencen el seu descens fins l'actual 13,8%. Val a dir que aquesta situació afecta tota la contractació ja que la contractació indefinida en les persones d'edats inferiors als 45 anys representava el 2006 el 15,9% de total de contractes del col·lectiu, mentre que el 2016 suposa l'11,0%. En aquesta línia, De la Rica i Rebollo-Sanz (2015) observen que la majoria de sortides de l'atur es produeixen amb un contracte temporal i que, comparant amb la contractació de les persones de més de 45 anys amb les d'edats més joves, les xifres de contractació indefinida del col·lectiu objecte d'estudi són superiors. Altrament, dir que l'any 2012 es produeix un increment anormal en la contractació indefinida fins a constituir el 19,4% del total, com a conseqüència del canvi normatiu en la regulació de la relació laboral dels empleats del servei domèstic⁵¹ que va fer incrementar el nombre de contractes registrats de persones que realitzen aquestes tasques i on hi ha una alta participació de dones de 45 i més anys.

D'altra banda, s'observa que hi ha un percentatge elevat de contractes de durada indeterminada (199.820, el 34,7%) i dels de fins a un mes (184.081, el 31,8%). Val a dir que la proporció de contractes de durada indeterminada és més elevada entre les persones de nacionalitat estrangera, ja que arriba fins el 47,7% de la seva contractació (31,6% en la nacionalitat espanyola). Per contra, el pes dels contractes de fins un mes es redueix fins el 20,5% en la població de nacionalitat estrangera (34,3% en la nacionalitat espanyola).

En consonància amb aquestes xifres les modalitats de contractes més freqüents són les d'obra i servei i les d'eventuals per circumstàncies de la producció (71,3% del total). D'ells 271.539 contractes són a temps complet i 141.198 a temps parcial.

⁵⁰ També Silva i Vazquez-Grenno (2013), separant els treballadors en temporals i indefinits, observen que els trànsits de l'atur a un contracte temporal i d'un contracte temporal a l'atur expliquen la major part de les variacions de la taxa d'atur.

⁵¹ Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, regulador de la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar.

Si s'analitza la variable sexe, la balança que es decanta cap a la contractació masculina, ja que les dones d'aquest col·lectiu han signat 267.680 contractes front els 311.114 dels homes. Les dones concentren el 46,2% de la contractació del col·lectiu de persones de 45 a 64 anys, percentatge lleugerament inferior al del conjunt de la població on el 47,5% dels contractes són registrats per dones. El pes relatiu de la contractació indefinida de les dones és del 13,9% del seu total, xifra molt similar a la proporció de contractes indefinits dels homes que concentren el 13,6%. Altrament, cal remarcar l'ús del contracte d'interinitat per part de les dones 28.349, front els 16.453 signats pels homes.

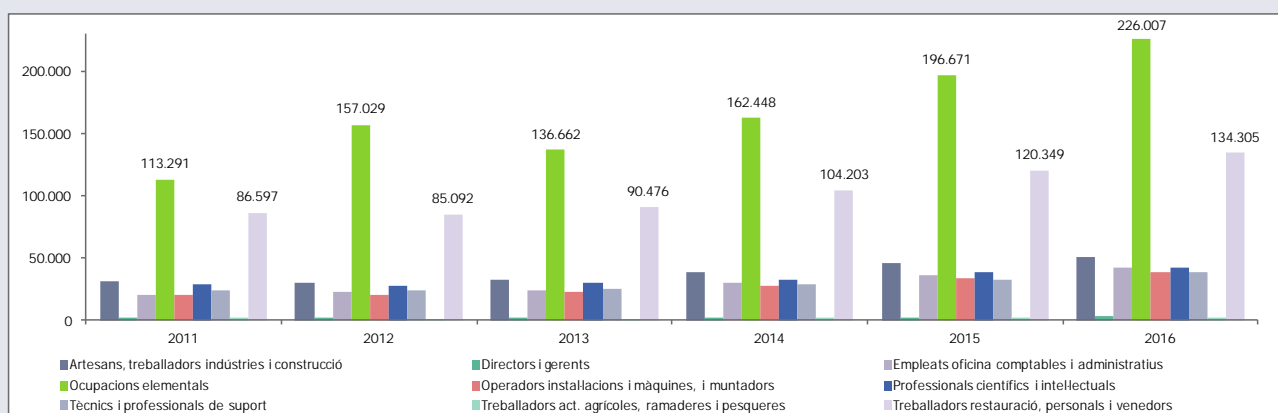
Pel que fa a la jornada destaca que 205.964 contractes signats són per jornades a temps parcial, xifra que absorbeix el 35,6% de la contractació del col·lectiu. Amb tot, el nombre més alt correspon a jornades a temps complet (366.733, el 63,4% dels contractes). També hi ha 6.097 contractes fixos-discontinus. En aquest cas també és important veure la distribució de les jornades parcials entre els sexes. Entre les dones el pes de la contractació a temps parcial concentra el 47,5% dels contractes signats, mentre que entre els homes la proporció és molt menor, del 25,4%

Ampliant el focus d'observació als anys precedents, la comparativa mostra que la distribució de la contractació del col·lectiu de referència entre els sexes mostra algunes oscil·lacions però, en general hi ha un nombre més elevat de contractes registrats pels homes. Els valors de contractació femenina que superen la contractació masculina només es donen els anys 2008, 2009 i 2012, aquest darrer pel canvi normatiu explicat anteriorment (51,4%, 51,5% i 53,6%, respectivament). En conjunt, també s'observa que les dones parteixen el 2006 d'una proporció més alta de contractes temporals que els homes, si bé a la fi de la dècada han signat més contractes indefinits que ells. El 2006 la contractació indefinida dels homes absorbeix el 22,0% del seu total, front el 18,6% de les dones, mentre que el 2015 les xifres són del 13,1% i el 13,5%, respectivament.

Atenent a la nacionalitat s'observa que els contractes de les persones de 45 a 64 anys de nacionalitat espanyola concentren el 81,8% del total. Així, s'han registrat 473.316 contractes amb persones de nacionalitat espanyola i 105.478 a persones de nacionalitat estrangera. Entre aquests darrers cal destacar un menor pes de la contractació femenina que concentra el 34,4% de la contractació amb persones estrangeres.

GRÀFIC 12. Contractació registrada de la població aturada de 45 a 64 anys. Catalunya

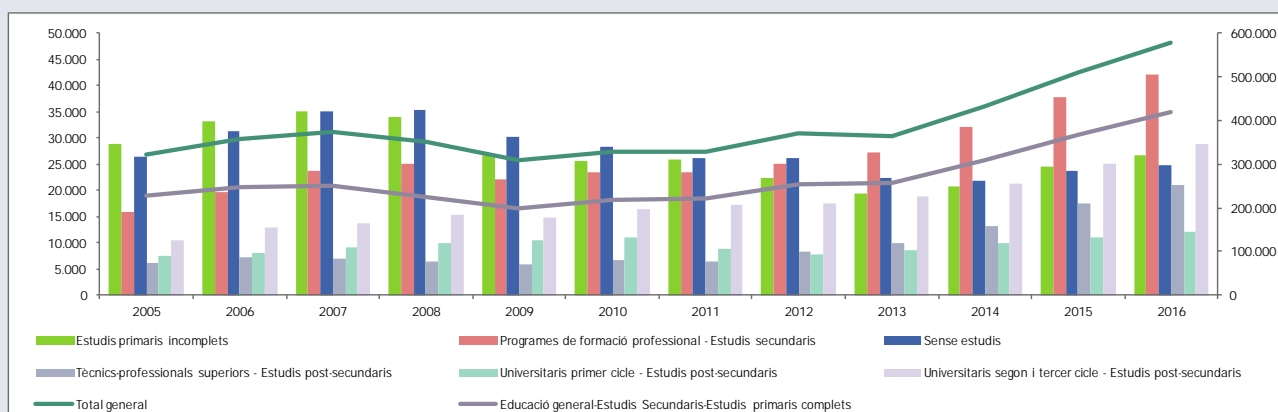
Contractació registrada de la població aturada de 45 a 64 anys segons ocupació. Catalunya 2011-2016



Unitats: nombres absoluts.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Evolució de la contractació de la població de 45 a 64 anys segons nivell formatiu. Catalunya, 2006-2016



Unitats: nombres absoluts i percentatges.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Observatori d'Empresa i Ocupació.

Les ocupacions elementals són les predominants en la contractació al llarg del 2016, absorbint el 39,0% del total. També hi ha un alt percentatge d'ocupacions de la restauració, els serveis personals i comercials (el 23,2% del total), seguides a certa distància pels artesans/es, treballadors/res d'indústries i de la construcció (8,8%). Altres categories com les persones empleades en una oficina, comptables i administratives i el personal tècnic i professional de suport concentren el 6,6% i el 7,3%, respectivament.

Un altre aspecte que cal esmentar és el relatiu a la formació de les persones contractades. Les dades de l'any 2016, mostren que aquest any en el 52,5% dels contractes les persones signants tenen educació general/estudis secundaris d'orientació general, en el 29,0% estudis de primària o inferior, en el 10,7% estudis post-secundaris (tècnics professionals superiors i universitaris) i el 7,3% tenen titulacions de programes de formació professional (estudis secundaris d'orientació professional). Amb tot, si es tingués en compte la distribució dels nivells formatius de la població aturada segons l'EPA, s'observa que hi ha un percentatge més gran de contractes de persones amb estudis de primària o inferior i

d'educació secundària de primera etapa que els hi correspondrien proporcionalment al seu pes entre la població aturada.⁵²

⁵² La comparativa de la distribució de la contractació segons nivell formatiu amb la seva distribució entre la població aturada de 45 a 64 anys segons el 2016 de l'EPA, mostra que la proporció de persones amb educació general o estudis secundaris d'orientació general és del 49,4%, xifra que és inferior al nombre de contractes registrats per aquestes persones el 2015 (53,4%). Igualment, en el cas de les persones amb formació de primària o inferior es registra més contractació que el seu pes en la distribució de l'atur que ascendeix al 21,5%. I, per contra, l'EPA estima que el 19,4% de les persones aturades tenen estudis superiors mentre que el pes de la contractació és de l'esmentat 9,6%. Val a dir que en l'anàlisi d'aquestes dades cal tenir present la tipologia de la contractació que s'està realitzant actualment –majoritàriament temporal-, i el tipus d'ocupacions i sectors on s'ofereixen en les ofertes ocupacionals. També vegeu en l'excel·lenc annex el gràfic III.A.G5 sobre la distribució del nivell educatiu assolit per la població de 45 a 64 anys segons participació en el mercat de treball a partir de les dades de l'EPA del 2016.

5. APROXIMACIÓ QUALITATIVA A L'ATUR DE LLARGA DURADA EN PERSONES DE 45 A 64 ANYS

5.1. INTRODUCCIÓ

En aquest apartat es presenten els resultats de l'anàlisi de les setze entrevistes realitzades en el context de l'estudi (vegeu Capítol 2). L'apartat s'estructura en base a les quatre parts i les catorze preguntes que comprenen el guió d'entrevista (vegeu Annex 2): 1) causes i caracterització de l'atur de llarga durada en les persones de més edat, 2) efectes de l'atur de llarga durada en aquest col·lectiu i el seu entorn social i familiar, 3) transicions des de l'atur de llarga durada a l'ocupació i 4) recomanacions.

S'ha optat per emfasitzar els posicionaments majoritaris que emanen del conjunt de les entrevistes, alhora que s'han fet constar les idees minoritàries i les qüestions en relació amb les quals hi ha més diversitat d'opinions. L'anàlisi qualitativa s'ha fet sobre la informació que han proporcionat les persones entrevistades però amb la mirada posada en els continguts desenvolupats a la resta de capítols de l'estudi (*i.e.* marc teòric, anàlisi estadística i anàlisi de polítiques).

Com es veurà, la major part dels posicionaments adoptats per les persones entrevistades estan en línia de continuïtat amb els coneixements del món de la recerca. Alhora, la diagnosi general a l'entorn de les causes i les conseqüències de l'atur de llarga durada en les persones de més edat es caracteritza per un grau elevat de consens, independentment dels serveis i entitats a les quals pertanyen les persones que emeten opinions. El mateix succeeix en relació amb la interpretació dels motius que expliquen les dificultats de reinserció laboral d'aquest col·lectiu. Algunes de les qüestions que generen més debat tenen a veure amb la valoració de les bonificacions a la Seguretat Social i amb la formulació de recomanacions, especialment quan es tracta de manifestar preferència pel disseny de mesures de caràcter més transversal o bé adreçades a col·lectius específics.

Aquest grau de consens pot ser indicatiu del coneixement per part de les persones entrevistades del caràcter multifactorial de l'atur de llarga durada en les persones de més edat i de les barreres que dificulten la seva transició a l'ocupació.

5.2. CAUSES I CARACTERITZACIÓ

Causes

La primera pregunta del guió d'entrevista té per objectiu conèixer les representacions socials que existeixen a l'entorn de les causes l'atur de llarga durada en persones treballadores de més edat. D'entrada, s'ha de dir que les explicacions que ofereixen les persones entrevistades sobre aquesta qüestió coincideixen a grans trets amb els plantejaments desenvolupats al Capítol 3 de l'informe (Marc teòric). En línia de continuïtat amb els resultats de la recerca empírica, es pot destacar que les persones entrevistades:

- § No atribueixen l'acumulació de temps en situació d'atur en les persones treballadores de més edat a un suposat declivi de les seves habilitats intel·lectuals.
- § No consideren que les persones treballadores de més edat estiguin menys motivades que les joves a l'hora de buscar un lloc de treball sinó que es desanimen davant de les possibilitats reals de reinserció que tenen en un context econòmic i laboral con l'actual.
- § Assenyalen que una part important de les persones treballadores de més edat en atur havia acumulat antiguitat laboral en una sola empresa o sector, no havia accedit a la formació contínua o ho havia fet en unes condicions no adequades.

- § Entenen que aquestes persones tenen més dificultats per buscar un lloc de treball atesos els canvis que s'han produït en els mètodes de recerca d'ocupació i per la seva manca d'experiència en processos de selecció.
- § Afegeixen que el salari de reserva⁵³ de les persones de més edat en situació d'atur pot influir en les seves decisions inicials i, per tant, en l'acumulació de temps d'atur.

Al mateix temps, les persones entrevistades mencionen altres factors explicatius de l'atur de llarga durada en les persones de més edat: els prejudicis d'edat i la xarxa social o capital social. En el moment inicial de l'entrevista aquests factors no ocupen l'espai central discursiu que sí els atorga la recerca empírica (vegeu Capítol 3). Tanmateix, adquireixen més protagonisme en les respostes a les preguntes que indaguen en la relació entre les persones aturades i les empreses (pregunta 12) o en l'efectivitat dels canals de recerca d'un lloc de treball i de les mesures per a l'ocupació (preguntes 6 i 7, respectivament). En aquest sentit:

- § A la major part de les entrevistes, les persones consideren que els prejudicis d'edat presents en el teixit empresarial i en el conjunt de la societat actuen en detriment del potencial de reinserció laboral que tenen les persones treballadores de més edat en virtut de les seves forteses (*i.e.* experiència, competències i valors) (vegeu més endavant epígraf sobre "Punts forts i punts febles").
- § A un nombre més reduït d'entrevistes, algunes persones constaten que la xarxa social de les persones treballadores de més edat sovint no les ajuda a trobar un lloc de treball perquè és poc densa o està formada per altres persones amb qui comparteixen situació d'atur o estan jubilades.

Més enllà de la relació entre les representacions socials i la literatura acadèmica, val a dir que a la meitat de les entrevistes s'articulen uns discursos en què els factors de tipus "individual" adquireixen un lloc preeminent en l'ordre de les atribucions de l'atur de llarga durada en les persones de més edat: "No han assumit que això ha canviat", "Només saben fer el que venien fent", "Una persona jove [...] està més disposada a acceptar segons quin tipus de contracte", etc. A l'altra meitat de les entrevistes, en canvi, són els factors de tipus "ambiental" els que es prioritzen en la identificació de causes relacionades amb aquest fenomen: "L'edat, l'experiència, no està gens reconeguda", "Tenim unes polítiques actives que són un desastre", "A les empreses també els surt més a compte contractar una persona jove", "Només conec algun empresari o empresària amb una altra cultura de l'organització i valoren [...] els equips intergeneracionals", etc.

Com s'ha argumentat al Capítol 3, aquesta classificació és certament artificial i remet a una finalitat analítica que té a veure principalment amb l'ordre amb què apareixen uns i altres factors en els relats de les persones entrevistades. Convé subratllar que la major part de les persones entrevistades atribueixen la prevalença de l'atur de llarga durada en els treballadors i treballadores de més edat a una casuística multifactorial. De fet, no és possible establir correlacions unívocues entre el tipus de discurs prioritzat per les persones entrevistades ("individualista" *vs.* "ambientalista") i els posicionaments socials que representen en funció dels serveis i organitzacions als quals pertanyen.

⁵³ El salari de reserva és el salari més baix que una persona està disposada a acceptar. Amb salaris de mercat inferiors al salari de reserva, la persona decideix no acceptar les ofertes de treball.

FIGURA 7. Causes de l'atur de llarga durada en les persones treballadores de més edat segons les persones entrevistades



Font: elaboració pròpia.

Situacions i perfils

Amb la segona pregunta del guió d'entrevista s'explora quines són les situacions i perfils específics dels treballadors i treballadores de més edat que tenen una probabilitat més gran de caure en l'atur de llarga durada. Les respostes de les persones entrevistades coincideixen a grans trets amb la caracterització d'aquest fenomen que s'ofereix al Capítol 4 de l'informe:

§ Pel que fa a l'edat, les persones entrevistades que en parlen coincideixen en assenyalar que els treballadors i treballadores d'edats madures tenen més probabilitats de caure en l'atur de llarga durada després d'haver perdut el seu lloc de treball a mesura que fan anys i/o s'aproximen a l'edat legal de jubilació. Més concretament, es constata que les persones amb carreres professionals consolidades, amb oficis qualificats i/o amb un nivell d'estudis elevat també poden experimentar dificultats de reinserció laboral a partir dels 45 anys i, particularment, a partir dels 50 o 55. Altres veus minoritàries comparen les persones treballadores de més edat amb les més joves, i diuen que les persones més joves transiten més de pressa cap a l'ocupació perquè encaixen millor en el mercat de treball i les ofertes de treball. Aquest punt de vista contrasta amb el posicionament dominant de les entrevistes, segons el qual els prejudicis d'edat que afecten les persones treballadores madures i la "sobrealvaloració" de la joventut explicarien les diferències entre els dos col·lectius a l'hora de transitar cap a l'ocupació des de l'atur.

§ Quant al gènere, més de la meitat de les persones que en parlen consideren que les dones tenen més probabilitat que els homes de caure en situació d'atur de llarga durada. La divisió sexual del treball i l'especialització de les dones en les tasques de cura domèstica ocupa un espai rellevant en aquesta percepció. Així doncs, es fa referència a les dones que van sortir del mercat de treball per fer-se càrrec de la cura d'altres persones de la llar i que anys després, sense una carrera professional consolidada ni qualificacions suficients, intenten tornar-hi per compensar la baixa intensitat laboral de les seves llars familiars. La resta de les persones que parlen del gènere atribueixen a les

dones una capacitat més gran que els homes per a la polivalència, per adaptar-se als canvis i per transferir competències –des de l'àmbit domèstic al mercat de treball. En aquest sentit, es considera que amb un acompanyament i orientació adequats les dones haurien de poder transitar cap a l'ocupació amb relativa facilitat.

- § L'origen també fa acte de presència en les respostes de les persones entrevistades, tot i que de forma molt minoritària. Així, s'assenyala que les persones de nacionalitat extracomunitària o bé de determinats orígens –com el Marroc- tenen més dificultats que la resta per transitar a l'ocupació, independentment de les seves competències. D'acord amb el punt de vista d'aquestes persones, algunes empreses prefereixen contractar a persones autòctones.
- § Pel que fa al nivell d'estudis, val a dir que és juntament amb el gènere el factor que es menciona amb més freqüència a l'hora d'explicar la probabilitat que tenen les persones treballadores de més edat de caure en l'atur de llarga durada. Les persones entrevistades en fan referència a través d'expressions específiques com "els estudis", la "qualificació" i la "formació". Es considera que les persones amb un nivell d'estudis més baix tenen dificultats afegides de reinserció laboral. Per exemple, s'observa que l'edat és una característica menys rellevant de cara a la contractació per a llocs de treball qualificats. També hi ha qui amplia el significat tècnic del "nivell d'estudis" i encabeix les diferents expressions del capital humà de les persones -incloent les competències adquirides en entorns formals i informals- en l'explicació de la probabilitat de caure en l'atur de llarga durada. D'altra banda, algunes persones afegeixen matisos i constaten que en un context com l'actual en què es generen molts llocs de treball poc qualificats (vegeu Capítol 4 d'aquest informe) les persones amb un nivell d'estudis alt sovint han de "reduir el currículum" per tenir més probabilitats de reinserció laboral.
- § Quant al tipus de llar, només se'n parla en una ocasió i es comenta que les dones soles amb fills o filles tenen més dificultats per transitar de l'atur a l'ocupació. Aquesta percepció d'una de les persones entrevistades coincideix amb les dades comentades al Capítol 4, on s'explica que les llars amb més probabilitat de caure en l'atur de llarga durada són les unipersonals, les monoparentals i les que tenen un nombre relativament elevat de membres.
- § Una part de les persones entrevistades també parla dels sectors d'activitat i de les activitats econòmiques d'origen que fan que les persones que perden el seu lloc de treball romanguin més temps en situació d'atur. En aquest sentit, es menciona el sector serveis (on les empreses valoren generalment l'edat jove de les persones que han de treballar de cara al públic), el sector de la indústria (on cada vegada es generen menys llocs de treballs de manufactura) i, de forma més genèrica, els sectors o activitats en crisi i/o en procés de reconversió (com la construcció).

Més enllà dels perfils o situacions que es descriuen al Capítol 4 de l'informe, a les entrevistes també es parla explícitament de les dificultats afegides de reinserció laboral que tenen les persones treballadores de més edat que han desenvolupat la seva trajectòria laboral en una sola empresa. Les raons d'aquest fet poden ser múltiples: la realització de tasques específiques i/o repetitives durant molts anys, el fet de no haver accedit a accions de formació contínua, la manca d'experiència en la recerca d'un lloc de treball per part dels "nous perfils de risc de pobresa", els impactes psicològics que pot tenir la pèrdua d'un lloc de treball en persones que havien treballat ininterrompudament des de la joventut, etc. En qualsevol cas, i en línia de continuïtat amb el Marc teòric (Capítol 3), les persones entrevistades estarien fent referència a inconvenients per a la reinserció laboral que tenen a veure amb l'adquisició per part dels treballadors i treballadores de més edat d'un capital humà específic lligat a una sola empresa o organització.

Finalment, les persones entrevistades identifiquen en menor mesura altres circumstàncies sociolaborals que poden estar relacionades amb el risc de caure en atur de llarga durada. Algunes d'aquestes circumstàncies –com ara la xarxa social de les persones- ocupen un lloc destacat en la bibliografia especialitzada pel seu caràcter transversal i perquè influeixen a bastament en la probabilitat de transitar

o no des de l'atur a l'ocupació. D'altres més específiques també apareixen representades en l'imaginari sobre l'atur de llarga durada d'algunes persones entrevistades: els límits per a la mobilitat geogràfica (per manca de transport públic, per tenir responsabilitats familiars, etc.), les necessitats associades a les persones amb discapacitat, etc.

5.3. EFECTES

Conseqüències

La tercera pregunta del guió d'entrevista planteja a les persones entrevistades quines són les conseqüències econòmiques, socials i sobre la salut de l'atur de llarga durada en les persones de més edat i les seves famílies, i si aquestes conseqüències afecten tothom per igual o no. D'entrada, allò que crida més l'atenció és la importància que les persones entrevistades donen als efectes que té l'atur de llarga durada en la salut de les persones que es troben en aquesta situació. A les entrevistes també es mencionen els impactes econòmics i socials d'aquest fenomen, els quals es donen pràcticament per descomptats alhora que es reclama més atenció envers el malestar psicològic i emocional de les persones en situació d'atur i, particularment, en situació d'atur de llarga durada.

Pel que fa a les conseqüències sobre l'estat de salut, totes les persones entrevistades en parlen llevat d'una. Les expressions més recurrents de preocupació tenen a veure amb els impactes de l'atur de llarga durada sobre la salut mental de les persones. Tanmateix, val a dir que les persones entrevistades diferencien en el seu discurs entre els impactes de l'atur i de l'atur de llarga durada sobre la salut mental dels treballadors i treballadores:

- § D'una banda, hi hauria els impactes negatius sobre la identitat i l'autopercepció de les persones, els quals quedarien delimitats a grans trets als primers mesos després de la pèrdua involuntària del lloc de treball. Les persones entrevistades ofereixen explicacions múltiples sobre l'erosió de la "confiança", l'"autoestima" i l'"apoderament" dels treballadors i treballadores de més edat que es queden a l'atur. En alguns casos, també es fa referència a les sensacions de "desorientació", "impotència" o "frustració" que pot generar la recerca d'un lloc de treball i el tipus d'atenció rebuda (vegeu Capítol 6).
- § De l'altra, hi hauria els impactes negatius sobre l'equilibri mental de les persones, els quals deriven en trastorns emocionals complexos. Aquests impactes s'amplificarien a mesura que els treballadors i treballadores acumulen temps d'atur i, sobretot, a partir del moment en què experimenten problemes econòmics greus, esgoten les prestacions d'atur o entren en situació de risc de pobresa. Les persones entrevistades structuren el seu discurs sobre les conseqüències psicològiques més greus de l'atur de llarga durada a l'entorn de conceptes clínics com "ansietat", "depressió", "angoixa" i "trauma". Aquestes expressions apareixen gairebé sempre relacionades amb problemes econòmics.

Adicionalment, algunes persones entrevistades fan aportacions des de la perspectiva de gènere i comenten que els homes en situació d'atur de llarga durada tendeixen a experimentar més problemes psicològics que les dones que es troben en la mateixa situació. Aquesta percepció està en línia de continuïtat amb els resultats de les recerques empíriques resumides en el Capítol 3 d'aquest estudi. Més concretament, les persones entrevistades relacionen aquesta diferència amb la divisió sexual del treball. Es considera que la implicació més gran de les dones en el treball de cura familiar pot atenuar, sota determinades circumstàncies, els impactes potencials de l'atur sobre el benestar psicològic i emocional. Contràriament, molts homes als quals els "han educat per fer una feina", "han portat el pa a casa" i/o "tenen una concepció del temps molt lineal" acaben "aïllats" del seu entorn social degut a la "vergoanya" que senten després d'haver perdut el lloc de treball. Aquests extrems són assenyalats per quatre persones entrevistades.

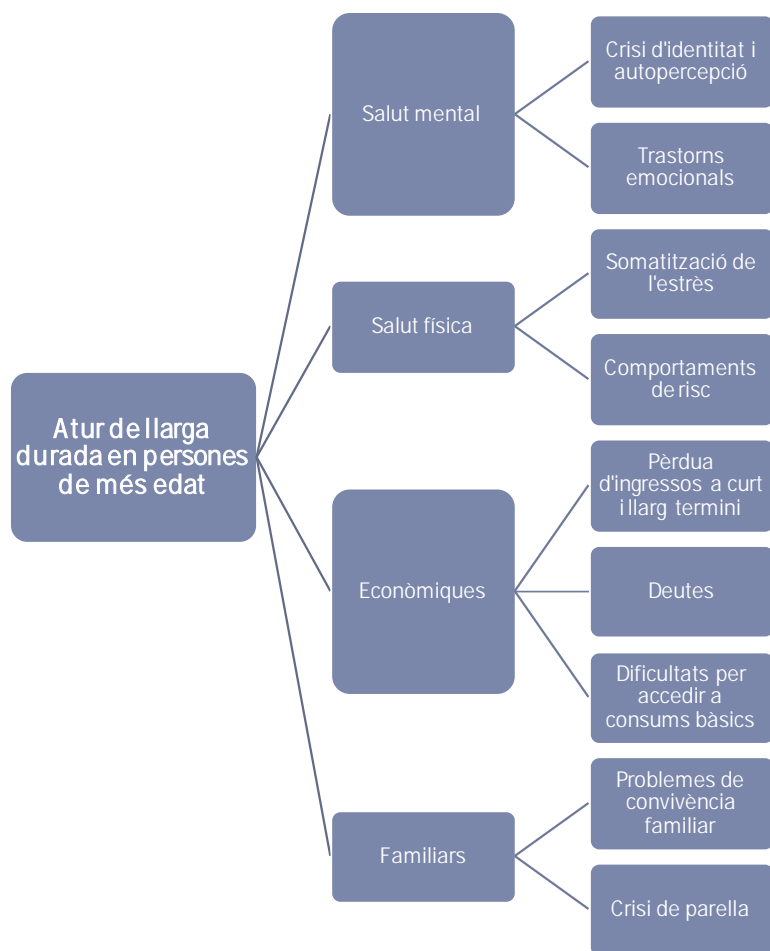
Les persones es refereixen de manera molt anecdòtica als impactes de l'atur de llarga durada sobre la salut física del col·lectiu objecte d'estudi. Es menciona el malestar i deteriorament físic que genera la somatització de l'estrès ("dolors físics constants"), així com els comportaments de risc per a la salut (*i.e.* tabaquisme) associats a aquest estrès. En una de les entrevistes es parla explícitament de suïcidis de persones emprenedores amb negocis que han fet fallida en el context de la crisi econòmic actual.

Pel que fa a les conseqüències econòmiques i socials de l'atur de llarga durada, val a dir que les persones entrevistades fan referència a la pèrdua d'ingressos i de negocis familiars i als problemes que se'n deriven per fer front a determinats pagaments i consums. Així, l'atur de llarga durada es relaciona amb dificultats per pagar hipoteques i altres deutes (a entitats financeres, familiars i amistats) i per accedir a consums bàsics i necessaris com aliments saludables, medicaments, llum elèctrica, calefacció, habitatge de lloguer, etc. Algunes persones entrevistades també remeten a la situació de risc de pobresa a què s'exposen aquelles persones i famílies que han esgotat les prestacions. Això afectaria particularment a les dones que han ocupat llocs de treball de forma intermitent en sectors feminitzats amb salaris més baixos i que, per tant, tenen prestacions més curtes i amb imports més baixos. En situacions extremes, les persones es veurien obligades a "buscar-se la vida" a l'economia submergida o, fins i tot, a través d'activitats il·lícites.

En línia de continuïtat amb els resultats de les recerques empíriques longitudinals (vegeu Capítol 3), val a destacar també el punt de vista segons el qual l'efecte negatiu de l'atur sobre els ingressos es replica en moments posteriors de la vida de les persones. Aquesta constatació està representada per dues veus que assenyalen, respectivament, els efectes negatius de l'atur de llarga durada sobre les pensions de jubilació i sobre els salaris futurs per efecte de la depreciació que experimenta el capital humà de les persones en aquesta situació a mesura que passa el temps. En aquest sentit, una de les persones entrevistades parla de la "pèrdua d'habilitats".

Finalment, l'atur de llarga durada també té conseqüències negatives sobre la convivència familiar. Aproximadament la meitat de les persones entrevistades parlen de les tensions que sovint es viuen a les llars familiars degut als canvis de circumstàncies que produeix la situació d'atur. En alguna ocasió també es remet a les crisis de parella relacionades amb l'atribució de culpabilitats o els problemes d'empatia que poden generar les dificultats per transitar de nou cap a l'ocupació.

FIGURA 8. Conseqüències de l'atur de llarga durada en les persones de més edat i les seves famílies segons les persones entrevistades



Font: elaboració pròpia.

Sistema de protecció social

La quarta pregunta té per objectiu copsar les valoracions que mereix a les persones entrevistades el funcionament del sistema de protecció social davant les situacions d'atur de llarga durada que afecten el col·lectiu objecte d'estudi. La complexitat i fragmentació del mapa del sistema de protecció social (vegeu Capítol 6) és una característica a tenir en compte a l'hora d'analitzar les respostes de les persones entrevistades, sovint plenes d'inexactituds. La més comuna consisteix a parlar genèricament de l'"ajuda dels 400 euros" sense concretar la prestació a què s'està fent referència ni la quantia exacta. També és freqüent la manca de precisió en relació amb els criteris d'accés als diferents instruments de garantia d'ingressos.

Per aquest motiu, en aquest apartat no s'analitzarà la descripció del sistema de protecció social segons el punt de vista de les persones entrevistades sinó la valoració que fan, a grans trets, de la seva capacitat per protegir a les persones de més edat en atur de llarga durada enfront del risc de pobresa i exclusió social.⁵⁴ En aquest sentit, les respostes de les persones entrevistades es poden classificar en relació amb tres grans aspectes: la cobertura del sistema de protecció social, les quanties de les prestacions i el mapa del sistema.

⁵⁴ Per a una descripció sistemàtica i detallada del sistema de protecció social en relació amb les persones de 45 a 64 anys vegeu el Capítol 5 d'aquest informe.

Com a qüestió prèvia, val a dir que totes les persones entrevistades, llevat de dues, emfasitzen els límits del sistema de protecció social. Frases com "El sistema de prestacions està mal pensat, és insuficient" o "Hi ha unes ràtios [d'atenció] i un pressupost assignat que fa que sigui impossible donar a l'abast" il·lustren el to crític que impera en les valoracions de les persones entrevistades a aquesta pregunta. En alguna ocasió es menciona, sense entrar en detalls, l'enduriment de les condicions d'accés al sistema de protecció social i la rebaixa de les quanties dels darrers anys.

§ Pel que fa a la cobertura del sistema de protecció social, la major part de les persones entrevistades en fan referència. Diverses veus expressen preocupació envers l'evolució negativa de la taxa de cobertura per desocupació al llarg dels últims anys (vegeu Capítol 4) i per la desprotecció de persones de més edat i famílies afectades per l'atur del llarg durada. Altres persones, en canvi, mencionen buits de cobertura dins del sistema de protecció social per a determinats col·lectius i/o situacions específiques: d'una banda, els treballadors i treballadores autònoms i, de l'altra, les persones en situació d'atur que han esgotat les prestacions contributives però viuen en unitats familiars en què se supera el límit d'ingressos establert legalment per accedir a prestacions assistencials com la Renda Mínima d'Inserció o el subsidi per a més grans de 55 anys. En un altre moment de l'entrevista, una persona crida l'atenció sobre la realitat específica dels treballadors i treballadores en situació d'atur que en no tenir càrregues familiars sovint no són beneficiaris de prestacions i, per tant, queden desprotegits.

§ En relació amb les quanties, la valoració general és que les prestacions no contributives (*i.e.* l'"ajuda dels 400 euros" o el "subsidi dels 426") són insuficients i no garanteixen la protecció enfront del risc de pobresa i exclusió social. Algunes persones entrevistades relacionen aquests aspectes deficitaris del sistema de protecció social -cobertura i quanties- amb la necessitat de derivar moltes persones de més edat en atur de llarg durada als Serveis Socials i a entitats del tercer sector social com la Creu Roja i Càritas (vegeu més endavant epígraf sobre "Complementarietat de les mesures"). La lògica discursiva porta finalment a diverses persones entrevistades a mencionar la realitat obstinada de l'economia submergida com a recurs alternatiu, però igualment precari, a la desprotecció social.

§ Pel que fa al mapa del sistema, la complexitat i fragmentació de la protecció social és un tema transversal a pràcticament totes les entrevistes. En relació amb aquesta pregunta, les persones introdueixen diversos temes, alguns dels quals desenvolupen amb més detall en moments posteriors de l'entrevista. Es fa sobretot referència a la mesura amb què el sistema desincentiva les transicions de l'atur a l'ocupació per la "por" de les persones beneficiàries als buits temporals de cobertura que es generen durant el procés de reactivació d'algunes prestacions un cop finalitzats els contractes de treball. De la mateixa manera, es menciona més esporàdicament la confusió que genera en els i les professionals, així com en les persones usuàries, la diversitat d'instruments de garantia de rendes i de criteris per regular-ne l'accés. En alguna ocasió, les persones entrevistades remetent a situacions d'atenció deficitària en què els serveis públics haurien proporcionat informació errònia relativa als drets d'accés a algunes prestacions.

Addicionalment a aquests conjunt d'aspectes valoratius, val a afegir que algunes persones entrevistades observen que el sistema de protecció social tampoc no respon adequadament a les necessitats d'atenció que genera el context socioeconòmic actual, caracteritzat per la cronificació de moltes situacions d'atur i per la generació de contractes de treball de curta durada. S'afirma, a més, que les quanties de moltes de les noves prestacions contributives s'han reduït com a conseqüència de la baixada dels salaris -i de les cotitzacions- que acostuma a produir-se després de les transicions a l'ocupació des de l'atur (vegeu Capítol 3), i que això afectaria particularment a les dones degut a la bretxa salarial de gènere.

5.4. TRANSICIONS

Punts forts i punts febles

La pregunta sobre quins són, en opinió de les persones entrevistades, els punts forts i els punts febles de les persones treballadores de més edat de cara a la seva contractació obre un bloc temàtic ampli sobre les transicions de l'atur de llarga durada a l'ocupació. Les opinions de les persones entrevistades se centren en la identificació de punts forts independentment de les organitzacions que representen. Aquesta tendència podria estar relacionada amb la voluntat de compensar, en el context de les entrevistes i el treball de camp, els prejudicis socials associats amb l'edat ja mencionats a la pregunta número 1 i 2.

Les percepcions a l'entorn de les fortalezes de les persones treballadores de més edat es corresponen a grans trets amb la concepció de l'edat esbossada al Capítol 3 d'aquest estudi. Segons aquest punt de vista, l'edat de les persones és una variable cronològica en què s'acoblen tant els canvis relacionats amb el procés de maduració de les persones com les transformacions del mercat de treball. Així doncs, les persones entrevistades identifiquen un conjunt de fortalezes derivades de l'edat que força sovint no es tradueixen en oportunitats per a la reinserció laboral en un mercat de treball constantment canviant i amb prejudicis d'edat.

Dit això, les fortalezes dels treballadors i treballadores de més edat es poden classificar en tres grans grups d'idees:

- § Gairebé totes les persones entrevistades emfasitzen l'experiència laboral i vital de les persones de més edat. Es considera que l'edat és un valor afegit sobretot en relació amb les competències transversals requerides per les organitzacions, és a dir, amb les habilitats socials, el control de les emocions i el maneig de situacions complexes. Frases com "La maduresa et dóna visió", "No es tracta només de saber fer la feina sinó de saber anar a treballar" o "Pesa més l'experiència de treballar que l'experiència d'una feina" donen fe d'una visió en què es valora l'aportació de l'edat al lloc de treball, tal com es recull en el Capítol 3 d'aquest estudi. Altres persones també manifesten que l'experiència reverteix positivament sobre les competències específiques (*i.e.* coneixements i habilitats tècniques directament relacionades amb el desenvolupament d'un lloc de treball).
- § Pràcticament totes les persones entrevistades atribueixen a les persones treballadores de més edat un conjunt de valors que afavoreixen la sostenibilitat de les empreses i les organitzacions. Es parla principalment de la "responsabilitat", el "compromís" i la "lleialtat" de les persones de més edat. En moltes entrevistes, aquest tipus d'actituds s'associa amb la situació econòmica i familiar dels treballadors i treballadores de més edat, la qual es reelabora discursivament fins a convertir-la en un altre punt fort de cara a la contractació d'aquest col·lectiu. En aquest sentit, les persones entrevistades subratllen la necessitat d'ingressos, els lligams i responsabilitats familiars i els deutes pendents (fonamentalment hipotecaris) com a elements facilitadors d'aquest tipus de valors i actituds: "Sap la dificultat que té per trobar una feina i quan en troba una s'implica més", "Tinc més responsabilitat perquè tinc una família que mantenir o una hipoteca", etc.
- § Finalment, es poden mencionar altres característiques que les persones entrevistades atribueixen als treballadors i treballadores madurs i que els podrien ajudar a transitar a l'ocupació: d'una banda, la polivalència característica de les dones amb presències múltiples i, de l'altra, la freqüència baixa de l'absentisme no justificat en les persones de més edat. Addicionalment, una part de les persones comenten que les bonificacions a la Seguretat Social podrien afavorir la contractació de persones treballadores de més edat per part de les empreses i organitzacions.

Finalment, tot i que no sempre és així, s'ha d'afegir que almenys una part de les persones entrevistades se'n cuiden de no estereotipar les persones treballadores joves a l'hora d'identificar les fortalezes de

les de més edat. Aquest fil argumental reconeix explícitament els avantatges de la gestió de la diversitat generacional en el si de les empreses i les organitzacions: "Els joves van més de pressa però nosaltres coneixem les dreceres". Es tracta d'una qüestió que es desenvolupa amb més detall a la pregunta número 12 del guió d'entrevista, però que aquí emergeix en línia de continuïtat amb els plantejaments del Capítol 3, en què es parla de l'impacte potencialment positiu de la diversitat d'edats en la productivitat de les organitzacions: "[Els treballadors i treballadores de més edat poden] fer una cosa sense tenir tota la informació", "Poden donar una resposta més eficaç", "La transmissió de coneixements és una cosa molt important", etc.

Complementarietat entre les mesures

La majoria de les persones entrevistades coincideixen en què la complementarietat entre les mesures orientades a facilitar el retorn a l'ocupació i les mesures de protecció social o garantia d'ingressos no és l'adequada en el cas de les persones treballadores de més edat en atur de llarga durada.

§ Contràriament al que es podria pensar, l'opinió dominant és que la garantia d'ingressos és una condició favorable a l'articulació de processos de reinserció laboral: "Fins que no tinguem cobertes les necessitats bàsiques... Hi ha gent que ha d'anar a un menjador social i ha de marxar de la formació a una hora determinada", "Està clar que les persones que no tenen cap tipus de prestació i de cobertura suficient tenen una dificultat més gran per poder formar-se, per poder participar en el conjunt de polítiques actives perquè no deixa de ser una barrera d'immediatesa i [relacionada amb] altres prioritats", "Uns mínims se'ls hi ha de procurar perquè si no, no poden buscar feina", etc. Per aquest motiu, la immensa majoria de les persones entrevistades considera necessari que les persones en situació d'atur tinguin garantits uns ingressos econòmics mentre duri aquesta situació.

§ Un dels aspectes que més preocupa en totes les entrevistes és la suspensió temporal de la complementarietat entre les mesures orientades a fomentar la reinserció laboral i les mesures orientades a garantir uns ingressos. Més concretament, això succeeix quan, per raons burocràtiques, les persones que havien transitat a llocs de treball es queden durant setmanes o mesos sense ingressos degut a la lentitud que caracteritza la reactivació d'algunes prestacions després de caure novament a l'atur (vegeu el Capítol 6). En aquest sentit, les persones entrevistades insisteixen en la "por" que tenen les persones aturades a l'hora d'acceptar ofertes de treball de curta durada (*i.e.* de dies o setmanes) davant la possibilitat de quedar-se temporalment sense ingressos un cop finalitzats els contractes de treball: "El col·lectiu que està en aquesta situació sí que es mira molt això. Perquè, és clar, igual treballo quinze dies i després m'aturo. I com que la tornaré a tramitar [la prestació], de seguida passa un mes sense ingressos", "Com poden agafar una feina d'un mes si [quan s'acaba el contracte] li ho comunico al treballador social, ell ho comunica al Departament [...] Pots trigar tres mesos a tornar a cobrar l'RMI", etc.

§ Les persones consultades constaten que aquests problemes de complementarietat o articulació entre les mesures orientades a fomentar la reinserció laboral i les orientades a garantir uns ingressos desincentiven les transicions de l'atur a l'ocupació alhora que fomenten l'economia submergida.

Altres circumstàncies que també poden desincentivar els processos de reinserció laboral succeeixen quan el salari de les ofertes de treball és més baix que la quantia de les prestacions. Una part de les persones aturades reporten les reserves que expressen alguns treballadors i treballadores davant la possibilitat de transitar cap a ocupacions d'aquestes característiques degut als efectes negatius que, en el curt termini, això podria tenir sobre les cotitzacions a la Seguretat Social i les pensions de jubilació: "Quan estàs cobrant el subsidi cotitzes a la Seguretat Social per una quantitat però si deixes el subsidi i vas a una feina mal pagada, mal remunerada, i no arribes a un sou mínim, això va en detriment de la teva jubilació".

Disseny de mesures específiques vs. transversals

Pel que fa a la conveniència de dissenyar mesures de reinserció laboral per a col·lectius específics (en funció de l'edat, el gènere, el sector productiu d'origen, etc.) o bé mesures de caràcter transversal, les opinions són diverses. Aquesta pluralitat es dona de manera transversal en el conjunt de les entrevistes però també a dins de cadascuna de les tres categories de serveis i organitzacions que han participat en el treball de camp d'aquest estudi. Així doncs, no és possible establir una correlació clara entre l'opinió de les persones entrevistades i les posicions socials que ocupen en funció dels serveis i organitzacions que representen.

- § Les persones que es mostren favorables al desenvolupament de mesures de reinserció laboral adreçades a col·lectius específics (una minoria) consideren que les mesures transversals poden ser excessivament generalistes i passar per alt les necessitats específiques dels col·lectius.
- § Contràriament, les persones que recomanen el desenvolupament de mesures de reinserció laboral de caràcter transversal (una majoria) consideren que les mesures adreçades a col·lectius específics tenen dos inconvenients: d'una banda, el seu potencial estigmatitzador i, de l'altra, la seva rigidesa. En aquest darrer sentit, es posa de manifest la tensió que existeix entre el fet que les persones tinguin més d'una diversitat (*i.e.* d'edat, gènere, sector productiu d'origen, etc.) i, al mateix temps, que els programes s'adrecin a col·lectius "específics". Aquestes rigideses en l'accés als programes poden generar exclusions. L'argument principal a l'hora de recomanar el disseny de mesures de reinserció laboral de tipus transversal té a veure amb els efectes beneficiosos que té la diversitat i la riquesa d'experiències sobre la xarxa social i el capital cultural de les persones.

Canals per trobar una ocupació

Durant el procés de transició de l'atur a l'ocupació, les persones han de bregar més tard o més d'hora amb els diferents canals de recerca d'ocupació que tenen al seu abast. A la pregunta número 6 del guió d'entrevista es planteja quins són en aquest sentit els canals més eficaços per als treballadors i treballadores de més edat. Les persones entrevistades parlen dels canals informals (*i.e.* el boca-orella) i de les TIC però no valoren el paper que desenvolupen les entitats i organitzacions que representen. Només de manera anecdòtica es fa referència a l'eficàcia de les ETT i les OTG en els processos de reinserció laboral.

De manera sintètica, la major part de les persones consultades consideren que el boca-orella i, per tant, l'activació de la xarxa social, és el mitjà de recerca d'ocupació i reinserció laboral que funciona millor. Al mateix temps, les persones entrevistades relativitzen la importància que s'atribueix a les TIC (portals d'Internet, aplicacions mòbils, etc.) des dels serveis públics, els privats i -amb menys mesura- el tercer sector social.

- § En les entrevistes, el boca-orella es considera el principal canal de recerca d'ocupació, entre d'altres raons perquè la major part de les ofertes de treball "són ocultes" i no es publiquen enlloc (el "70%" del total segons una persona entrevistada i el "80%" segons una altra). Tanmateix, algunes persones criden l'atenció sobre els riscos que pot representar acotar exclusivament la recerca d'un lloc de treball a la transmissió oral de les informacions. D'una banda, perquè hi ha persones en situació d'atur i, sobretot, d'atur de llarga durada que es desanimen i s'aïllen socialment, de manera que no participen ni es beneficien del flux d'informacions activat per la xarxa social del seu entorn més immediat (*i.e.* barri, població, amistats, familiars, etc.). De l'altra, perquè hi ha asimetries molt importants en la composició de la xarxa social de les persones i, per tant, en la qualitat de les informacions que hi circulen a través del boca-orella. La rellevància del capital social en l'articulació de processos de reinserció laboral s'ha posat de manifest al Capítol 3 d'aquest estudi. Algunes persones entrevistades confirmen aquesta dada i manifesten que una part important del col·lectiu objecte d'estudi "Té la seva xarxa de contactes erosionada i gastada" o "molt limitada". En aquest sentit, s'insisteix en la necessitat d'oferir una combinació de suport individualitzat (per ajudar les per-

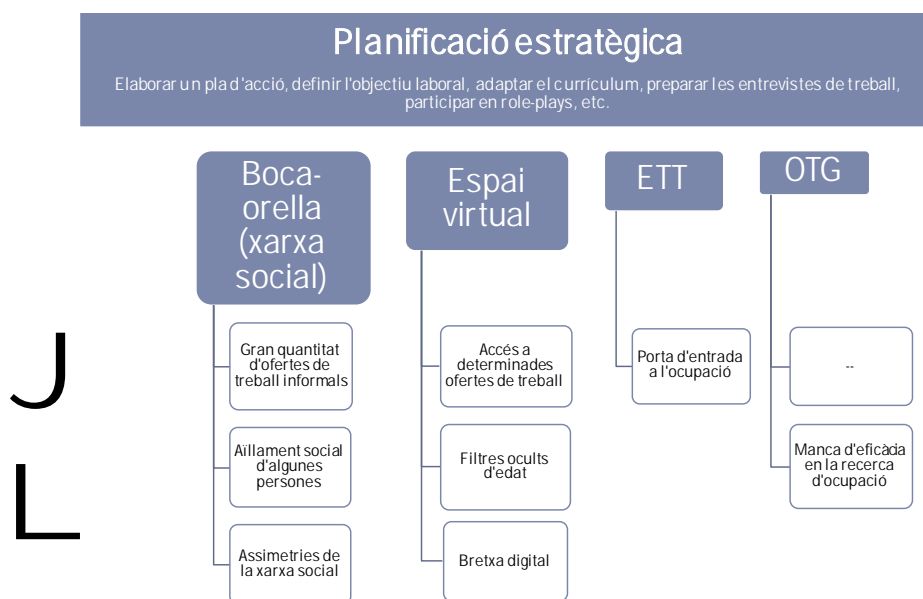
sones a identificar i posicionar-se estratègicament davant les ofertes de treball) i de treball en grup en espais compartits (per trencar els cercles de l'aïllament social, reforçar la xarxa social de les persones i proporcionar-les estímuls per a l'activació laboral). En un parell d'entrevistes, les persones posen l'èmfasi en la necessitat de desenvolupar projectes comunitaris orientats al reforçament de la xarxa social dels treballadors i treballadores en atur de llarga durada per tal de millorar la probabilitat de transició a l'ocupació.

§ Pel que fa a les TIC, l'opinió majoritària de les persones entrevistades és negativa per diferents motius. Es comenta que els portals d'Internet canalitzen una part important de les ofertes de treball de les empreses grans però no necessàriament de les pimes ni de les que millor responen a la diversitat de perfils de les persones de més edat que busquen ocupació. També s'afirma que els portals d'Internet tenen filtres ocults d'edat que permeten separar les candidatures. D'altra banda, es fa referència a les dificultats d'accés que té una part important de les persones en situació de risc de pobresa i exclusió social als ordinadors i als telèfons mòbils i, per tant, als recursos on-line, a les xarxes com LinkedIn i a les aplicacions de recerca d'ocupació.

§ Una part també rellevant de les persones entrevistades afegeixen que, independentment del canal utilitzat, és molt important planificar de manera estratègica la recerca d'un lloc de treball: definir l'objectiu laboral, dissenyar un pla d'acció coherent amb aquest objectiu, adaptar el currículum d'acord amb les característiques de cada empresa i oferta de treball, preparar amb antelació les entrevistes de treball, etc. En aquest sentit, es recomana no deixar currículums a porta freda i, en una ocasió, es proposa oferir a les persones de més edat en situació d'atur la possibilitat de participar en *role-plays* de selecció de personal a entorns reals perquè puguin adquirir experiència de cara a la realització d'entrevistes de treball.

Finalment, en un parell d'ocasions es reconeixen les ETT com a "porta d'entrada a moltes empreses". Les Oficines de Treball de Generalitat de Catalunya (OTG) només es mencionen en dues entrevistes per afirmar que no són gens eficaces en la recerca d'ocupació de les persones aturades de més edat.

FIGURA 9. Canals de recerca de llocs de treball per a les persones de més edat segons les persones entrevistades



Font: elaboració pròpia.

Mesures per a la reinserció laboral

Tal com es veurà al Capítol 6 d'aquest informe, l'atur de llarga durada de les persones treballadores de més edat és un fenomen multifactorial que no pot desvincular-se de l'estructura i el funcionament de les polítiques d'ocupació. El guió d'entrevista inclou una pregunta a través de la qual es pretén conèixer l'opinió de les persones entrevistades a propòsit de les diferents mesures per a la reinserció laboral d'aquest col·lectiu: la formació, l'orientació, la prospecció i intermediació i el reconeixement i acreditació de competències.

Tanmateix, una part de les persones entrevistades s'expressa a través d'un discurs holístic i crític que se superposa a la lectura específica de cadascuna de les mesures. Un dels elements més destacables d'aquesta composició de lloc fa referència a l'absència d'una visió estratègica a mitjà i llarg termini. En relació amb aquest aspecte es comenta, per exemple, que no hi ha una política industrial que atengui "El desenvolupament d'altres parts de l'economia a banda del turisme i els serveis" com tampoc una política educativa que s'avanci a les demandes del futur: "El que no pot ser és que el pla nacional de turisme prevegi que vindran de la Xina i que els instituts i la formació no s'estiguin avançant a ensenyar xinès".

També genera preocupació la manca d'estabilitat d'unes mesures que tenen caràcter de programa en lloc de serveis. Així, una de les persones entrevistades es pregunta retòricament si "És normal que les polítiques d'ocupació per a les persones amb més dificultats estiguin vinculades a programes" o a "La convocatòria de la Conferència Sectorial de Madrid". També són recurrents les referències a la insuficiència de recursos per atendre adequadament els reptes individuals i socials que es deriven d'unes xifres d'atur i d'atur de llarga durada molt elevades. Hi ha qui observa que "Tenim més diners quan hi ha més gent ocupada" degut, en part, a un esquema de finançament procíclic.

Més enllà d'això, cal tenir present que en les seves respostes les persones entrevistades combinen consideracions generalment negatives sobre el funcionament actual de les mesures (*i.e.* diagnosi) amb consideracions generalment positives a l'entorn del seu potencial (*i.e.* desideràtum). Val a dir que la formació concentra la major part de les crítiques de diagnosi mentre que l'orientació es dipositària de la major part de les expectatives que generen les mesures de reinserció laboral (un cop introduïdes les modificacions que permetin augmentar els seus nivells d'eficàcia actual). Altres mesures com la prospecció i intermediació amb les empreses i el reconeixement i acreditació de competències reben més atenció i són valorades amb més detall en moments posteriors de les entrevistes (vegeu l'epígraf 5.5 sobre recomanacions en aquest apartat).

Formació

Pel que fa a la formació, gairebé totes les persones entrevistades que es refereixen al seu funcionament actual formulen crítiques més o menys intenses: "No està pensada estratègicament", "No està ben orientada", "Pot ser perversa", etc. La formació és de fet la mesura que rep les crítiques més dures: d'acord amb l'opinió majoritària no respon adequadament ni a les necessitats de les persones en atur, ni a les necessitats de les de més edat en atur de llarga durada, ni a les demandes del teixit productiu. El motiu general que inspira la major part de les valoracions negatives té a veure amb el fet que la formació per a l'ocupació -així com la resta de mesures- depèn de convocatòries i subvencions anuals. A partir d'aquesta premissa, les persones entrevistades desgranen totes les debilitats del sistema:

§ En primer lloc, es produeixen decalatges temporals molt importants entre el període de convocatòria de les subvencions i el període de realització de les accions formatives. Es critica que les subvencions es convoquin i s'aprovin al llarg del quart trimestre de l'any, de manera que les organitzacions que imparteixen cursos de formació per a l'ocupació han d'anar "a la caça de l'alumne" en l'últim moment per no perdre les subvencions. És més, "Com que tothom comença els cursos ràpid [entre finals d'un any i començaments del següent], després de l'estiu no hi ha cursos". Això significa que les persones que es queden a l'atur durant la segona meitat de l'any tenen menys possibili-

tats per participar en accions formatives per a l'ocupació, fet que va en detriment de l'atenció prioritària per a l'activació laboral.

- § En segon lloc, el format de les accions formatives respon a les possibilitats que tenen els centres per poder operar en el marc que imposen les subvencions anuals. En aquest sentit, les persones entrevistades parlen del contingut dels cursos, d'una banda, i de la seva durada, de l'altra.

En relació amb el primer element, s'observa que les competències que s'inclouen en els cursos de formació per a l'ocupació s'adeqüen al tipus d'acció formativa i infraestructura que poden finançar les organitzacions. "Muntar un curs que no sigui de pissarra vol dir inversió". Les organitzacions tendeixen a evitar riscos perquè l'any 2016 encara no havien cobrat la part proporcional de les subvencions corresponents a la presentació de les justificacions econòmiques de les accions formatives d'exercicis anteriors ("Es tendeix a aules que tenen un cost més baix"). Són diverses les veus que consideren que aquesta debilitat del sistema és clau per comprendre la distància que existeix entre les necessitats de les persones aturades i el teixit productiu, d'una banda, i els continguts de les accions formatives, de l'altra. Les conseqüències d'això són negatives: "Formar en una cosa que no té sortida és una frustració inútil", "Si no faig cursos del que necessiten les empreses del meu entorn, no em serveixen", "No hi ha sortida en els cursos que estan fent", etc. Les persones entrevistades expressen preocupació i descontent perquè tot plegat porta a que l'oferta formativa sigui repetitiva i estigui concentrada a l'entorn de competències professionals relacionades amb l'ofimàtica o l'administració. Això no implica necessàriament una valoració negativa de la formació tecnològica adreçada a les persones treballadores de més edat, però a les entrevistes es parla més aviat de les competències demandades pel mercat de treball que es troben a faltar en les accions formatives actuals, com ara les relacionades amb la "hidràulica", la "soldadura" i la "cuina".

En relació amb el segon element, es comenta que la durada de les accions formatives està condicionada per les característiques del sistema de convocatòries i subvencions anuals i no tant per les necessitats de formació de les persones en atur i per les demandes de les empreses. Així doncs, s'assenyala que la durada de moltes de les accions formatives s'explica no només per la voluntat que tenen les Administracions Públiques de facilitar a les persones en atur l'accés i la finalització dels cursos sinó també perquè les organitzacions cobren en funció del nombre d'alumnes que els finalitzen: "Si fas un curs molt llarg tens més possibilitats de què caiguin els alumnes".

- § En tercer lloc, els criteris de repartiment de les subvencions entre organitzacions és font de nombroses crítiques. Algunes persones entrevistades opinen que "[Es] tendeix molt a repartir en funció de criteris polítics" o de formes "molt interessades" que perjudiquen els nivells d'eficàcia i qualitat de l'oferta formativa per a l'ocupació. Aquesta percepció es relaciona discursivament amb dubtes sobre l'adequació de les accions formatives de cara a la reinserció laboral de les persones treballadores de més edat: "Tothom té centres de formació. [...] Tenim molts dubtes de que la formació que s'està oferint sigui suficientment efectiva per integrar", "Es pensa en repartir això en comptes de mirar què fa falta", etc.

- § Finalment, una part important de les persones entrevistades critica el protagonisme que ha anant adquirint la formació entre les mesures per al foment de l'ocupació. L'opinió dominant és que es deriven més persones a accions formatives de les que realment ho necessiten o bé que el format d'aquestes accions -continguts i durada- no sempre s'ajusta al perfil i necessitats de les persones demandants d'ocupació: "No tothom ha de fer formació. Hi ha gent que ja la té. Fer formació no activa: activa quan està molt enfocada", "Reciclar-se tampoc ha de suposar passar per una formació de sis mesos o entrar a un Pla d'ocupació, que són per a determinats col·lectius i persones", etc. Aquí s'hi inclouen valoracions crítiques que qüestionen les expectatives dipositades en la formació per a l'ocupació: "El programa Treball i Formació] fa contractes de sis mesos però amb l'Administració Pública, que no els donarà cap continuïtat", "Ens trobem amb persones que fan molts cursos i al

final també és frustrant perquè el fet de fer més cursos no genera més oportunitats de feina", "[En els Plans d'ocupació] aquesta persona haurà cobrat 480 euros durant sis mesos però què haurà aconseguit? No res, no res", etc.

Orientació

En relació amb l'orientació, la major part de les veus subratllen les potencialitats que podrien emanar d'un model d'orientació per a l'ocupació centrat en les necessitats de les persones aturades i basat en principis d'actuació com la flexibilitat (*i.e.* adaptació "al ritme de les persones"), la proximitat (*i.e.* treball "braç a braç" i "en equip") i l'atenció al benestar emocional (*i.e.* "acompanyament psicològic", "suport anímic", "motivació") -tots ells relativament presents en les agències privades de recol·locació si es té present l'opinió d'una de les persones entrevistades.

Tot i això, la posició adoptada pel conjunt de les persones entrevistades és de crítica molt negativa envers el funcionament actual d'aquesta mesura, fortament afectada per la racionalització de la despesa pública:

§ Les debilitats de les accions d'orientació per a l'ocupació que s'expressen en aquest moment de l'entrevista i en moments posteriors (preguntes 10 - 14) tenen a veure, sobretot, amb l'existència d'unes ràtios molt elevades a les OTG. Aquesta situació fa que a la pràctica no sigui possible oferir als usuaris i usuàries una atenció individualitzada ni personalitzada de qualitat: "Les Oficines de Treball són les primeres en dir-te que no tenen personal ni recursos per fer les derivacions i que si es fan no sempre és per indicació d'un orientador sinó per persones de suport", "No hi ha orientadors a les oficines que puguin fer una primera atenció i derivar les persones al servei o programa que necessita", etc. La insuficiència de recursos deriva en problemes de coordinació que fan que "El ciutadà vegi amb desconfiança [l'Administració Pública] i pensi amb reticència "Ara on m'enviaran? "".

§ Ahora, també es constata amb preocupació que els programes d'orientació no esdevinguin un servei estable i que, en canvi, estiguin sotmesos a la temporalitat i discontinuïtat de les convocatòries anuals: "[A la persona] La truca un orientador durant una temporada en què hi havia una subvenció de no sé què i després desapareix la figura de l'orientador", "La veritat del dia a dia del que s'està fent en els programes d'acompanyament a la inserció i d'orientació professional és que hi ha temporalitat: comencen en aquesta data i acaben en aquesta data. Treballem per subvencions del SOC", etc.

Reconeixement i acreditació de competències

El reconeixement i acreditació de competències rep una atenció molt minoritària en aquest part de l'entrevista però en canvi és un tema recurrent a l'hora de formular recomanacions. D'una banda, es pot destacar la crítica que es formula a propòsit del seu caràcter irregular en tant que programa molt marginal sotmès a convocatòries anuals i específiques: "Surt un llistat de competències de les qualificacions professionals per a les quals es farà l'acreditació aquell any". De l'altra, val a assenyalar el reconeixement que mereix aquesta mesura en les entrevistes, específicament en relació amb unes generacions de persones treballadores que, per la seva edat, havien viscut processos d'escolarització sovint curts o inacabats.

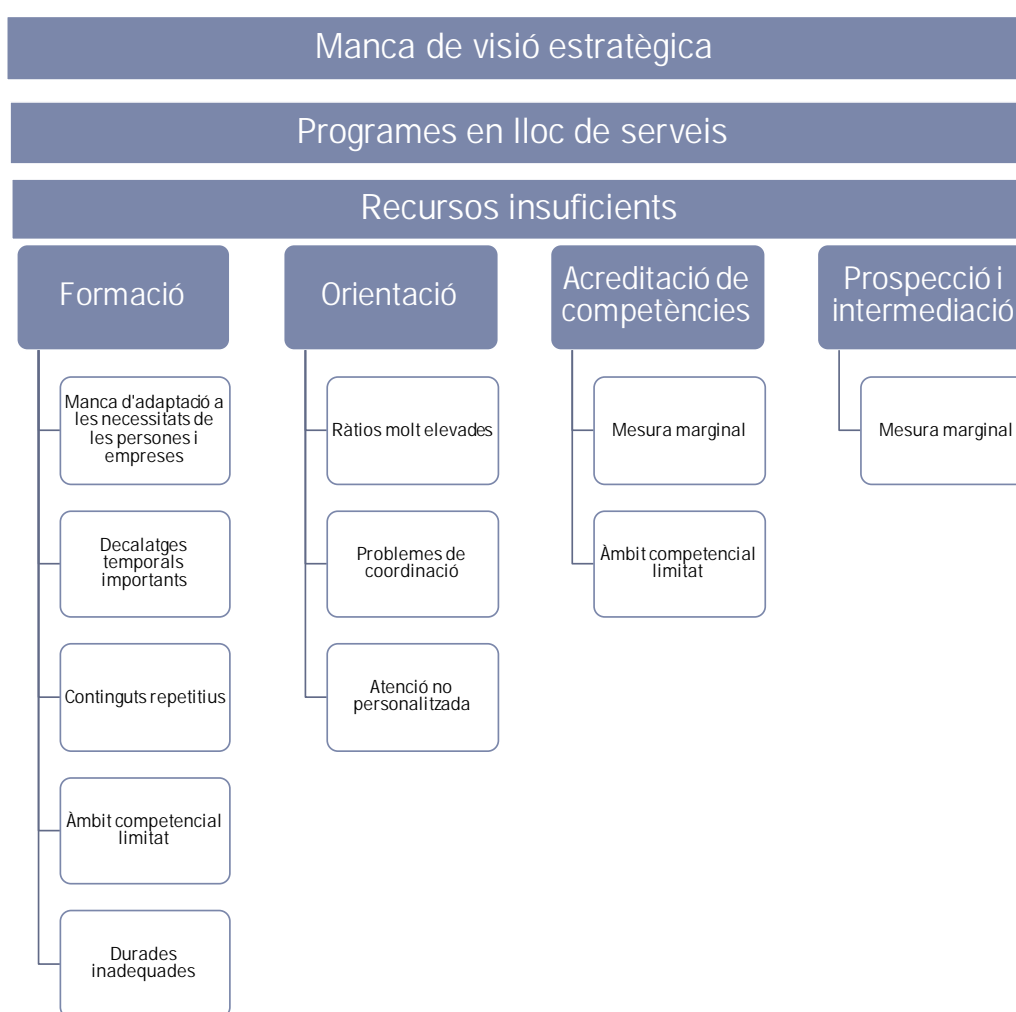
Prospecció i intermediació

Finalment, quant a la prospecció i intermediació, les persones entrevistades emeten valoracions molt negatives del seu funcionament actual i, com es veurà més endavant, converteixen aquesta mesura en una font de recomanacions. La crítica principal té a veure amb la manca de rellevància que tenen sobre el terreny les actuacions de les Administracions Públiques relacionades amb la detecció de les necessi-

tats del mercat de treball, en general, i amb el foment de l'ocupació de les persones de més edat, en particular. En una de les entrevistes, per exemple, s'explica que "El SOC té un àrea de serveis a les empreses i en l'àmbit de les comarques gironines hi ha una persona i prou que fa tot el tracte amb les empreses, amb les que pot".

Al mateix temps, les persones entrevistades atribueixen a la prospecció i intermediació un conjunt de virtuts positives derivades de la proximitat i interrelació entre l'oferta i la demanda de treball que promou. Així, es tendeix a valorar positivament l'establiment de línies de col·laboració i aliança amb el teixit empresarial atès que contribueixen a atenuar els prejudicis i barreres de contractació associades als estereotips d'edat: "A la persona li puja l'autoestima i l'empresa veu allò que no veu sobre el paper [el currículum]".

FIGURA 10. Crítiques a les mesures per a la reinserció laboral de les persones treballadores de més edat segons les persones entrevistades



Font: elaboració pròpia.

Bonificacions a la Seguretat Social

També dins del bloc temàtic de les transicions de l'atur a l'ocupació es planteja la qüestió sobre el paper que desenvolupen les bonificacions a la Seguretat Social en la contractació dels treballadors i treballadores de més edat en situació d'atur. Aquesta és una de les poques preguntes analítiques -no pro-

positives- en què les persones entrevistades mostren diversitat d'opinions i en què aquesta diversitat es pot relacionar amb les posicions que ocupen dins l'espai social.

§ En primer lloc, val a dir que les bonificacions a la Seguretat Social mereixen opinions força negatives a dues terceres parts de les entrevistes, particularment quan provenen de persones representants del primer grup d'entitats (*i.e.* serveis i organitzacions adreçats al suport, l'acompanyament i la inserció). "Ni les bonificacions a la Seguretat Social ni les exempcions a la fiscalitat són incentivadores de la contractació ni d'aquest col·lectiu ni de cap altre", "Això és llençar els calers" o "Que estimulin a agafar gent crec que no" són només alguns exemples literals de les opinions que s'han expressat en aquest sentit. El motiu principal que addueixen les persones entrevistades és que les empreses i organitzacions contracten en base als perfils i competències que necessiten, i no pas d'un estalvi: "L'empresari o empresària buscarà una persona que li quadri en el que vol", "La decisió no es basa en això, no depèn del 20 o 30% d'estalvi", etc. En altres ocasions, les persones entrevistades argumenten que les bonificacions a la Seguretat Social no fomenten la creació d'ocupació i que, com a molt, poden tenir un "efecte substitució, és a dir, que les empreses contractaran un col·lectiu en comptes d'un altre". La major part de les persones, doncs, es mostren obertament contràries a aquest tipus de mesura, la qual representa "el gruix més gran de les polítiques actives" i "treuen diners de la Seguretat Social".

§ En segon lloc, hi hauria un conjunt de valoracions igualment negatives però amb matisos. Aquest punt de vista està representat per una sisena part de les persones entrevistades, sobretot quan es tracta d'interlocutors i interlocutores del segon tipus d'entitats que han estat incorporades al treball de camp (*i.e.* serveis i organitzacions adreçats a la contractació i la gestió dels recursos humans). Així, es considera que aquest tipus de mesura no funciona d'entrada però que, en igualtat de condicions (nivell d'estudis, competències professionals, etc.), podria influir en la decisió de les empreses i organitzacions per contractar les persones candidates de més edat en detriment de les més joves: "Facilita, clar, t'ho posa més fàcil però no és el detonant per a una empresa", "Quan té l'oportunitat l'aprofita", "Farà que l'empresa es decanti per contractar persones de més de 45 anys".

§ En tercer lloc, una sisena part de les persones entrevistades expressa opinions més favorables a la utilització de les bonificacions a la Seguretat Social com a mesura adient per al foment de la contractació de persones treballadores de més edat. Es tracta fonamentalment -però no només- dels i les representants del tercer tipus d'entitats (*i.e.* associacions de persones aturades de 45 anys i més). El seu posicionament es basa en experiències concretes de prospecció i intermediació en el teixit productiu a Catalunya. Així, algunes veus constaten fets com que "Les empreses del territori van deixar de contractar gent de més de 45 anys quan aquestes bonificacions van deixar d'existir".

Adicionalment, val a assenyalar que independentment de les opinions expressades, les persones entrevistades comenten que les condicions d'accés a les bonificacions a la Seguretat Social i la tramitació de les sol·licituds són procediments molts complexos. En aquest mateix sentit, s'assenyala que el risc de devolució de les bonificacions per part de les empreses i les organitzacions és un dels factors que més desincentiva la utilització d'aquesta mesura de foment de la contractació per part de les pimes i les gestories que les assessoren. Més concretament, les persones entrevistades coincideixen en que les empreses grans amb departaments de Recursos Humans són les organitzacions que més es beneficien de les bonificacions a la Seguretat Social: "Una empresa gran té més recursos i està més informada", "Les grans empreses ho tenen claríssim", etc.

Noves contractacions

La darrera pregunta relacionada amb les transicions de l'atur a l'ocupació té per objectiu aportar informació sobre la qualitat de la reinserció laboral de les persones treballadores de més edat que han viscut situacions d'atur de llarga durada. Tal com s'ha comentat al Capítol 3, els estudis sobre aquesta temàtica han analitzat fonamentalment dues dimensions de les transicions: la freqüència amb què tenen lloc i el temps transcorregut des de la pèrdua del lloc de treball. Tanmateix, aquest estudi es pro-

posa aportar informació addicional relacionada amb aspectes valoratius de les noves contractacions (*i.e.* temporalitat, jornada laboral, salaris, horaris, etc.).

Per començar, s'ha de destacar que totes les persones entrevistades llevat d'una considera que les condicions de la reinserció laboral de les persones treballadores de més edat que havien estat en situació d'atur de llarga durada són pitjors que les que tenien abans de l'inici de la crisi econòmica. Cal tenir present que a la major part dels casos, les persones entrevistades es refereixen a persones i famílies treballadores que havien perdut l'ocupació com a conseqüència del tancament d'empreses o que, en qualsevol cas, no provenien de situacions de pobresa o exclusió social. De fet, la única excepció a aquesta valoració negativa general surt d'una entitat especialitzada en la inserció o reinserció laboral de persones en risc d'exclusió social que manifesten haver millorat la seva vida a través de la participació en el mercat de treball.

§ En relació amb el salari, es tracta d'un aspecte valorat per la major part de les persones entrevistades però no ocupa un lloc central en el discurs sobre les condicions de les reinsercions laborals de les persones de més edat que havien viscut situacions d'atur de llarga durada. Aquest fet s'ha d'interpretar en el marc d'un context de crisi econòmica en què les satisfaccions intrínseques de l'ocupació (*i.e.* realització personal, autonomia, contribució social, etc.) adquireixen certa rellevància davant de les limitacions per experimentar satisfaccions extrínseques (*i.e.* salari, horari de treball, antiguitat, etc.). Les persones entrevistades consideren que els salaris posteriors als processos de reinserció laboral del col·lectiu objecte d'estudi -així com altres condicions laborals- són comparativament baixos. A jutjar per les opinions, això és constata sobretot en el cas de les persones treballadores que havien pogut acumular antiguitat en les empreses i organitzacions i a mesura que la pèrdua de l'ocupació es retrotreu a moments propers als anys 2007 i 2008. Es parla en aquest sentit a) de salaris de 600, 700 i 800 euros, b) d'ofertes de treball que les entitats decideixen no tramitar degut a les seves condicions econòmiques i c) de llocs de treball que poden abocar a situacions de risc de pobresa, particularment en el cas de les dones.

§ Quant a la tipologia dels contractes, es constata amb preocupació l'abundància de contractes de molt curta durada en els processos de reinserció laboral protagonitzats pel col·lectiu objecte d'estudi: "Són contractes molt, molt, molt temporals", "Contractes no de sis mesos sinó d'un mes, de dies o d'hores", "Fem 6000 contractes laborals a l'any, la majoria d'ells per tres o quatre dies", etc. Aquesta percepció està en la línia de les dades estadístiques comentades al Capítol 4, les quals posen de manifest que la contractació indefinida ha descendit intensament en el període 2006-2015. D'acord amb les persones entrevistades, una part de la temporalitat en la contractació té a veure amb les característiques de l'ocupació que es genera a l'entorn d'esdeveniments puntals (com les fires comercials) i de les substitucions d'estiu per vacances. L'altra part de la temporalitat, però, s'interpreta com a símptoma d'una transformació més profunda del mercat de treball: "Hem convertit en habitual allò que no és habitual. És a dir, si el lloc de treball existeix no és normal que estigui [progressivament] ocupat per persones diferents".

§ Un tercer aspecte valorat de les condicions laborals associades a les transicions a l'ocupació del col·lectiu objecte d'estudi són les jornades. En aquest sentit, algunes persones entrevistades constaten que una part important dels nous contractes laborals són per a jornades de treball parcial. Al mateix temps, en una de les entrevistes s'observa que la contractació a temps parcial és més freqüent en les dones que en els homes. En el rerefons de les opinions expressades per les persones entrevistades hi ha el convenciment de què la major part del treball a temps parcial al quals fan referència és involuntari. Al Capítol 4 d'aquest estudi es posa igualment de manifest la importància relativa que tenen els contractes registrats l'any 2016 per a jornades a temps parcial en el cas dels treballadors i treballadores de 45 a 65 anys d'edat (el 35,6%) i, particularment, en el cas de les dones (el 47,5%).

§ Finalment, algunes persones entrevistades criden l'atenció sobre les condicions horàries de l'ocupació a la qual accedeixen les persones treballadores de més edat que aconsegueixen reinserir-se

laboralment. En diverses ocasions es parla de l'empitjorament de les condicions laborals horàries al llarg de la crisi econòmica o bé la reinserció a uns "horaris molt durs" allunyats del paradigma de la racionalització horària i la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal: "Moltes vegades demanen moltes més hores o més dedicació a canvi d'un salari igual o inferior al que tenien", "S'està donant que moltes empreses, que o són necessàriament petites, et truquen i et diuen "Que vinguis avui, que no vinguis demà".

D'altra banda, algunes persones entrevistades constaten l'increment recent de la contractació de treballadors i treballadores de més edat que s'ha comentat en el Capítol 4 d'aquest estudi. D'acord amb la seva experiència pràctica en diferents entitats, aquesta tendència es concentra en el sectors dels serveis (parlen de l'hostaleria, la restauració i la neteja) i, en menor mesura, en la construcció. De la mateixa manera, les persones que s'han pronunciat al respecte consideren que un dels motius de l'increment de la contractació d'aquest col·lectiu té a veure amb un increment de la valoració de l'experiència laboral per part d'algunes empreses i organitzacions.

5.5. RECOMANACIONS

La darrera part del guió de l'entrevista té per objectiu oferir a les persones entrevistades un espai per a la formulació de recomanacions sobre la reinserció laboral dels treballadors i treballadores de més edat en situació d'atur de llarga durada. Atès que les persones consultades han formulat propostes i recomanacions sobre un ampli ventall d'aspectes, s'ha optat per classificar-les en dos grans blocs. En el primer bloc es recullen les recomanacions sistèmiques relacionades amb les polítiques públiques destinades a millorar la reinserció laboral de les persones objecte d'estudi. En el segon bloc es recopilen les recomanacions específiques sobre mesures més concretes.

Val a dir que s'han recollit i ordenat el conjunt de recomanacions formulades per les persones entrevistades, tant si es tractava de respostes específiques a les preguntes d'aquesta darrera part del guió com si es tractava de fragments propositius intercalats al llarg de les entrevistes. Així doncs, s'ha fet l'esforç addicional d'identificació d'unes recomanacions que si bé no s'enquadren en el context de les preguntes de la darrera part de l'entrevista sí que són d'interès de cara a l'elaboració d'aquest apartat.

5.5.1. ASPECTES GENERALS PER A UNA POLÍTICA D'OCUPACIÓ ADREÇADA AL COL·LECTIU OBJECTE D'ESTUDI

Model productiu i foment de l'ocupació

Les persones entrevistades han mostrat preocupació davant dels nivells actuals d'atur i, més concretament, davant del volum que ha adquirit l'atur de llarga durada. Una part petita de les persones entrevistades manifesten esperances en la creació d'ocupació, entesa com la condició necessària per al desenvolupament de polítiques d'ocupació i mesures de reinserció laboral eficients.

Alhora, algunes persones entrevistades adopten una postura crítica en relació amb les característiques del model productiu actual de Catalunya i amb la mancança d'una política industrial a curt, mitjà i llarg termini. Consideren que la creació de llocs de treball s'està concentrant en pocs sectors econòmics i que una part important de la nova contractació té a veure amb ocupacions i serveis que sovint requereixen una qualificació baixa. Per aquests motius, algunes persones entrevistades recomanen:

- § Transformar el model productiu actual cap a un model més diversificat i alhora més enfocat en el desenvolupament de sectors competitiu i innovadors que generin ocupació de qualitat.
- § Orientar el model productiu actual cap a jaciments potencials d'ocupació com l'atenció i cura de les persones i les energies renovables.

- § Incorporar transversalment la perspectiva de la diversitat en el model productiu per tal de lluitar en contra de les desigualtats de gènere i edat, entre d'altres eixos.
- § Millorar la coordinació entre departaments de la Generalitat de Catalunya per tal d'establir sinèrgies entre el sistema educatiu i el teixit productiu i poder avançar-se als reptes que es deriven dels canvis globals en l'economia i el mercat de treball.

Una minoria de les persones entrevistades recomanen concentrar més esforços en el creixement econòmic i la creació d'ocupació. Aquestes persones entenen que aquesta és la millor estratègia per combatre l'atur i l'atur de llarga durada.

Administració Pública i SOC

Tot i que no es formula cap pregunta específica al respecte, la major part de les persones entrevistades es refereixen a l'Administració Pública i al SOC i ho fan en termes negatius. Es considera que l'actuació de les administracions en general i del SOC en particular en l'àmbit del foment de l'ocupació de les persones treballadores de més edat és millorable i, en aquest sentit, es formulen diverses recomanacions. Les debilitats més recurrents tenen a veure amb la burocratització dels procediments, els problemes de coordinació, la mancança de recursos per a l'atenció personalitzada i l'acompanyament a la reinserció, i les dificultats de donar una resposta a les necessitats de les persones i el teixit productiu.

En relació amb l'Administració Pública, les persones entrevistades recomanen:

- § Avançar en la simplificació i agilització burocràtica en diferents àmbits entre els quals caldria destacar, pel propòsit d'aquest estudi, el de l'atenció de les persones en situació d'atur, l'acompanyament i orientació a la reinserció laboral, l'activació i reactivació de les prestacions associades a la pèrdua del lloc de treball, el desplegament de l'oferta de formació per a l'ocupació, les altes al règim d'autònoms, la gestió dels incentius a la contractació com les bonificacions a la Seguretat Social i els processos de reconeixement i acreditació de competències.⁵⁵ En aquest sentit, algunes persones entrevistades recomanen instaurar la política de finestreta única o d'atenció integral.
- § Millorar la coordinació entre les administracions i els departaments implicats en les polítiques d'ocupació des d'un punt de vista ampli i comprehensiu amb l'objectiu de dissenyar estratègies capaces de donar resposta als reptes sociolaborals actuals i avançar-se als futurs. En una ocasió es parla explícitament de prevenir el fracàs escolar i l'abandonament prematur del sistema educatiu i d'impulsar la formació per a l'ocupació en l'àmbit laboral com a estratègies per reforçar l'ocupabilitat i la continuïtat laboral de les persones en un entorn productiu en canvi constant.

De forma més minoritària, algunes veus recomanen de manera més o menys explícita instaurar un model "reparador" que posi l'accent en la recol·locació de les persones que perden el seu lloc de treball i, en general, en les transicions cap a l'ocupació. Aquest model seria diferent a l'actual, que posaria l'accent segons algunes persones entrevistades en les indemnitzacions i en les polítiques passives en detriment de les actives. De la mateixa manera, algunes persones recomanen integrar les polítiques actives i passives d'ocupació. Argumenten, en aquest sentit, que per poder millorar l'articulació de les transicions des de l'atur a l'ocupació és necessari augmentar la coordinació entre la gestió de les polítiques actives (SOC) i l'organisme pagador de les prestacions (SEPE), tal com s'explica al Capítol 6 de polítiques d'ocupació per a les persones de 45 a 64 anys.

En relació amb el SOC, les persones entrevistades recomanen:

⁵⁵ Algunes d'aquestes recomanacions es desenvolupen més detalladament en les entrades temàtiques respectives que es relacionen més endavant.

- § Incrementar substancialment els recursos de què disposa per poder desenvolupar eficaçment les seves funcions i oferir uns serveis de qualitat a les empreses i organitzacions i a les persones en situació d'atur.
- § Millorar l'atenció immediata que ofereix el SOC a les persones que perden el seu lloc de treball, reduir substancialment la ràtio de professionals per persones usuàries a les OTG, garantir l'atenció contínua, integral i personalitzada i reforçar les funcions d'orientació sociolaboral i de prospecció i intermediació.
- § Convertir en serveis estables els instruments de foment de l'ocupació que actualment són programes sotmesos a convocatòries i subvencions anuals. Es recomana també incrementar la capacitat d'adaptació dels serveis i les polítiques d'ocupació als diferents contextos econòmics i sociolaborals. Concretament, en una ocasió es posa l'accent en els efectes negatius que es deriven del comportament pro-cíclic dels instruments de finançament actuals.
- § Desenvolupar un model de concertació territorial que afavoreixi la coordinació entre les administracions públiques, el SOC i el conjunt d'entitats i organitzacions que treballen en l'atenció a les necessitats de les persones en situació d'atur i en l'articulació de processos de reinserció laboral. En aquest sentit, algunes persones entrevistades recomanen el reconeixement institucional de les associacions de persones aturades de més edat perquè puguin participar en els espais de debat i disseny de polítiques d'ocupació que afecten aquest col·lectiu.

Adicionalment, un grup reduït de persones recomanen al SOC incorporar a les OTG les metodologies d'atenció personalitzada i treball en xarxa que desenvolupen les entitats del tercer sector que estan atenent les persones en situació d'atur. En alguna ocasió també es recomana que les OTG assumeixin algunes de les funcions que desenvolupen les entitats a les quals es deriven les persones usuàries. Tanmateix, són minoritàries les veus que proposen la concentració de totes les funcions en les administracions públiques. Ans tot el contrari: en general es recomana que el SOC, les empreses privades i les organitzacions sense ànim de lucre continuïn desenvolupant fórmules de col·laboració i concertació públic-privada amb l'objectiu de sumar esforços i fomentar la reinserció laboral de les persones treballadores de més edat en situació d'atur.

Complementarietat entre les mesures

Una de les preocupacions expressades de manera recurrent per part de les persones entrevistades té a veure amb la lentitud que caracteritza la reactivació d'algunes prestacions quan les persones perden l'ocupació i tornen a caure en situació d'atur. Es considera que aquesta suspensió temporal de la protecció social desincentiva l'acceptació de noves ofertes de treball i en definitiva les transicions a l'ocupació i que, pel contrari, fomenta l'economia submergida.

A partir d'aquesta anàlisi de la situació, les persones entrevistades fan les recomanacions següents:

- § Garantir uns ingressos a les persones en situació d'atur perquè puguin participar adequadament en les polítiques actives per a l'ocupació i puguin centrar-se en la recerca d'un lloc de treball. En aquest sentit, es recomana combinar mesures orientades a la reinserció laboral de les persones treballadores de més edat amb l'atenció social a les persones i les famílies.
- § Agilitar la reactivació de les prestacions un cop finalitzats els contractes laborals amb l'objectiu d'incentivar les transicions de l'atur a l'ocupació i interrompre l'acumulació de temps d'atur en les trajectòries laborals de les persones.
- § Poder compatibilitzar les prestacions que reben les persones en situació d'atur amb determinades condicions de reinserció laboral, ocupació i contractació que podrien desincentivar l'acceptació d'u-

na oferta laboral per part de les persones en situació d'atur: treballs temporals, a temps parcial i/o amb salaris inferiors a la prestació o a un llindar determinat (l'SMI, per exemple).⁵⁶

Disseny de mesures específiques vs. transversals

Les persones entrevistades es mostren dividides en relació amb la conveniència de dissenyar mesures de reinserció laboral transversals o específiques segons col·lectiu. Les persones que defensen la primera opció (una majoria) opinen que separar les persones per col·lectius és estigmatitzador i proposen dissenyar mesures transversals compatibles amb atencions i orientacions personalitzades. L'argument principal d'aquest posicionament té a veure amb els efectes beneficiosos que es deriven de la diversitat en termes de reforçament de la xarxa social i enriquiment del capital cultural de les persones. Les persones que defensen la segona opció (una minoria) consideren que cal atendre específicament les necessitats de cada col·lectiu i evitar generalitzacions.

D'acord amb la seva experiència, la major part de les persones entrevistades recomanen:

§ Desenvolupar mesures de reinserció laboral de caràcter transversal. Per a la majoria d'aquestes persones, la transversalitat s'ha de poder combinar amb l'atenció a les necessitats específiques dels treballadors i treballadores. Així, els programes haurien de comptar amb espais d'atenció individuals (*i.e.* personalitzat o "a mida") i amb espais d'atenció conjunta o comunitària (*i.e.* treball en grup).

Al mateix temps, una minoria de persones entrevistades recomanen:

§ Desenvolupar mesures de reinserció laboral en funció dels col·lectius específics. En general, aquestes persones es refereixen al disseny i articulació de programes orientats al foment de l'emprenedoria i el cooperativisme en les persones treballadores de més edat en situació d'atur perquè consideren que les seves circumstàncies personals, econòmiques i familiars són diferents a les de les persones treballadores més joves.

Prejudicis d'edat i posada en valor de les fortalezes

Una part de les persones entrevistades considera que existeixen prejudicis socials d'edat que es tradueixen en discriminacions laborals a l'hora de contractar persones treballadores de més edat. Assenyalen, a més a més, que els prejudicis d'edat afecten no només a les persones de més edat sinó també a les més joves. Al mateix temps, i en coincidència amb el Capítol 3, les persones entrevistades consideren que les fortalezes de les persones treballadores de més edat i la gestió de la diversitat generacional dels equips poden tenir efectes positius sobre la productivitat de les empreses i les organitzacions.

Per tot això, recomanen:

§ Aprofundir en el coneixement científic dels prejudicis d'edat i la discriminació per motiu d'edat en l'àmbit sociolaboral i elaborar un discurs en què l'èmfasi en les fortalezes de les persones de més edat no entri en conflicte amb la situació de les persones més joves.

§ Impulsar una nova cultura a les organitzacions basada en la gestió de la diversitat i, concretament, de la diversitat d'edats a través del *mentoring* de les persones de més edat cap a les més joves i de la transferència mútua de competències i coneixements. En aquesta nova cultura de les organitzacions, les competències i les habilitats han de ser els eixos sobre els quals fer pivotar els processos

⁵⁶ Cal tenir en compte que, tal com s'indica al Capítol 6, tant la prestació d'atur, com el subsidi per insuficiència en la cotització, el subsidi per esgotament de la prestació contributiva, el subsidi per a més grans de 55 anys, la RAI, el PAE i la RMI són compatibles amb el treball a temps parcial.

de selecció de personal en detriment d'altres factors que, com l'edat i el gènere, poden donar lloc a discriminacions laborals.

- § Impulsar un tipus d'acció formativa en les escoles de negoci, en les facultats universitàries i en les persones responsables de Recursos Humans que fomentin el reconeixement dels beneficis derivats de la diversitat generacional en les organitzacions i, concretament, de la presència de treballadors i treballadores de més edat. Aquesta formació hauria de servir per combatre els prejudicis socials d'edat.
- § Ampliar aquest tipus d'accions a les gestories, els gremis, els ajuntaments, els despatxos professionals i a qualsevol tipus d'organització que participi en els processos de selecció de personal de les empreses, atès que el teixit productiu a Catalunya està format majoritàriament per pimes que no disposen necessàriament de departaments de Recursos Humans.

Alguna persona recomana a l'Administració Pública que doni exemple a través de la incorporació de persones treballadores de més edat a les seves plantilles, i no només a través de programes específics i temporals que combinin accions de formació i experiència laboral temporal. En una ocasió, també es recomana posar en valor les experiències d'empreses que es distingeixen per la contractació de persones de més edat i/o per la gestió de la diversitat generacional. Finalment, convé subratllar que en general les persones entrevistades consideren poc eficients les campanyes institucionals de sensibilització adreçades les empreses.

FIGURA 11. Recomanacions generals per a una política d'ocupació adreçada a les persones treballadores de més edat en situació atur segons les persones entrevistades

Model productiu	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificar el model productiu i impulsar els sectors competitiu i innovadors • Orientar el model productiu cap a jaciments potencials d'ocupació • Incorporar la perspectiva de la diversitat • Millorar la coordinació entre el sistema educatiu i el teixit productiu
Administració pública i SOC	<ul style="list-style-type: none"> • Avançar en la simplificació i agilització burocràtica • Millorar la coordinació entre departaments i administracions • Dotar de més recursos al SOC i reduir la ràtio d'atenció professional • Garantir l'atenció immediata, contínua, integral i personalitzada • Transformar les polítiques d'ocupació de programes anuals a serveis estables • Adaptar les polítiques d'ocupació a cada context • Desenvolupar un model de concertació territorial que afavoreixi la coordinació • Reconèixer institucionalment les associacions de persones aturades de més edat
Complementarietat de mesures	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir la protecció econòmica a les persones en atur • Agilitar la reactivació de les prestacions un cop finalitzats els contractes de treball • Compatibilitzar les prestacions amb determinades condicions de reinserció laboral
Disseny de mesures	<ul style="list-style-type: none"> • Majoritàriament: desenvolupar mesures de reinserció laboral transversal • Minoritàriament: dissenyar mesures de reinserció laboral en funció dels col·lectius
Prejudicis d'edat	<ul style="list-style-type: none"> • Aprofundir en el coneixement científic dels prejudicis i estereotips d'edat • Impulsar una cultura de les organitzacions basada en la gestió de la diversitat d'edats • Impulsar accions formatives sobre la gestió de la diversitat d'edat en les organitzacions

Font: elaboració pròpia.

5.5.2. ASPECTES ESPECÍFICS PER A UNA POLÍTICA D'OCUPACIÓ ADREÇADA AL COL·LECTIU OBJECTE D'ESTUDI

Atenció primerenca i suport emocional

Les persones entrevistades constaten que l'acumulació de temps en atur actua en detriment de la probabilitat de reinserció laboral, sobretot a partir dels primers mesos en aquesta situació. Alhora, coincideixen en observar que moltes persones en atur no són conscients d'això. Les persones entrevistades també assenyalen que les OTG no sempre poden proporcionar una atenció primerenca personalitzada i de qualitat adreçada a la reinserció laboral. Per aquests motius es recomana:

- § Proporcionar una atenció primerenca o automàtica a les persones que es queden a l'atur amb l'objectiu de reactivar-les laboralment a través de l'assignació d'uns recursos personalitzats, és a dir, "a mida" de les seves necessitats.
- § Oferir suport emocional i/o psicològic des del primer moment a les persones que es queden a l'atur per prevenir i atenuar els impactes potencialment negatius que tenen els problemes de salut mental en la probabilitat de reinserció laboral.
- § Conscienciar a les persones en situació d'atur sobre l'impacte negatiu que exerceix l'acumulació de temps d'atur en la probabilitat de reinserció laboral, sobre la intensitat creixent d'aquest impacte i sobre la importància de mantenir-se actives en la recerca d'ocupació i en l'actualització de les competències laborals.
- § Conscienciar les persones en atur quan sigui necessari sobre les característiques del context econòmic i laboral actual, pel que fa a les competències demandades per les empreses i a les dificultats de transitar cap a l'ocupació, amb l'objectiu d'apoderar-les i mantenir-les actives en la recerca d'una ocupació.

Atenció personalitzada i orientació

Gairebé totes les persones entrevistades coincideixen en assenyalar la importància que té posar les persones al centre de les accions per poder abordar amb eficàcia l'atur i la reinserció laboral. Molt sovint, l'atenció que reben les persones aturades a les OTG es duu a terme sobre la base d'uns sistemes de classificació predeterminats que passen per alt les seves particularitats (*i.e.* perfils professionals, circumstàncies personals i familiars, projecció sociolaboral, etc.). Així mateix, coincideixen en que els serveis d'orientació del SOC, tal com funcionen actualment, són clarament millorables. En general, destaquen les potencialitats d'una mesura que, adaptada a les necessitats de les persones i del teixit productiu, pot fer contribucions importants en l'àmbit de la reinserció laboral dels treballadors i treballadores de més edat. La figura de l'orientador o orientadora mereix també un reconeixement especial en el discurs de les persones entrevistades, les quals manifesten que ha de poder disposar dels recursos i el temps necessari per elaborar itineraris de reinserció laboral personalitzats.

En aquest sentit es recomana:

- § Destinar molts més recursos a l'acompanyament i orientació de les persones aturades amb l'objectiu de disminuir dràsticament les ràtios d'atenció professional i de poder garantir una atenció no només individualitzada sinó sobretot molt més flexible i personalitzada.
- § Evitar confondre l'atenció individualitzada amb l'atenció personalitzada, és a dir, "a mida" ("*taylorred*" en anglès) de les necessitats de les persones usuàries del SOC i d'acord amb les seves circumstàncies personals i socials (*i.e.* situació familiar, xarxa social, projecte vital, experiència pro-

fessional, etc.). Algunes persones també formulen recomanacions relacionades amb la incorporació de la perspectiva de gènere i d'edat/generació en els dispositius d'atenció i orientació.

- § Elaborar un perfilat de cada persona d'acord amb les seves característiques individuals i circumstàncies personals, laborals i socioeconòmiques, entre d'altres, per evitar la generalització.
- § Oferir a les persones aturades un suport per al desenvolupament d'un treball intern d'autoanàlisi i apoderament basat en la identificació de les competències adquirides al llarg de la vida personal i professional, així com en el reconeixement de les transformacions del mercat de treball per poder actuar en conseqüència.
- § Inspirar-se en mètodes d'orientació personalitzada com el *coaching* i diversificar els mètodes de recerca d'un lloc de treball. En aquest sentit, es recomana orientar les persones aturades no només en la utilització d'entorns web sinó també d'altres canals com ara el boca-orella i l'activació de la xarxa social.
- § Personalitzar les necessitats formatives en funció dels perfils de les persones aturades (*i.e.* sector productiu d'origen, categoria socioprofessional, experiència laboral, competències, nivell d'estudis, sector cap on s'orienta la reinserció laboral, etc.).
- § Combinar l'atenció laboral amb l'atenció social de les persones en situació d'atur. En aquest sentit, es proposa que hi hagi ajuts a la mobilitat per facilitar els desplaçaments de les persones fins els llocs on han de fer accions formatives, les empreses on participen en processos de selecció de personal i, fins i tot, les empreses i organitzacions que els han contractat en cas que sigui necessari.

De manera més minoritària, també es proposa inspirar-se en models d'orientació de països que, com el Regne Unit o Alemanya, es basen en fórmules de col·laboració públic-privades, en l'atenció personalitzada amb suport psicològic i en derivacions immediates a diferents serveis i/o entitats. De manera anecdòtica, es recomana desenvolupar un model d'orientació al llarg de la vida, que atengui les persones des de la seva escolarització fins al moment de la jubilació.

Garantia d'ingressos

La protecció econòmica de les persones en atur de llarga durada i les seves famílies redueix la probabilitat de desenvolupar problemes de salut mental, afectacions psíquiques i conflictes familiars derivats de la manca d'ingressos. Alhora, la major part de les persones entrevistades consideren que cal garantir uns ingressos suficients a les persones en situació d'atur i d'atur de llarga durada perquè pugin activar-se laboralment i transitar cap a l'ocupació. En aquesta línia, es recomana:

- § Garantir la protecció econòmica de les persones mentre es trobin en situació d'atur i combinar la garantia d'ingressos amb les polítiques de foment de l'ocupació de les persones treballadores de més edat.

De forma més anecdòtica, també es recomana unificar els instruments de garantia d'ingressos en una sola prestació de caràcter estable i d'activació automàtica quan finalitza el contracte de treball. De la mateixa manera, hi ha qui proposa superar amb la pràctica assistencialista d'algunes prestacions, de manera que la percepció d'una quantia econòmica estigui lligada a la participació en accions d'activació sociolaboral (*i.e.* recerca d'un lloc de treball, orientació, formació, etc.).

Activació per a l'ocupació

Un dels temes no previstos en el guió d'entrevista però que ocupa un espai central en el discurs de la major part de les organitzacions és el de la importància de l'activació a través de l'ocupació enfront de l'activació a través de la formació. Diverses veus destaquen que el fet de mantenir-se ocupat reforça l'autoestima de les persones i, a més, és un fet que les empreses valoren positivament en els processos de selecció. Les persones entrevistades consideren majoritàriament que les polítiques d'ocupació han posat l'èmfasi en la participació de les persones en situació d'atur en unes accions formatives no sempre adaptades al seu perfil i necessitats i, en canvi, han sigut menys eficaces a l'hora d'articular processos de transició a l'ocupació, sobretot en el cas dels treballadors i treballadores de més edat. Sobre la base d'aquest punt de vista, es recomana:

- § Orientar les persones en situació d'atur cap a processos de transició a l'ocupació fins i tot quan es tracti de contractes temporals, atesos els efectes positius que té el temps de treball remunerat en la probabilitat de reinserció laboral i, per tant, en evitar l'atur de llarga durada. No obstant això, és necessari que una vegada finalitzats els contractes de treball les prestacions es reactivin automàticament, tal com s'indica en l'epígraf sobre la complementarietat de les mesures.
- § Prioritzar la reinserció laboral per sobre de la formació, sens perjudici de les necessitats específiques de les persones, atès que la formació per a l'ocupació, amb els seus formats actuals, no sempre activa laboralment parlant.
- § Fer prendre consciència a les persones en situació d'atur de la importància que té l'activació immediata per a l'ocupació, bé a través de l'acceptació d'ofertes de treball bé de la participació en accions d'orientació encaminades a la reinserció.
- § Diversificar els mètodes de recerca d'un lloc de treball. Les persones entrevistades recomanen no donar un protagonisme excessiu a l'espai virtual o els entorns web així com evitar deixar currículums a porta freda. En alguna ocasió també es recomana combinar l'atenció individual i personalitzada en la recerca d'ocupació amb el treball en grup en espais comunitaris amb l'objectiu de reforçar la xarxa social. De manera més anecdòtica, es proposa fomentar la participació de les persones en *role-plays* de selecció de personals a entorns reals.

En relació amb les persones treballadores en atur amb edats relativament properes a l'edat legal de jubilació, algunes persones proposen que les polítiques d'ocupació i els serveis i programes dels quals en són beneficiàries no descartin la possibilitat de transitar de nou a l'ocupació. També en aquest sentit es recomana evitar les prejubilacions atès que transmeten el missatge implícit que les persones de més edat estan laboralment obsoletes i es reforcen els prejudicis d'edat.

Formació per a l'ocupació

Les persones entrevistades han expressat diverses crítiques al model actual de formació per a l'ocupació que tenen a veure amb dificultats i limitacions per adaptar-se a les necessitats de les persones en atur i a les demandes de les empreses i les organitzacions (vegeu epígraf 5.4. d'aquest capítol). Els marges de millora de la formació per a l'ocupació que han identificat les persones entrevistades es tradueixen en les recomanacions següents:

- § Transformar el sistema de formació per a l'ocupació de programa que depèn de convocatòries i subvencions anuals a servei estable.
- § Adaptar l'oferta formativa a les necessitats de les persones en situació d'atur i, concretament, a les de les persones de més edat que han perdut el seu lloc de treball, així com a les demandes de les

empreses i les organitzacions, en comptes de fer-ho a les possibilitats de finançament dels centres que imposen els programes i subvencions anuals.

- § Posar en valor les accions formatives dirigides a l'adquisició o reforçament de les competències transversals (*i.e.* comunicació, treball en equip, gestió de conflictes, compromís, adaptabilitat, etc.) i les que s'anticipen a les necessitats de qualificació del model productiu a curt, mitjà i llarg termini.
- § Reforçar la presència que té la formació per a l'ocupació, tant en l'ordre de prioritats de les organitzacions com de les persones treballadores, per tal d'evitar els processos d'obsolescència i mantenir els nivells d'ocupabilitat de les persones en un entorn productiu constantment canviant.

Dues de les persones entrevistades recomanen també que l'Administració Pública garanteixi ingressos a les persones aturades perquè no abandonin les accions formatives.

Reconeixement i acreditació de competències

Al llarg de les entrevistes moltes persones entrevistades s'han manifestat favorables al reforç i millora dels dispositius de reconeixement i acreditació de competències. Aquesta mesura de foment de l'ocupació de les persones en situació d'atur es considera especialment rellevant de cara a la reinserció laboral dels treballadors i treballadores de més edat, els quals han adquirit al llarg de les seves vides personals i laborals un conjunt de competències sovint no acreditades. Per tot això es recomana:

- § Transformar els dispositius adreçats al reconeixement i acreditació de competències de manera que siguin serveis estables en el temps en comptes de programes sotmesos a convocatòries i subvencions anuals.
- § Donar més protagonisme al reconeixement i acreditació de competències com a mesura d'activació per a l'ocupació de les persones aturades en general i de les de més edat en particular.
- § Ampliar l'àmbit competencial obert al reconeixement i acreditació, en el sentit de no limitar-ho a un conjunt reduït i predeterminat de famílies professionals com es fa actualment.
- § Incorporar en els dispositius de reconeixement i acreditació les competències que s'han adquirit informalment i que són susceptibles de ser transferides a un lloc de treball (*i.e.* atenció a persones dependents, manteniment de la llar, etc.).
- § Simplificar els tràmits i agilitzar els procediments per al reconeixement i acreditació de competències.

Prospecció i intermediació

Les persones entrevistades consideren que la prospecció i intermediació amb les empreses és també una funció desenvolupada de manera insuficient pel SOC. Addicionalment, diverses veus atribueixen a la prospecció i intermediació un paper clau en el trencament dels prejudicis d'edat, atès que podria servir per posar en contacte el teixit productiu amb les persones treballadores de més edat i per fomentar la reinserció laboral d'aquest col·lectiu. En aquest sentit es recomana:

- § Destinar més recursos al desenvolupament de la prospecció i la intermediació amb les empreses, sobretot en el cas del SOC però també de qualsevol entitat i servei que treballi en l'àmbit de la reinserció laboral de les persones en atur i, concretament, dels treballadors i treballadores de més edat. Això hauria de servir per millorar el coneixement de les necessitats de les empreses, guanyar-se la seva confiança, col·laborar en la identificació de les competències i les persones que les tenen

independentment de l'edat i, finalment, fomentar l'ocupació de les persones treballadores de més edat.

- § Aprofitar la prospecció i intermediació amb les empreses per posar en valor les fortaleses de les persones treballadores de més edat ja que això pot ajudar a atenuar els prejudicis d'edat i a millorar la seva probabilitat d'èxit davant de possibles ofertes de treball.
- § Fomentar les mesures que combinen accions formatives amb accions d'experiència laboral atès que representen una oportunitat per a la reinserció laboral del col·lectiu objecte d'estudi i per al trencament dels prejudicis d'edat. Algunes persones entrevistades proposen que les accions d'experiència laboral han de consistir en la contractació a empreses (i no tant a Administracions Públiques) per a la realització de treballs. Altres persones defensen, en canvi, que les accions d'experiència laboral puguin consistir també en pràctiques regulades per convenis de col·laboració.
- § Reforçar els dispositius de detecció de les necessitats del teixit productiu per part del SOC i d'intermediació amb les empreses que creen ocupació, bé sigui per la seva dimensió bé pel sector productiu al qual pertanyen, amb l'objectiu de desenvolupar sinèrgies i facilitar la reinserció laboral de les persones treballadores de més edat.

Finalment, també es considera de manera més anecdòtica que el SOC hauria d'ampliar la participació de les agències privades de recol·locació, així com de les entitats del tercer sector, en els processos de prospecció i intermediació amb les empreses.

Bonificacions a la Seguretat Social

La major part de les persones entrevistades qüestionen la utilitat de les bonificacions empresarials a la Seguretat Social com a instruments de generació d'ocupació i, més concretament, com a mesura que afavoreixi la reinserció laboral de les persones treballadores de més edat. Contràriament, una minoria de les persones consideren que, sota determinades circumstàncies, poden ser instruments incentivadors de la contractació de les persones de més edat.

D'aquesta manera, les persones que es mostren crítiques amb les bonificacions a la Seguretat Social recomanen:

- § Destinar aquests recursos al desenvolupament d'altres polítiques d'ocupació atesa la manca d'eficiència que tenen aquests instruments.

Contràriament, les persones que es mostren favorables a les bonificacions a la Seguretat Social recomanen:

- § Simplificar els tràmits per a la seva sol·licitud perquè siguin un instrument més atractiu per a les pimes i no només per les grans empreses. També consideren que els requisits per a l'obtenció de les bonificacions han de ser més flexibles, atès que moltes pimes i persones autònomes no les sol·liciten per evitar el risc de devolució dels diners en cas de no poder complir amb les condicions actuals de contractació.
- § Recuperar la política d'incentius a la contractació de treballadors i treballadores de més de 45 anys anterior a la reforma del 2012.⁵⁷

⁵⁷ En aquest sentit, cal fer menció del contracte de treball indefinit per a persones treballadores de més de 45 anys, el qual donava dret a una bonificació de la quota empresarial de la Seguretat Social de 1.200 euros/any durant tres anys, si la persona contractada era un home, i de 1.400 euros/any si era una dona.

- § No generalitzar els perfils que donen drets a bonificacions a la Seguretat Social o altres mesures similars, atès que es dissol l'efecte potencialment beneficiós d'aquest instrument per als col·lectius amb més problemes d'accés a l'ocupació.

Mecanisme de segona oportunitat de les empreses

En una de les entrevistes, dues persones observen que un dels problemes del tractament de la insolvència de les empreses a Espanya és que no facilita la recuperació de la figura empresarial que ha tingut un fracàs en el seu projecte de negoci. En aquest sentit i en el context del Reial decret llei 1/2015, de mecanisme de segona oportunitat, reducció de càrrega financera i altres mesures d'ordre social, es considera que cal garantir a les empreses una segona oportunitat, així com redefinir el tractament de la insolvència, per tal de facilitar el retorn a l'ocupació i l'activitat econòmica dels emprenedors i emprenedores. En aquesta línia es recomana:

- § Elaborar plans de viabilitat empresarials primerencs, així com impulsar un sistema de reacció ràpida als problemes d'insolvència. En aquest sentit, caldria donar suport als plans de reestructuració i fomentar la implicació i treball conjunt de deutor i creditor, amb suport públic, si s'escau.
- § Garantir el finançament bancari de les empreses i millorar les condicions de venda i adquisició de les unitats productives dins del concurs de creditors. També es recomana fer assequibles els costos dels procediments concursals i condonar la totalitat de deutes associats a la insolvència en un període que no superi els tres anys.
- § Acollir i acompanyar la persona que ha perdut l'empresa en el seu procés de recol·locació i millorar la percepció social davant del fracàs dels projectes empresarials.

FIGURA 12. Recomanacions específiques per a una política d'ocupació adreçada a les persones treballadores de més edat en situació atur segons les persones entrevistades

Atenció primerenca i suport emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar atenció immediata i personalitzada • Garantir el suport emocional i psicològic des del primer moment • Conscienciar sobre els impactes negatius de l'acumulació de temps d'atur • Conscienciar i apoderar en relació amb el context socioeconòmic i laboral actual
Atenció personalitzada i orientació	<ul style="list-style-type: none"> • Dotar de més recursos els serveis i reduir les ràtios d'atenció professional • Garantir una atenció personalitzada ("a mida" de les necessitats de les persones) • Elaborar perfils dels usuaris i usuàries dels serveis • Oferir suport per al treball d'autoanàlisi i apoderament de les persones • Diversificar els mètodes de recerca d'un lloc de treball i reforçar la xarxa social • Personalitzar les necessitats formatives • Combinar l'atenció laboral i l'atenció social de les persones
Garantia d'ingressos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir la protecció econòmica a les persones en situació d'atur • Combinar les polítiques d'ocupació amb la garantia d'ingressos
Activació per a l'ocupació	<ul style="list-style-type: none"> • Orientar les persones en atur cap a la reinserció laboral • Prioritzar la reinserció laboral per sobre de la formació • Diversificar els mètodes de recerca d'un lloc de treball
Formació per a l'ocupació	<ul style="list-style-type: none"> • Transformar el sistema de formació per a l'ocupació de programa anual a servei estable • Adaptar l'oferta formativa a les necessitats de les persones i les empreses • Impulsar l'adquisició i reforçament de les competències transversals • Impulsar accions formatives que s'anticipin a les transformacions del model productiu • Reforçar la presència de la formació per a l'ocupació en l'ordre de prioritats
Reconeixement i acreditació de competències	<ul style="list-style-type: none"> • Transformar el sistema d'acreditació de competències de programa anual a servei estable • Donar més protagonisme a l'acreditació de competències en tant que política d'ocupació • Ampliar l'àmbit de les competències susceptibles de ser acreditades • Incloure-hi les competències adquirides informalment i transferibles al mercat de treball • Simplificar i agilitar els tràmits per a l'acreditació de competències
Prospecció i intermediació	<ul style="list-style-type: none"> • Destinar-hi més recursos • Posar en valor les fortaleces de les persones treballadores de més edat • Combinar accions formatives amb accions d'experiència laboral
Bonificacions a la Seguretat Social	<ul style="list-style-type: none"> • En contra: destinar aquests recursos a altres polítiques d'ocupació més eficaces • A favor: simplificar els tràmits i flexibilitzar els requisits d'accés per part de les empreses • A favor: recuperar la política d'incentius a la contractació de persones de més edat anterior a l'any 2012 • A favor: no generalitzar els perfils que donen drets a bonificacions a la Seguretat Social
Mecanisme de segona oportunitat de les empreses	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar plans de viabilitat empresarials primerencs • Impulsar un sistema de reacció ràpida als problemes d'insolvència • Garantir el finançament bancari de les empreses • Millorar les condicions de venda i adquisició de les unitats productives dins del concurs de creditors • Acollir i acompanyar la persona que ha perdut l'empresa en el seu procés de recol·locació • Millorar la percepció social davant del fracàs dels projectes empresarials

Font: elaboració pròpia.

6. POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ EN RELACIÓ AMB LES PERSONES DE 45 A 64 ANYS

Tal com s'ha posat de manifest al llarg de l'informe, l'atur de llarga durada és un fenomen que afecta especialment a les persones treballadores de més edat. Aquesta circumstància pot estar vinculada amb causes diverses, entre les quals es troben les polítiques d'ocupació adreçades a aquest grup de població (tant les anomenades actives com les passives), així com amb l'encaix entre els diferents programes i mesures que les componen.

Davant d'això, l'objecte d'aquest capítol és descriure i analitzar les polítiques d'ocupació, incloses les de garantia d'ingressos davant la situació d'atur, en relació amb el col·lectiu de persones treballadores de 45 a 64 anys, per tal de detectar aquelles característiques que es podrien millorar de cara al foment de l'ocupació de les persones d'aquesta franja d'edat.

En primer lloc, s'expliquen els trets principals de les polítiques d'ocupació, així com aquelles iniciatives que inclouen mesures de caire transversal. A continuació, es fa referència al sistema de garantia d'ingressos davant la situació d'atur en perspectiva d'edat. En un apartat posterior, es repassen les polítiques dirigides o que poden tenir incidència en el manteniment de l'ocupació del col·lectiu de 45 a 64 anys o en la seva reinserció en el mercat de treball. També es recullen les mesures actives l'any 2017 a Catalunya en aplicació d'aquestes polítiques. Seguidament, es descriuen un seguit d'experiències d'altres països de polítiques d'ocupació en relació amb el col·lectiu. Finalment, es presenten algunes conclusions.

6.1. MARC GENERAL

Com a qüestió prèvia, cal fer referència al tractament per l'ordenament jurídic de la igualtat i no discriminació per raó d'edat en el treball, atesa la seva implicació en les polítiques d'ocupació relacionades amb el col·lectiu objecte d'estudi. Aquesta matèria ha estat objecte de l'atenció de l'Organització Internacional del Treball (en endavant, OIT), principalment a través de la Recomanació del 1980 sobre les persones treballadores de més edat, però també en altres documents de l'organització, en els quals, entre d'altres qüestions, es posa de manifest que cal "suprimir els obstacles per a contractar i retenir les persones treballadores d'edat avançada", amb especial atenció a les dones d'aquesta edat, respecte de les quals l'OIT assenyala que pateixen formes de discriminació múltiples (Rojo, 2016).

Pel que fa a l'àmbit de la Unió Europea, la norma principal a la que cal fer menció en aquesta matèria és la Directiva 2000/78/CE,⁵⁸ la qual té per objecte establir un marc per a la lluita contra la discriminació en el treball per diferents motius, entre els quals es troba l'edat. El seu àmbit d'aplicació s'estén a les condicions d'accés a l'ocupació, a l'accés a l'orientació i la formació professional, a les condicions de treball i a l'afiliació i participació en les organitzacions de persones treballadores o d'empreses. Tanmateix, cal ressaltar que la Directiva no considera discriminació les diferències de tracte per raó d'edat si estan justificades de manera objectiva i raonable. Així mateix, s'estableix que el principi d'igualtat de tracte no impedeix l'adopció d'accions específiques per prevenir o compensar desavantatges per raó d'edat.

La Directiva s'ha transposat a l'ordenament intern mitjançant la Llei 62/2003, del 30 de desembre.⁵⁹ Així mateix, pel que fa al marc normatiu intern, cal citar, a més de l'article 14 de la Constitució (igualtat davant de la llei, sense que pugui prevaldre cap tipus de discriminació), els articles 4.2 i 17.1 de l'Estatut dels Treballadors (prohibició de discriminació per raó d'edat en l'accés i el desenvolupament d'una ocupació i en les relacions laborals), així com la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, la qual tipifica com a infracció molt greu la discriminació per raó d'edat.

⁵⁸ Directiva 2000/78/CE del Consell, del 27 de novembre del 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

⁵⁹ Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.

Per consegüent, l'assumpció del principi d'igualtat i no discriminació per raó d'edat comporta l'adopció de polítiques d'ocupació encaminades a generar mercats de treball inclusius, contribuint a superar les limitacions en l'accés i el manteniment de l'ocupació per raó d'edat.

A continuació, es descriuen els trets principals de les polítiques d'ocupació, en funció del seu àmbit territorial.

Ambit de la Unió Europea

Les polítiques d'ocupació a Catalunya es desenvolupen en el marc de l'Estratègia Europa 2020 i de les directrius europees d'ocupació. En un context d'envelliment de la població, la tendència de la política de la Unió Europea és la de promoure l'augment de la participació laboral del col·lectiu de les persones treballadores de més edat, d'acord amb el concepte d'envelliment actiu i el principi de no discriminació per raó d'edat. Altrament, la Unió Europea no ha prestat una atenció suficient al problema de l'atur en aquest col·lectiu (CES, 2014).

Ambit estatal

La Llei d'ocupació estatal (2015) assenta les bases de les polítiques d'ocupació, en el marc de les directrius europees.⁶⁰ La llei estableix un seguit d'objectius que són referents per al disseny i la planificació de les polítiques d'ocupació de les persones treballadores de 45 a 64 anys. Així, des d'una perspectiva genèrica, cal destacar l'objectiu de garantir la igualtat efectiva d'oportunitats i no discriminació en l'accés a l'ocupació. Més concretament, destaca la garantia de polítiques dirigides a la integració laboral dels col·lectius amb més dificultats d'inserció laboral, entre els quals es cita el de les persones de més de 45 anys i el de les aturades de llarga durada. També destaca la necessitat d'adoptar un enfocament preventiu front a l'atur, especialment el de llarga durada, facilitant una atenció individualitzada a les persones aturades i amb accions formatives. Finalment, en relació amb el col·lectiu que ens ocupa, cal assenyalar l'objectiu de mantenir un sistema eficaç de protecció davant de situacions d'atur, el qual comprèn les polítiques actives d'ocupació (en endavant, PAO) i les prestacions d'atur.

Així mateix, cal destacar que la Llei d'ocupació identifica uns col·lectius prioritaris, entre els quals es troben les persones de més de 45 anys i aquelles que es troben en situació d'atur de llarga durada. Respecte d'aquests grups, la llei estableix que s'han d'adoptar programes específics de foment de l'ocupació.

També és d'interès per al col·lectiu que ens ocupa l'obligació que la llei estableix per als serveis públics d'ocupació d'articular un itinerari individual i personalitzat d'ocupació.

L'Estratègia espanyola d'activació per a l'ocupació 2014-2016 reflecteix les polítiques d'ocupació a desenvolupar en el conjunt de l'Estat en el període de referència. L'Estratègia estableix com un dels seus objectius afavorir l'ocupabilitat de les persones especialment afectades per l'atur, entre les quals, a més de les joves, enumera les que es troben en situació d'atur de llarga durada, les de més de 55 anys i les beneficiàries del Programa de requalificació professional (PREPARA). Un altre punt a destacar és que, entre els objectius estratègics que es poden relacionar amb les persones treballadores de més edat, es troben la millora de la qualitat de la formació professional per a l'ocupació, l'enfortiment de la vinculació entre polítiques actives i passives d'ocupació i l'impuls de l'emprenedoria.

L'Estratègia anterior es concreta en el Pla anual de política d'ocupació per a l'any 2016 (PAPE 2016), on es recullen els diferents serveis i programes del SEPE i dels serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes, els quals han de dirigir-se al compliment d'un seguit d'objectius fixats per a l'any 2016.⁶¹ Entre aquests objectius, destaca el d'afavorir l'ocupabilitat de les persones treballadores de

⁶⁰ Reial decret legislatiu 3/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'ocupació.

⁶¹ Objectius fixats per la Conferència sectorial d'ocupació i afers socials del 3 de novembre del 2015.

més de 45 anys que siguin aturades de llarga durada, de les beneficiàries del Programa de requalificació professional (PREPARA), del Programa d'activació per a l'ocupació (PAE) i del Programa d'acció conjunt per a la millora de l'atenció a les persones aturades de llarga durada.

Aquest últim programa ha estat aprovat l'any 2016 i es preveu desenvolupar en el període 2016-2018 a través de la seva gestió per les comunitats autònomes.⁶² Té per objectiu millorar l'atenció personalitzada de les persones aturades de llarga durada que tinguin entre 30 i 54 anys, a través de l'assignació d'un tutor i la realització d'un perfil individualitzat d'ocupabilitat, encara que no exclou potencials persones beneficiàries d'altres edats. Així mateix, les comunitats autònomes poden decidir ampliar l'aplicació de les mesures a persones treballadores de menys de 30 anys o de més de 55 anys, si així ho indiquen en el respectiu Pla anual de política d'ocupació.

Aquest programa ha estat una resposta a les recomanacions del Consell Europeu en matèria d'integració de les persones aturades de llarga durada en el mercat de treball, així com a les que el Consell formula específicament a Espanya en el context del Semestre europeu, les quals aposten per l'assistència personalitzada com a factor clau per a la inserció laboral del col·lectiu.⁶³ Entre aquestes últimes recomanacions, també es poden destacar les següents: augmentar l'eficàcia de les mesures de formació, millorar la capacitat dels serveis autonòmics d'ocupació i reforçar la seva coordinació amb els serveis socials, corregir les deficiències i disparitats dels règims de renda mínima i millorar els sistemes de suport a les famílies, inclòs l'accés a llars d'infants i cures de llarga durada.

El Programa d'acció conjunt se suma a la pròrroga del PAE fins al 15 d'abril del 2017 i al manteniment de la pròrroga automàtica del PREPARA fins que l'atur no baixi del 18%.

La conclusió a la qual s'arriba pel que fa a la política d'ocupació estatal és que no hi ha cap instrument actualment en vigor que estigui centrat específicament en les persones treballadores de més edat. No obstant això, s'ha de fer referència a l'Estratègia global d'ocupació de les persones treballadores de més edat 2012-2014 ("Estratègia 55 i més"),⁶⁴ la qual va tenir el seu origen en l'Acord social i econòmic (ASE) per al creixement, l'ocupació i la garantia de les pensions, signat l'any 2011 per UGT, CCOO i CEOE i CEPYME.

L'Estratègia partia de quatre objectius: en primer lloc, elevar la taxa d'ocupació i reduir l'atur de les persones treballadores de més de 55 anys. En segon lloc, afavorir el manteniment en l'ocupació d'aquest col·lectiu per contribuir a la prolongació de la vida laboral i l'existència de carreres de cotització més llargues. En tercer lloc, millorar les condicions de treball de les persones treballadores de més edat, amb particular atenció a la millora de la seva seguretat i salut en el treball. Finalment, promoure la reincorporació al mercat de treball de les persones pertanyents al col·lectiu que perden la seva feina, assegurant una protecció social adequada durant la situació d'atur.

Tot i que l'Estratègia proposava mesures d'un interès notable, no es va prendre cap iniciativa per part del Govern per posar-les en marxa i va quedar relegada en les prioritats del nou Executiu (Ysàs, 2016).

Fins aquí s'ha fet referència al marc normatiu i als principals instruments estatals de planificació de la política d'ocupació. A continuació, s'analitza la política d'ocupació desenvolupada per la Generalitat de Catalunya, en exercici de les seves competències.

⁶² Aprovat per la Conferència Sectorial d'Ocupació i Afers Social del 4.04.2016 i pel Consell de Ministres en la seva reunió del 2.12.2016.

⁶³ Recomanació del Consell, del 15 de febrer del 2016, sobre la integració de les persones aturades de llarga durada en el mercat de treball i Recomanació del Consell, del 12 de juliol del 2016, relativa al Programa nacional de reformes del 2016 d'Espanya i per la que s'emet un dictamen del Consell sobre el Programa d'estabilitat del 2016 d'Espanya.

⁶⁴ Resolució de 14 de novembre del 2011, de la Secretaria d'Estat d'ocupació, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres del 28 d'octubre del 2011.

Ambit català

La Llei d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)⁶⁵ estableix un seguit de principis rectors, alguns dels quals tenen una incidència especial en el col·lectiu que ens ocupa: el principi d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i cohesió social en l'accés a l'ocupació i als serveis del sistema d'ocupació (encara que s'estableix que es poden prioritzar les persones i col·lectius amb més dificultats), el principi de personalització a través de l'adaptació dels serveis i programes impulsats pel SOC a les característiques i necessitats de les persones usuàries, així com el principi que promou l'atenció a través de serveis especialitzats quan ho requereixin les persones i col·lectius.

Els principis anteriors es reflecteixen en l'Estratègia catalana per a l'ocupació 2012-2020 (en endavant, ECO 2012-2020), la qual estableix les directrius i prioritats de la política d'ocupació i planifica les seves línies estratègiques al llarg del període de referència. Per la seva potencial incidència en les persones treballadores amb més dificultats per tornar-se a inserir en el mercat de treball, és important destacar que una de les línies estratègiques de l'ECO és impulsar el procés d'integració de les polítiques actives i passives d'ocupació. Amb aquesta finalitat, es fixen dos objectius: millorar l'atenció personalitzada i l'oferta de polítiques actives amb preferència a les persones treballadores aturades i millorar els circuits de relació amb el SEPE, atès que, tal com diu l'ECO, per garantir la funció de les prestacions per desocupació com a facilitadores de les transicions en el mercat de treball és necessari augmentar la coordinació entre el pagador de les prestacions (SEPE) i el gestor de les polítiques actives (SOC).

Així mateix, l'Estratègia situa les persones de més de 45 anys com a col·lectiu prioritari, respecte del qual assenyalava que cal aprofitar la seva experiència i qualificació. Igualment, un altre col·lectiu identificat com a prioritari és el de les persones en situació d'atur de llarga durada i/o sense cobertura econòmica, respecte de les quals es diu que les polítiques actives han d'actuar preventivament. Igualment, l'ECO assenyalava la prioritització de dos grups que poden tenir relació amb el nostre col·lectiu de referència: les persones amb baixos nivells de qualificació assolida i les que es troben en situació d'atur que provenen dels sectors especialment afectats per la crisi econòmica.

El Pla de desenvolupament de polítiques d'ocupació de Catalunya 2014-2016,⁶⁶ a partir de les prioritats fixades per l'ECO, i prenent com a referència l'Estratègia espanyola d'activació per a l'ocupació 2014-2016 i el PAPE 2016, concreta el conjunt de serveis i programes destinats a fomentar l'ocupació, els quals s'han de dirigir al compliment d'un seguit d'objectius en el període 2014-2016, entre els quals es poden citar els següents: consolidar les actuacions d'orientació, incrementar la qualificació i les certificacions, impulsar i desenvolupar el model català de formació dual i seguir impulsant l'emprenedoria. A partir de l'any 2015, el SOC concentra la seva actuació en els col·lectius amb més dificultats d'inserció laboral, com són els joves i les persones de més de 45 anys.

En aquest sentit, es potencien actuacions específiques destinades a aquests col·lectius, entre les quals cal destacar el programa "Grans actius", el qual es posa en marxa l'any 2015 a través del SOC, amb la finalitat d'aconseguir la incorporació al mercat de treball de les persones aturades més grans de 45 anys a través de l'augment de la seva ocupabilitat. L'any 2016, la programació del SOC contempla una atenció específica a les persones aturades de llarga durada i a les de més de 55 anys, com a col·lectius amb necessitats diferenciades dins el grup de "Grans actius".

El programa Grans Actius integra diferents actuacions que es duen a terme en funció del que determini el servei d'orientació conjuntament amb la persona aturada, d'acord amb les seves necessitats. A més de l'orientació, el programa contempla la realització de sessions grupals de caràcter informatiu, el programa Treball i Formació, el programa Treball i Formació per a persones beneficiàries de l'RMI i les subvencions a la contractació. Una altra qüestió substancial que es preveu en el marc del programa és

⁶⁵ Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del SOC. DOGC núm. 6914, de 16.07.2015.

⁶⁶ Aprovat pel Consell de direcció del SOC del 21 de maig del 2014.

proporcionar l'acreditació de competències a les persones que ho necessitin. Així mateix, atès que el programa considera el col·lectiu al que va destinat des d'una visió integral, es preveu que el SOC i el Departament de Salut encetin una col·laboració, atesos els problemes que genera la situació d'atur.

En aquesta línia, una altra actuació a ressaltar és el programa VINCLES, en el qual estan treballant el SOC i l'Ajuntament de Barcelona per adaptar-lo com a projecte de lluita contra l'atur. El programa cerca, mitjançant el *networking*, trencar l'aïllament social i relacional en el qual es troben moltes persones aturades, especialment les de llarga durada, de més de 45 anys.

L'atur de llarga durada ha estat també objecte de debat en el Parlament de Catalunya, el qual, en la seva Resolució 306/XI, ha instat al Govern a fer front a aquest problema com una política integral amb polítiques actives i passives, desenvolupant programes específics per a persones més grans de 45 anys a l'atur i aprofundint en els programes d'orientació i en els processos d'acreditació de competències professionals.⁶⁷

6.2. EL SISTEMA DE GARANTIA D'INGRESSOS DE LES PERSONES ATURADES DE 45 A 64 ANYS

A continuació, es fa un repàs dels itineraris als que poden optar les persones treballadores de 45 a 64 anys per a la garantia dels seus ingressos quan es troben a l'atur, així com una anàlisi del nivell de protecció del sistema i si la seva regulació facilita les transicions des de la situació d'atur vers l'ocupació. Així mateix, es reflexiona al voltant de com afecta la situació d'atur en les possibilitats i condicions d'accés a la jubilació.

En primer lloc, les persones d'aquest col·lectiu poden accedir a la prestació contributiva d'atur, sempre que hagin cotitzat un mínim de 360 dies per aquesta contingència. La seva durada depèn del temps cotitzat i la seva quantia està en funció de l'import de les bases de cotització de la persona treballadora. Cal posar de manifest que la quantia d'aquesta prestació ha disminuït arran de la reforma de l'any 2012:⁶⁸ a partir del setè mes, es passa a cobrar el 50% de la base reguladora, en comptes del 60% previst en la regulació anterior.

Durant la percepció d'aquesta prestació, es cotitza per jubilació, amb una base de cotització que és el promig dels últims 6 mesos d'ocupació; per tant, la quantia de la futura pensió de jubilació no es veu perjudicada. Finalment, cal ressaltar que aquesta prestació és compatible amb el treball a temps parcial, amb el contracte indefinit de suport als emprenedors, així com amb el treball autònom i la incorporació com a soci en societats laborals de nova creació o soci treballador en cooperatives de treball associat, quan es compleixen uns requisits determinats.

En el marc de les prestacions de caràcter contributiu, cal esmentar també la prestació per cessament d'activitat, a la qual poden accedir les persones treballadores afiliades al Règim especial del treball autònom (RETA) o al Règim especial del mar (REM) que hagin cotitzat per aquesta contingència, la qual és de cobertura voluntària. Durant la seva percepció, es cotitza per jubilació, d'acord amb la quantia de les bases de cotització anteriors al cessament d'activitat. La seva percepció és incompatible amb tot tipus de treball. Cal posar de manifest que els requisits per a tenir dret a aquesta prestació poden dificultar l'accés a la mateixa.

En segon lloc, cal fer referència al nivell assistencial d'atur, malgrat que, com es veurà a continuació, els subsidis que componen aquest nivell no tenen una naturalesa plenament assistencial, atès que, entre els requisits per accedir-hi, es troba el d'haver tingut una relació prèvia amb el mercat de treball. Respecte del nivell assistencial, també cal dir que les quanties dels subsidis que el componen són de quantia més baixa que les del nivell contributiu. Això s'explica perquè el nivell assistencial té per objec-

⁶⁷ Resolució 306/XI del Parlament de Catalunya, sobre l'orientació política general del Govern. BOPC núm. 237, del 18.10.2016.

⁶⁸ Reial decret llei 20/2012, del 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i el foment de l'estabilitat.

te atendre situacions de necessitat, les quals han d'estar objectivament acreditades (trobar-se per sota de determinats llindars de renda), per la qual cosa garanteix un mínim de subsistència. En canvi, el nivell contributiu té una funció de substitució de rendes i reconeix prestacions proporcionals a les rendes salarials deixades de percebre (Monereo, 2015). Altrament, cal ressaltar que els treballadors i treballadores autònoms no tenen accés a cap subsidi de tipus assistencial.

Com a qüestió prèvia, cal fer esment de l'anomenat subsidi per insuficiència de cotització, al qual poden accedir les persones aturades de 45 a 64 anys que no hagin cotitzat el mínim requerit per accedir a la prestació contributiva d'atur. Sí que es requereix, però, una relació prèvia amb el mercat de treball: un mínim de 3 mesos de cotització, si es tenen responsabilitats familiars, o un mínim de 6 mesos, sense responsabilitats familiars, així com complir el requisit de manca de rendes.⁶⁹ Durant la seva percepció, no es cotitza per jubilació i la seva durada depèn del temps cotitzat i si es tenen o no responsabilitats familiars. Altrament, aquest subsidi es pot compatibilitzar amb el treball a temps parcial.

A continuació, s'analitzen els subsidis als que poden optar les persones treballadores de més edat una vegada esgotada la prestació contributiva d'atur:

§ En primer lloc, cal fer esment del subsidi per esgotament de la prestació contributiva, per a accedir al qual s'ha de complir el requisit de manca de rendes. Cal ressaltar que si la persona aturada de més de 45 anys no té responsabilitats familiars, la durada del subsidi és de 6 mesos improrrogables. Altrament, si es tenen responsabilitats familiars, la durada del subsidi pot arribar fins als 30 mesos (en aquest últim cas, es denomina ajuda familiar per esgotament de la prestació contributiva).⁷⁰ La seva quantia és de 426 euros mensuals i es pot compatibilitzar amb el treball a temps parcial. Durant la seva percepció, no es cotitza per jubilació, la qual cosa pot tenir efectes negatius en la futura pensió, entre d'altres motius, per la nova regulació de la cobertura de les llacunes de cotització (Gala, 2015).⁷¹

Aquest subsidi ha estat objecte de reforma pel Reial decret 20/2012, del 13 de juliol,⁷² amb la reducció de la seva quantia en el cas de contractes a temps parcial, en que ja no es percep el 100% del subsidi, sinó que es redueix en funció de les hores treballades.

§ En segon lloc, el que sí que cotitza per jubilació és l'anomenat subsidi per a més grans de 55 anys. La seva quantia és de 426 euros mensuals, la qual es redueix proporcionalment en el cas del treball a temps parcial. La seva percepció és compatible amb el treball a temps parcial.

És important assenyalar que aquest subsidi ha estat objecte de diverses modificacions: en primer lloc, el Reial decret llei 20/2012, del 13 de juliol, augmenta l'edat d'accés al mateix dels 52 als 55 anys i estableix com a base de cotització durant la seva percepció el topall mínim (abans era el 125% de la base). Així mateix, el Reial decret llei 5/2013, del 15 de març,⁷³ elimina el seu caràcter personal amb la introducció de la consideració del còmput dels ingressos de tota la unitat familiar per accedir al mateix.⁷⁴ Aquesta reforma perjudica especialment les dones, atès que és més fre-

⁶⁹ S'entén per responsabilitats familiars tenir a càrrec el cònjuge, fills de menys de vint-i-sis anys o de més d'aquesta edat amb discapacitat, o menors acollits, quan la renda del conjunt de la unitat familiar així constituïda, inclosa la persona sol·licitant, dividida pel nombre de membres que la componen, no superi el 75% de l'SMI, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries. Així mateix, s'entén que es compleix el requisit de manca de rendes quan la persona sol·licitant no tingui rendes de qualsevol naturalesa superiors, en còmput mensual, al 75% de l'SMI, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries.

⁷⁰ Únicament les persones de més de 45 anys poden accedir a aquest subsidi encara que no tinguin responsabilitats familiars. Per tant, les persones de 45 anys i menys, si no tenen responsabilitats familiars, no tenen dret a aquest subsidi.

⁷¹ El mecanisme d'integració de les llacunes de cotització es modifica per les lleis 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social i 3/2012, del 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball: les primeres 48 mensualitats s'integren amb la base mínima i la resta amb el 50% de la mateixa.

⁷² Reial decret llei 20/2012, del 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

⁷³ Reial decret llei 5/2013, del 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i promoure l'envelliment actiu.

⁷⁴ Es compleix el requisit de manca de rendes quan la suma de les rendes de tota la unitat familiar dividida pel nombre de membres que la componen no superi el 75% de l'SMI, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries. Dins del concepte d'unitat familiar, s'inclou

qüent que les seves parelles segueixin en actiu o bé siguin ja pensionistes, la qual cosa impedeix que accedeixin al subsidi i, en conseqüència, que cotitzin per una futura pensió de jubilació (Gala, 2015).

L'única alternativa per seguir cotitzant de les persones que no poden accedir a aquest subsidi és que la persona treballadora es faci càrrec de les seves pròpies cotitzacions a través de la subscripció d'un conveni especial amb la Seguretat Social, però per poder-ho fer es requereix una determinada capacitat econòmica. L'únic cas en el qual la persona no s'ha de fer càrrec de les cotitzacions és el contemplat a l'article 51.9 de l'Estatut dels Treballadors, en el qual es preveu que les empreses que no estiguin immerses en un procediment concursal es facin càrrec de les cotitzacions de les persones treballadores de 55 o més anys que hagin estat objecte d'un acomiadament col·lectiu, tot i que les empreses només estan obligades a cotitzar fins que el treballador té 63 anys (o 61, quan l'acomiadament col·lectiu ha estat per causes econòmiques).⁷⁵

Una altra qüestió que cal posar de manifest en relació amb el subsidi per a més grans de 55 anys és que està sent utilitzat com un pont cap a la jubilació (fins i tot se l'anomena "subsidi de prejubilació"), de manera que les persones aturades perceptores del mateix passen obligatòriament a estar jubilades quan compleixen l'edat que els permet accedir a la pensió contributiva de jubilació en qualsevol de les seves modalitats (article 216.3 de la LGSS). Per tant, en aquest cas el propi ordenament jurídic condueix a les persones treballadores de més edat cap a la jubilació, la qual cosa pot tenir efectes en la quantia de la pensió.

Aquesta situació, combinada amb la regulació de determinades magnituds del sistema de pensions, pot desincentivar les transicions de l'atur cap a l'ocupació (vegeu Taula 10). Aquest és el cas de la jubilació anticipada involuntària als 61 anys, per a l'accés a la qual s'han de complir determinats requisits que es poden perdre si es transita des de l'atur cap a l'ocupació (d'acord amb l'article 161 bis de la LGSS, només determinades modalitats d'extinció del contracte de treball donen dret a accedir a aquest tipus de jubilació, totes elles relacionades amb una situació de crisi empresarial).

Una vegada esgotada la protecció anterior, les persones aturades de més edat poden optar a un seguit d'ajudes, a les quals Monereo (2015) s'hi refereix com a "tercer" nivell assistencial (pel que fa a la renda activa d'inserció, RAI) i com a subsidis extraordinaris d'atur (amb relació al Programa de requalificació professional, PREPARA, i al Programa d'activació per a l'ocupació, PAE):

§ En primer lloc, les persones aturades de més de 45 anys en situació d'atur de llarga durada són un dels col·lectius beneficiaris potencials de la RAI, amb una quantia de 426 euros mensuals, sempre que hagin esgotat una prestació contributiva o subsidi d'atur i que compleixin el requisit de tenir unes rendes inferiors al 75% de l'SMI en l'àmbit de la unitat familiar.⁷⁶ La seva durada és només d'11 mesos (tot i que es pot tornar a sol·licitar) i no cotitza per jubilació. La seva percepció és compatible amb el treball a temps parcial.

§ En segon lloc, cal fer referència als programes que el Govern ha posat en marxa davant l'augment de l'atur de llarga durada i, per tant, de l'augment del nombre de persones aturades sense cobertura econòmica. En aquests programes no està contemplat el factor de l'edat.

el cònjuge i/o fills i filles de menys de vint-i-sis anys o de més d'aquesta edat amb discapacitat, o menors acollits, comptant a la persona sol·licitant.

⁷⁵ Disposició addicional 13 del Reial decret legislatiu 8/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

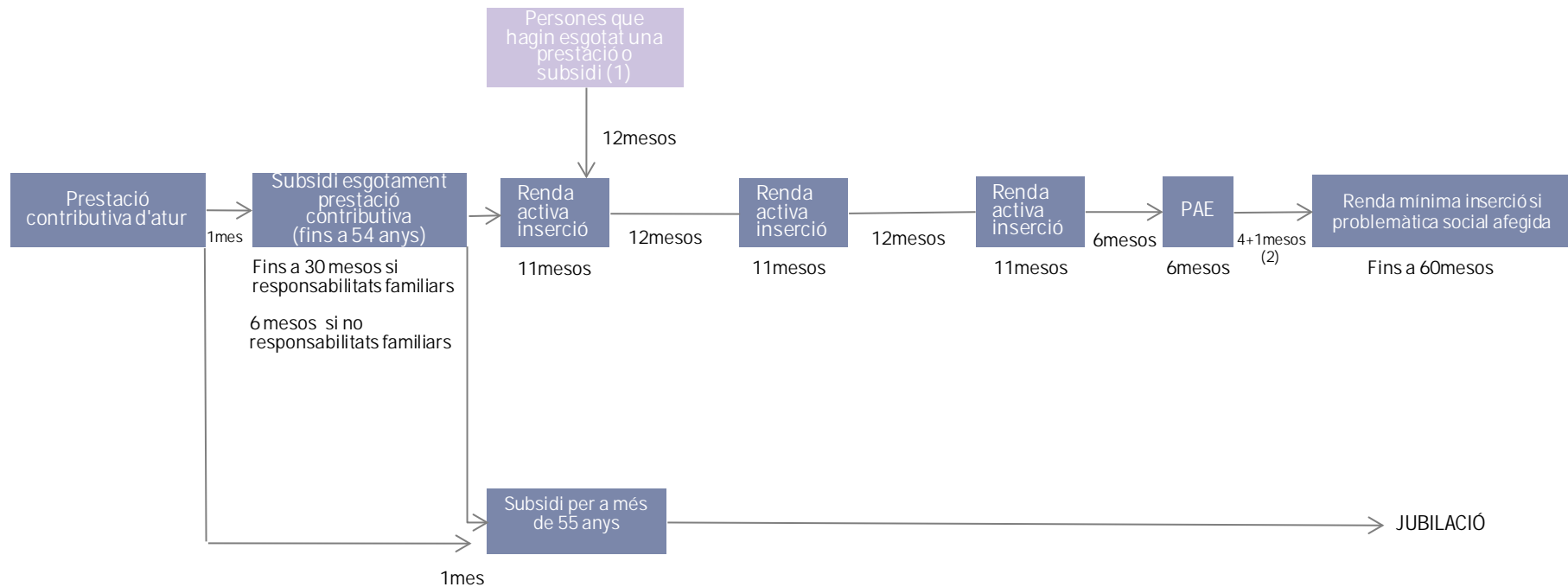
⁷⁶ Per accedir a la RAI, les persones de més de 45 anys en atur de llarga durada i les que tenen una discapacitat amb grau igual o superior al 33% han d'haver esgotat prèviament la prestació contributiva i/o el subsidi d'atur. Aquest requisit no s'exigeix a les persones emigrades retornades ni a les que acreditin la condició de víctima de violència de gènere o domèstica, les quals hi poden accedir, per tant, sense haver cotitzat prèviament a la Seguretat Social.

Així, les persones aturades que hagin esgotat la prestació i/o el subsidi d'atur poden accedir al PREPARA, sempre que estiguin en situació d'atur de llarga durada o tinguin responsabilitats familiars. No hi poden accedir les persones que tenen dret a la RAI, entre les quals es troben les persones de 45 anys o més en atur de llarga durada. Per tant, el col·lectiu objecte d'aquest informe, una vegada esgotada la RAI, podria accedir al PAE, sempre que es tinguin responsabilitats familiars. No obstant això, cal ressaltar que hauran d'haver passat almenys 6 mesos des que s'ha esgotat la RAI.

Per accedir a aquests programes, els quals són de curta durada, cal complir amb el requisit de manca de rendes en l'àmbit de la unitat familiar. Durant la permanència en qualsevol d'aquests programes, no es cotitza per jubilació. Pel que fa al PAE, cal ressaltar que es preveu l'assignació d'un tutor o tutora individual a la persona beneficiària i que es pot compatibilitzar amb el treball per compte d'altre: l'ajuda que continua percebent la persona beneficiària del programa es té en compte en el còmput de les retribucions salarials corresponents.

- § Finalment, una persona aturada de 45 a 64 anys que hagi esgotat les opcions anteriors i que no s'hagi pogut reinserir en el mercat de treball, pot accedir a l'RMI, sempre que presenti una problemàtica social afegida a la situació d'atur. Aquest requisit perjudica el col·lectiu de persones aturades de més edat, atès que si bé poden tenir especials dificultats per accedir a un nou lloc de treball, poden no trobar-se en una situació de marginalitat que els permeti accedir a l'RMI (Gala, 2015).

FIGURA 13. Circuit estàndard de garantia d'ingressos de les persones de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada



(1) Les persones aturades de llarga durada amb 45 anys i més poden accedir a la renda activa d'inserció, sempre que hagin esgotat una prestació o subsidi d'atur, la qual no cal que sigui immediatament anterior. Un altre requisit és que estiguin inscrites almenys 12 mesos ininterrompudament com a demandants d'ocupació.

(2) La Llei 10/1997, del 3 de juliol, de l'RMI estableix que l'acord definitiu relatiu a la sollicitud de la prestació no pot excedir els 4 mesos "des de la presentació del projecte al Departament de Benestar Social i Família" per part dels ens locals. Per tant, cal tenir present que prèviament hi ha un temps dedicat a l'elaboració del Pla individual d'inserció (PIR) per part dels ens locals (on es presenta la sollicitud). Una vegada que el Departament resol favorablement, la prestació es comença a percebre el mes següent a la resolució.

Font: elaboració pròpia.

Per tancar l'apartat sobre garantia d'ingressos, les dues taules següents ofereixen una descripció més completa i sistemàtica de les prestacions existents per a les persones en situació d'atur, així com del sistema de pensions:

TAULA 9. Prestacions per a la garantia d'ingressos de les persones aturades de 45 a 64 anys

Prestació	Col·lectiu beneficiari	Duració i quantia	Cotitza per jubilació	Compatibilitat amb treball	Normativa
Prestació contributiva d'atur	Treballadors/es que es troben en situació legal d'atur i que han cotitzat per aquesta contingència un mínim de 360 dies durant els 6 anys anteriors a la situació d'atur.	Duració: depèn del període cotitzat, fins a un màxim de 720 dies. Quantia: el 70% de la base reguladora durant els primers 6 mesos i, posteriorment, al 50%.	Sí, d'acord amb el promig de les bases de cotització dels últims 6 mesos d'ocupació.	Compatibilitat amb el treball a temps parcial, el contracte indefinit de suport als emprenedors i la incorporació com a soci en SL de nova creació o soci treballador en cooperatives de treball associat, si es compleixen uns requisits determinats.	Arts. 266 a 273 de la Llei general de la Seguretat Social (RD legislatiu 8/2015).
Cessament d'activitat dels treballadors/es autònoms	Treballadors/es autònoms (inclosos els TRADE) afiliats al RETA o al REM, que es troben en situació legal de cessament d'activitat i que han cotitzat per aquesta contingència durant 12 mesos continuats i immediatament anteriors al cessament.	Duració: depèn del període cotitzat i de l'edat de la persona beneficiària (si és major o menor de 60 anys), fins un màxim de 12 mesos. Quantia: el 70% de la base reguladora.	Sí, d'acord amb el promig de les bases de cotització dels últims 12 mesos d'ocupació.	No.	Arts. 327 a 343 de la Llei general de la Seguretat Social (RD legislatiu 8/2015).
Subsidi per insuficiència de cotització	Treballadors/es aturats que tenen almenys 3 mesos cotitzats, si tenen responsabilitats familiars, o 6 mesos, si no les tenen. Les rendes no poden superar el 75% de l'SMI.	Duració: si es tenen responsabilitats familiars, és de 3, 4 o 5 mesos, si es tenen 3,4 o 5 mesos cotitzats i de 21 mesos si s'han cotitzat 6 o més mesos. Si no es tenen responsabilitats familiars, la duració és de 6 mesos. Quantia: 426 euros/mes (es redueix en proporció a les hores treballades en el cas del temps parcial).	No.	Compatibilitat amb el treball a temps parcial.	Art. 274.3 de la Llei general de la Seguretat Social (RD legislatiu 8/2015)
Subsidi per esgotament de la prestació contributiva	Treballadors/es aturats que han esgotat la prestació contributiva i tenen responsabilitats familiars i treballadors/es aturats sense responsabilitats familiars que tenen més de 45 anys. Les rendes no poden superar el 75% de l'SMI.	Duració: 6 mesos improrrogables per als treballadors/es sense responsabilitats familiars de més de 45 anys i pot arribar fins als 30 mesos, en el cas que es tinguin responsabilitats familiars. Quantia: 426 euros/mes (es redueix en funció de les hores treballades en el cas del temps parcial).	No.	Compatibilitat amb el treball a temps parcial.	Arts. 274 a 280 de la Llei general de la Seguretat Social (RD legislatiu 8/2015).
Subsidi per a més grans de 55 anys	Treballadors/es aturats de més de 55 anys que han esgotat la prestació o el subsidi d'atur i que han cotitzat un mínim de 6 anys, encara que no tinguin responsabilitats familiars. Les rendes de la unitat familiar no poden superar el 75% de l'SMI.	Duració: es pot percebre fins que el treballador tingui l'edat per accedir a la pensió de jubilació ordinària o anticipada. Quantia: 426 euros/mes (es redueix en funció de les hores treballades en el cas del temps parcial).	Sí, d'acord amb la base mínima.	Compatibilitat amb el treball a temps parcial.	Art. 274.4 de la Llei general de la Seguretat Social (RD legislatiu 8/2015).

TAULA 9. Prestacions per a la garantia d'ingressos de les persones aturades de 45 a 64 anys (continuació)

Prestació	Collectiu beneficiari	Duració i quantia	Cotitza per jubilació	Compatibilitat amb treball	Normativa
Renda activa d'inserció (RAI)	Entre altres collectius, treballadors/es aturats de 45 anys o més en atur de llarga durada, els quals hagin esgotat una prestació o subsidi d'atur i amb unes rendes de la unitat familiar no superiors al 75% de l'SMI.	Durada: 11 mesos. Quan s'esgoten, cal esperar 365 dies per tornar a percebre l'ajuda, fins a un màxim de tres ocasions, amb excepcions. Quantia: 426 euros/mes.	No.	Compatibilitat amb el treball a temps parcial.	RD 1369/2006, del 24 de novembre.
Programa de requalificació per a l'ocupació (PREPARA)	Treballadors/es aturats que han esgotat la prestació i el subsidi per desocupació i no tenen dret a cap altra ajuda per desocupació. Han de tenir la qualificació de persones aturades de llarga durada o tenir responsabilitats familiars. Les rendes de la unitat familiar no poden superar el 75% de l'SMI.	Duració: 6 mesos improrrogables. Quantia: 400 euros o 450 euros, quan es tenen a càrrec almenys tres membres de la unitat familiar. A més, el Programa inclou accions de polítiques actives.	No.	No.	RD llei 1/2011, de l'11 de febrer, RD llei 1/2013, del 25 de gener i RD llei 1/2016, del 15 d'abril.
Programa d'activació per a l'ocupació (PAE)	Treballadors/es aturats de llarga durada amb responsabilitats familiars que han esgotat la protecció per desocupació, el Programa PREPARA, la RAI o l'RMI. Les rendes de la unitat familiar no poden superar el 75% de l'SMI.	Durada: 6 mesos improrrogables. Quantia: 426 euros. A més, el Programa comprèn accions de polítiques actives.	No.	Compatibilitat amb el treball per compte d'altre.	RD llei 16/2014, del 19 de desembre i RD llei 1/2016, del 15 d'abril.
Renda mínima d'inserció (RMI)	Persones d'entre 25 i 65 anys (o de menys de 25 en alguns casos), amb uns ingressos de la unitat familiar inferiors a la prestació de l'RMI durant els 12 mesos anteriors a la sol·licitud i que no tinguin dret a altres prestacions públiques. Han de presentar dificultats d'inserció social o laboral afegides.	El programa de l'RMI comprèn actuacions de suport a la integració social i a la inserció laboral, així com una prestació econòmica, la quantia de la qual depèn de les càrregues familiars i dels ingressos de la unitat familiar, sense poder superar l'SMI ni ser inferior als 105,93 euros. La durada màxima de la prestació econòmica no pot superar les 60 mensualitats, excepte que la persona titular tingui 60 anys o més o que presenti una situació de pobresa severa.	No.	Sí. Els ingressos es dedueixen de l'import de la prestació, amb excepcions (contractes de treball inferiors o equivalents a un mes o a temps parcial igual o inferior al 25% de la jornada establerta).	Llei 10/1997, del 3 de juliol i Decret 384/2011, de 30 d'agost.

Font: elaboració pròpia.

TAULA 10. Principals magnituds del sistema de pensions

Magnitud		Descripció
Edat legal de jubilació		S'estableix en 67 anys. Es possibilita la jubilació als 65 anys, si s'han cotitzat 38 anys i 6 mesos. L'edat legal de jubilació s'incrementa gradualment des dels 65 anys fins als 67 al llarg d'un període transitori que s'estén des de l'any 2013 fins al 2027, a raó d'un mes per any transcorregut fins al 2018 i de dos mesos per any transcorregut des del 2018 fins al 2027.
Jubilació anticipada	Involuntària	Es pot accedir a la jubilació per causa no imputable al treballador 4 anys abans, com a màxim, de l'edat legal de jubilació i amb un període mínim de 33 anys cotitzats, amb l'aplicació dels corresponents coeficients reductors. Les modalitats d'extinció del contracte que donen dret a la jubilació involuntària es vinculen a situacions de crisi empresarial. Són les següents: 1) acomiadament col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, 2) acomiadament objectiu per les mateixes causes, 3) extinció del contracte per resolució judicial en el marc d'un concurs de creditors, 4) extinció per mort, jubilació o incapacitat de l'empresari individual o per extinció de la personalitat jurídica del contractant, 5) extinció del contracte de treball per força major constatada per l'autoritat laboral i 6) extinció com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.
	Voluntària	Es pot accedir a la jubilació per voluntat del treballador quan té una edat inferior en dos anys, com a màxim, a l'edat legal de jubilació i ha cotitzat un mínim de 35 anys, amb l'aplicació dels corresponents coeficients reductors. No es pot accedir a aquesta modalitat de jubilació, si la pensió resultant resulta inferior a la pensió mínima.
	Mutualistes	Accés a la jubilació anticipada a partir dels 60 anys dels treballadors/es que l'any 1967 o en data anterior tenien la condició de mutualistes, amb l'aplicació dels corresponents coeficients reductors.
	Per raó d'activitat o discapacitat	Es port rebaixar l'edat mínima d'accés a la jubilació (mai inferior a 52 anys) en els grups o activitats professionals que realitzin treballs de naturalesa excepcionalment penosa, tòxica, perillosa o insalubre i amb índexs elevats de mortalitat o morbiditat, així com en el cas de persones amb discapacitat igual o superior al 65% i amb discapacitat igual o superior al 45%, sempre que, en aquest últim supòsit, es tracti de discapacitats respecte de les quals existeixin evidències que determinen una reducció de l'esperança de vida.
Temps de cotització		Es fixen 15 anys com a mínim per tenir dret al 50% de la pensió i 37 anys per obtenir el 100% de la mateixa. El període de cotització per tenir dret al 100% de la pensió s'incrementa gradualment dels 35 als 37 anys al llarg d'un període transitori comprès entre els anys 2013 i 2026 a raó de tres mesos per any.
Període de còmput per al càlcul de la pensió		Per al càlcul de la base reguladora de la pensió, es tenen en compte els 25 anys anteriors al fet causant, tenint present el període transitori comprès entre els anys 2013 i 2022, al llarg del qual s'incrementa gradualment el període de referència dels 15 als 25 anys.
Llacunes de cotització		Si en el període a tenir en compte per al càlcul de la pensió hi ha mesos durant els quals no ha existit l'obligació de cotitzar, les primeres 48 mensualitats s'integren amb la base mínima i la resta amb el 50% de la mateixa.
Complements de pensions inferiors a la mínima		Els beneficiaris de pensions contributives tenen dret a percebre un complement per assolir la quantia mínima de la pensió. L'import del complement no pot superar la quantia establerta en cada exercici per a les pensions no contributives.
Complement de maternitat		Es reconeix un complement de les pensions contributives de jubilació, viduitat o incapacitat permanent a les dones que hagin tingut fills biològics o adoptats. En el cas de dos fills, la pensió s'incrementa en el 5%, en el cas de 3, en el 10% i en el cas de 4 o més, el 15%.
Índex de revaloració		La quantia de les pensions s'incrementa cada any en funció de l'índex de revaloració previst a la corresponent LPGE. Aquest índex es determina en funció d'una fórmula matemàtica que contempla els ingressos i despeses del sistema, la taxa de variació dels ingressos, el nombre de pensions i la variació interanual de la pensió mitjana. El seu resultat no pot ser inferior al 0,25% ni superior a la variació de l'IPC+0,50%.
Factor de sostenibilitat		Permet vincular l'import de les pensions de jubilació amb l'evolució de l'esperança de vida dels pensionistes a través d'una fórmula. El factor de sostenibilitat s'aplica una sola vegada per a la determinació de l'import inicial de les pensions que es causin a partir de l'1 de gener del 2019.

Font: elaboració pròpia.

6.3. POLÍTIQUES PER AL MANTENIMENT DE L'OCUPACIÓ

6.3.1. MESURES PER AFAVORIR LA CONTINUÏTAT DE LA VIDA LABORAL

En el marc de l'Estratègia d'envelliment actiu de la Unió Europea, en l'àmbit estatal s'han desenvolupat diverses mesures amb l'objectiu de fomentar la presència social de les persones de més edat. En el terreny laboral, aquestes mesures tenen per objectiu afavorir la continuïtat de la vida laboral de les persones treballadores de més edat.

El fonament de les actuacions de l'envelliment actiu té un component social positiu, atès que pretén assolir que les persones de més edat continuïn actives en totes les vessants, inclosa la laboral. No obstant, cal posar de manifest que l'envelliment actiu cerca també, i sobretot, contribuir a garantir la sostenibilitat financera del sistema de pensions (Gala, 2015).

En aquesta línia, el Llibre blanc de les pensions⁷⁷ ja assenyalava la necessitat d'un major equilibri entre els anys cotitzats i el temps de jubilació i, amb aquest objectiu, proposava restringir les oportunitats de jubilació anticipada, la qual cosa ja s'ha dut a terme a Espanya a través de diverses mesures, mitjançant la Llei 27/2011, d'1 d'agost, complementada pel Reial decret llei 5/2013, del 15 de març: s'ha retardat l'edat legal de jubilació dels 65 als 67 anys, s'han restringit els criteris d'accés a la jubilació anticipada i s'ha eliminat la possibilitat de jubilació especial als 64 anys sense reducció de la pensió.⁷⁸

No obstant això, en el Llibre blanc també es reconeixia que l'exigència de perllongar la vida laboral depenia en bona mesura de l'existència d'entorns favorables a les persones treballadores de més edat. En aquest sentit, s'incidí en la necessitat de combatre la discriminació per raó d'edat i posar en valor la contribució positiva d'aquest col·lectiu en el seu entorn laboral. També es recomanava el reforç dels serveis d'ocupació amb una orientació específica per a les persones treballadores de més edat.

Gala (2015) posa de manifest que la lògica laboral i de la crisi no concorda amb la lògica de la Seguretat Social: mentre que la primera porta a que cada vegada sigui més difícil a Espanya que un treballador mantingui una ocupació estable a partir dels 50 o 55 anys, la perspectiva de la Seguretat Social, fonamentada en la sostenibilitat financera del sistema de pensions, pretén que les persones treballadores allarguin la seva edat de jubilació i, si és possible, continuïn treballant una vegada jubilades.

Bona part de les actuacions per afavorir la continuïtat laboral de les persones de més edat a Espanya s'han dut a terme a través de modificacions del sistema de protecció social. Un grup important d'aquestes mesures són les que permeten compatibilitzar la pensió de jubilació amb el treball:

§ En primer lloc, es troba la jubilació parcial, la qual permet compatibilitzar la pensió de jubilació amb un contracte a temps parcial, a partir dels 61 anys (edat que s'incrementa progressivament fins als 63 anys l'any 2027). Quan el treballador parcialment jubilat encara no ha complert l'edat legal de jubilació, l'empresari ha de subscriure un contracte de relleu amb un treballador rellevista. La mesura es va introduir l'any 2002,⁷⁹ però ha estat objecte de reforma l'any 2013 per establir criteris d'accés més restrictius.⁸⁰

⁷⁷ Llibre blanc per a unes pensions adequades, segures i sostenibles, COM (2012) 55 final.

⁷⁸ Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social i Reial decret llei 5/2013, del 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i promoure l'envelliment actiu.

⁷⁹ Reial decret 1131/2002, del 31 d'octubre, pel qual es regula la Seguretat Social dels treballadors contractats a temps parcial, així com la jubilació parcial.

⁸⁰ Reial decret llei 5/2013, del 15 de març, *cit.*

- § En segon lloc, cal fer referència a la jubilació flexible, introduïda l'any 2002,⁸¹ amb la qual es pot compatibilitzar el treball (a temps parcial) amb la pensió de jubilació, una vegada que aquesta ja ha estat causada. Les quanties cotitzades repercuteixen en l'import de la pensió definitiva.
- § En tercer lloc, es troba la jubilació activa, introduïda l'any 2013, la qual constitueix la normalització definitiva del que sempre ha estat l'excepció, això és, la plena compatibilitat entre el treball (de qualsevol tipus, sigui a temps complert o parcial, per compte d'altre o propi) i el cobrament del 50% de la pensió de jubilació (Gala, 2015). Aquesta fórmula es reserva, però, a les persones que hagin complert l'edat legal de jubilació i amb carreres laborals llargues. Durant aquesta situació, les obligacions de cotització són limitades i no es computen a efectes de prestacions.
- § Per últim, existeixen altres supòsits de compatibilitat del treball amb la pensió de jubilació: amb la realització de treballs per compte propi de baixos ingressos, amb l'activitat per compte propi dels professionals col·legiats i amb el manteniment per part del professional autònom de la titularitat del seu negoci i de les funcions que li són inherents.

Dins de les mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral de les persones treballadores de més edat, també cal fer menció de l'incentiu consistent en l'exoneració de les quotes a la Seguretat Social de les persones treballadores amb contracte indefinit que hagin arribat a l'edat ordinària de jubilació i tinguin una carrera laboral complerta.

En canvi, cal posar de manifest que no es preveuen bonificacions de les quotes de la Seguretat Social de les persones treballadores que no han arribat a l'edat legal de jubilació. Amb relació a aquesta qüestió, Desbarats i Esteban (2015:14), assenyalen que "les bonificacions previstes per als treballadors d'edat poden representar un cert paper, especialment en el cas de les bonificacions dirigides a incentivar la seva permanència en l'ocupació". En aquest sentit, aquest autor considera que la bonificació derogada l'any 2012, la qual es dirigia a les persones treballadores de 60 o més anys amb una antiguitat de 5 o més anys a l'empresa, "tenia un pes molt rellevant i podia contribuir de manera eficaç al manteniment dels treballadors d'edat a l'empresa". Aquesta bonificació era del 50% el primer any, augmentant en un 10% per cada any de permanència a l'empresa.

Així mateix, cal assenyalar que el temps parcial ha guanyat importància com a mecanisme de transició flexible entre el treball (a temps complert) i la jubilació, tot i que part d'aquest augment pot estar relacionat amb la incidència dels ERO en les persones treballadores de més edat (CES, 2014). No obstant això, les millores en la protecció social del treball a temps parcial, les quals han suposat una major facilitat en l'accés a les prestacions, es poden incloure entre les mesures que afavoreixen la continuïtat de la vida laboral (vegeu un resum d'aquestes millores a la taula següent).⁸²

Altrament, cal fer referència a l'obligació empresarial de realitzar aportacions al Tresor Públic en acomiadaments col·lectius que afectin a persones treballadores de 50 o més anys, la qual és concebuda com una norma per dissuadir a l'empresa a l'hora de prendre determinades decisions (Esteban, 2015).

Aquesta mesura s'introdueix l'any 2011⁸³, a la vista de la sobrerrepresentació de les persones treballadores de més de 49 anys en els acomiadaments col·lectius produïts en les grans empreses en els primers anys de la crisi (CES, 2014), i ha estat objecte d'algunes modificacions⁸⁴ fins a la seva formulació final, d'acord amb la qual les empreses obligades a efectuar les aportacions esmentades són les de més de 100 persones treballadores que hagin obtingut beneficis en els dos anys anteriors a l'inici del

⁸¹ Reial decret 1132/2002, del 31 d'octubre, de desenvolupament de determinats preceptes de la Llei 35/2002, del 12 de juliol, de mesures per a l'establiment d'un sistema de jubilació gradual i flexible.

⁸² Llei 1/2014, del 28 de febrer, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social.

⁸³ Disposició addicional 16 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social.

⁸⁴ Reial decret llei 5/2013, del 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i promoure l'envelliment actiu i Reial decret 16/2013, del 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors.

procediment d'acomiadament col·lectiu o que els obtinguin almenys dos anys consecutius dins del període comprès entre l'any anterior a l'inici del procediment i els quatre anys posteriors a aquesta data. Un altre requisit és que el percentatge de persones treballadores de 50 anys i més acomiadades sobre el total d'afectades per la decisió empresarial extintiva ha de ser superior al percentatge de persones treballadores de 50 i més anys sobre el total de la plantilla de l'empresa.

Finalment, el manteniment de l'ocupació de les persones treballadores de més edat passa també i sobretot pel reconeixement per part de la societat del treball que desenvolupen, així com per la lluita contra els estereotips i prejudicis que existeixen en relació amb aquest col·lectiu i que impedeixen la seva plena participació en el mercat de treball.

TAULA 11. Mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral de les persones treballadores de més edat

Mesura	Descripció	Normativa
Jubilació parcial	Es possibilita que els treballadors/es per compte d'altre (i socis/es treballadors de cooperatives), a partir dels 61 anys, compatibilitzin la percepció de la pensió de jubilació amb un lloc de treball a temps parcial (reducció de jornada d'entre el 25 i el 50% respecte del de temps complert). L'edat per poder optar a la jubilació parcial s'incrementa gradualment des de l'any 2013 fins al 2027, any en el qual es fixa en els 63 anys. A més, s'han d'haver cotitzat almenys 33 anys, xifra que també s'incrementa gradualment fins als 36 anys i mig l'any 2027. Existeixen dues modalitats de jubilació parcial: la diferida (quan ja s'ha complert l'edat legal de jubilació i es continua treballant a la mateixa empresa de forma parcial) i l'anticipada (quan es té una edat inferior a l'edat legal de jubilació i que implica l'obligació empresarial de subscriure un contracte de relleu). Es cotitza per la base equivalent a la jornada a temps complert (a partir del 2023).	RD 1131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la SS dels treballadors/es contractats a temps parcial, així com la jubilació parcial, arts. 215 i DT 10ª de la LGSS (RD legislatiu 8/2015) i art. 12.6 i 7 de l'ET (RD legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre).
Jubilació flexible	Es possibilita la compatibilització de la pensió de jubilació, una vegada causada, amb un treball a temps parcial per compte d'altre amb una jornada de treball d'entre el 25% i el 50%. El treball no pot ser en el sector públic. L'import de la pensió a percebre es redueix en proporció inversa a la reducció de la jornada de treball del pensionista en relació a la d'un treballador a temps complert comparable. Es manté la condició de pensionista als efectes de reconeixement i percepció de les prestacions sanitàries. Les cotitzacions realitzades durant la percepció de la jubilació flexible repercuteixen en la quantia de la pensió definitiva o complerta que es generi una vegada produït el cessament en el treball.	Art. 213.1 de la LGSS (RD legislatiu 8/2015)
Jubilació activa	Es possibilita la compatibilització de la percepció del 50% de la pensió de jubilació amb qualsevol treball per compte d'altre (a temps parcial o complert) o per compte propi, amb un seguit de condicions: 1) que s'hagi accedit a la pensió de jubilació una vegada complerta la nova edat legal de jubilació d'aplicació paulatina, 2) que el % aplicable a la base reguladora sigui del 100% i 3) que el desenvolupament de l'activitat es faci en el sector privat. El treballador té la consideració de pensionista a tots els efectes. Durant el període de compatibilitat, només es cotitza per IT i per contingències professionals i, si la compatibilitat és amb el treball per compte d'altre, s'ha d'efectuar una cotització especial de solidaritat, no computable per a les prestacions.	RD llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i promoure l'envelliment actiu, i art. 214 de la LGSS (RD legislatiu 8/2015)
Altres supòsits de compatibilitat de la pensió de jubilació amb el treball	La percepció de la totalitat de la pensió de jubilació és compatible amb la realització de treballs per compte propi, els ingressos anuals del qual no superin l'SMI en còmput anual. No hi ha obligació de cotitzar a la Seguretat Social per la realització d'aquesta activitat econòmica i, per tant, no es generen nous drets sobre les prestacions. També és possible la percepció del total de la pensió de jubilació amb l'activitat per compte propi dels professionals col·legiats. Per últim, la pensió de jubilació del professional autònom és compatible amb el manteniment de la titularitat del negoci i de les funcions inherents.	Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social i Art. 213 de la LGSS (RD legislatiu 8/2015).

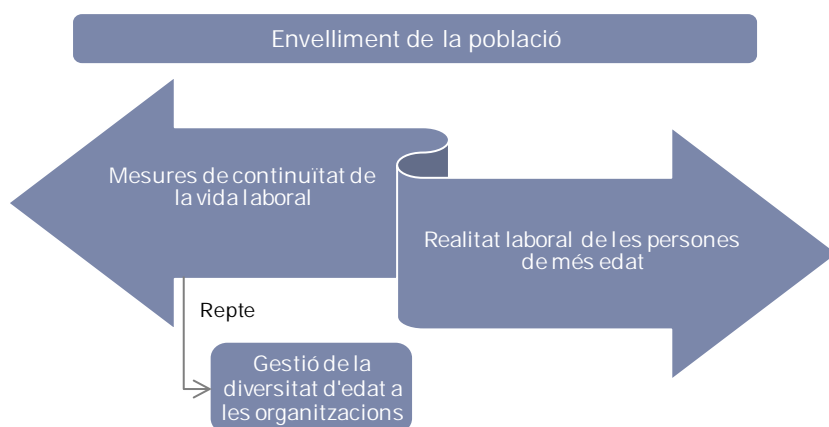
TAULA 11. Mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral de les persones treballadores de més edat (continuació)

Mesura	Descripció	Normativa
Continuïtat de l'ocupació de treballadors/es que han complert l'edat legal de jubilació	Exempció de les quotes a la Seguretat Social, d'empresa i treballador/a, per contingències comunes (excepte IT), atur, Fons de garantia salarial i formació professional. Els contractes han de ser indefinits i per compte d'altre (també socis/es treballadors o de treball de cooperatives) i els treballadors/es han d'haver arribat a l'edat legal de jubilació i acreditar una carrera laboral completa. Aquesta exempció no és aplicable als treballadors/es que prestin els seus serveis en les administracions públiques o en els organismes públics regulats per la llei 6/1997, del 14 d'abril, d'organització i funcionament de l'Administració general de l'Estat.	Art. 152 LGSS (RD legislatiu 8/2015).
Milliores en la protecció social del treball a temps parcial	S'estableixen millores en les condicions d'accés i en la quantia de les prestacions dels treballadors/es a temps parcial: en primer lloc, es fa una nova regulació per al càlcul dels períodes de cotització que s'acreditin en la modalitat de temps parcial. En segon lloc, s'adeqüen els períodes mínims de cotització (carència) exigits per a cadascuna de les prestacions que ho requereixen als supòsits de treball a temps parcial. Per últim, es modifica la forma de computar els períodes cotitzats als efectes de la determinació de la quantia de les prestacions de jubilació i incapacitat permanent derivada de malaltia comuna.	Llei 1/2014, de 28 de febrer, per a la protecció dels treballadors/es a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social i arts. 246, 247 i 248 de la LGSS (RD legislatiu 8/2015).
Obligació empresarial d'aportacions al Tresor en EROS amb treballadors/es de 50 o més anys	Les empreses estan obligades a fer aportacions al Tresor Públic quan tinguin més de 100 treballadors/es i hagin obtingut beneficis en els dos anys anteriors a l'inici d'un procediment d'acomiadament col·lectiu o que els obtinguin almenys dos anys consecutius dins del període comprès entre l'any anterior a l'inici del procediment i els quatre anys posteriors a aquesta data. Un altre requisit és que el % de treballadors/es de 50 anys i més acomiadats sobre el total de treballadors/es acomiadats ha de ser superior al % de treballadors/es de 50 i més anys sobre el total de treballadors de l'empresa.	Llei 27/2011, d'1 d'agost, RD llei 5/2013, del 15 de març i art. 51.11 de l'ET (RD legislatiu 2/2015)

Font: elaboració pròpia.

Per concloure, cal posar de manifest que les polítiques de continuïtat de la vida laboral segueixen la lògica que es deriva de l'envelliment de la població. No obstant això, aquesta lògica topa a Catalunya amb la realitat laboral de les persones de més edat. Així mateix, es planteja el repte de gestionar la diversitat d'edat a les organitzacions en un context d'envelliment de la població, com un pas més enllà de les mesures vigents a Catalunya en l'àmbit de la continuïtat de la vida laboral, les quals principalment es basen en la compatibilitat del treball i la pensió de jubilació:⁸⁵

FIGURA 14. Reptes de les polítiques per afavorir la continuïtat de la vida laboral a Catalunya



Font: elaboració pròpia.

⁸⁵ Vegeu experiències en gestió de l'edat a les organitzacions a l'apartat sobre experiències destacades de política comparada.

6.3.2. FORMACIÓ DE LES PERSONES OCUPADES

La formació és un factor clau per al manteniment de l'ocupació de les persones treballadores de més edat, així com per a la millora de la seva ocupabilitat, atès que els permet adquirir i adequar els seus coneixements i capacitats a les necessitats del teixit productiu. Així mateix, la formació de les persones ocupades es relaciona amb el concepte de formació al llarg de la vida, en el qual es basa el sistema de formació professional.⁸⁶

Precisament, en el marc de la política d'envelliment actiu de la Unió Europea es recomana el desenvolupament d'estratègies de formació i aprenentatge permanent de la població de més edat. L'objectiu és reforçar i actualitzar els seus coneixements i desenvolupar les capacitats necessàries per aprofitar plenament les noves tecnologies.

Així mateix, cal ressaltar que les persones treballadores de més de 45 anys són un col·lectiu prioritari de les polítiques d'ocupació a Catalunya. En conseqüència, el marc normatiu d'aquestes polítiques indica que s'han de dissenyar programes i mesures específiques per a aquest col·lectiu. En concret, l'Estratègia espanyola d'activació per a l'ocupació 2014-2016 estableix que s'ha de promoure una oferta formativa dirigida especialment als col·lectius amb més dificultats d'inserció en el mercat de treball. Així mateix, la Llei estatal del sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral (Llei 30/2015) regula que la programació de les ofertes formatives ha de ser coherent amb els objectius de la política d'ocupació, la qual cosa significa que ha de ser específica en relació amb els col·lectius prioritaris.

D'acord amb l'anterior, el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya dóna prioritat en la participació en els programes de formació, entre d'altres, a les persones ocupades de més de 45 anys i a les que tenen una qualificació baixa. Les àrees formatives prioritàries que s'estableixen i que poden tenir relació amb el col·lectiu de persones treballadores de més edat són les relacionades amb idiomes, ofimàtica i tecnologies de la informació i la comunicació, els certificats de professionalitat, així com les accions formatives dirigides a l'adquisició de competències transversals i a anticipar les necessitats de qualificació per a l'adaptació del nou model productiu.⁸⁷

A partir del CES (2014), es pot descriure quin és el nivell d'accés de les persones treballadores de més edat a la formació de demanda⁸⁸, tenint present que ens estem referint a l'àmbit estatal: la participació en activitats formatives d'aquest col·lectiu és més baixa en relació amb el seu pes en l'ocupació assalariada, malgrat que es constata una millora en els darrers anys. Així mateix, s'observa una participació proporcionalment més reduïda entre les persones treballadores de nivell educatiu baix (sense estudis), primaris o mitjans, que pertanyen als subgrups d'edat més alts (de 55 i més anys).⁸⁹ A més, el gruix de les actuacions es concentra en poques famílies professionals (CES, 2014). En relació amb aquesta situació, cal ressaltar que les orientacions per a la ocupació de la Unió Europea incideixen en que s'ha de millorar l'accés de totes les persones a l'aprenentatge permanent.⁹⁰

Altrament, resulta d'especial incidència per a les persones treballadores de 45 a 64 anys, la possibilitat d'acreditar, a partir de la utilització dels permisos individuals de formació, les competències adquirides a través de l'experiència laboral, en activitats social o per vies no formals o informals de formació, atès

⁸⁶ La formació al llarg de la vida és un principi reconegut tant pel marc normatiu de les polítiques d'ocupació com pel marc normatiu específic de la formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.

⁸⁷ Ordre TSF/223/2016, del 23 d'agost, per la qual s'aproven les bases reguladores dels programes de formació professional per a l'ocupació per a persones treballadores ocupades, que promou el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.

⁸⁸ La formació dirigida a les persones ocupades es pot exercir a través de la formació de demanda (permisos individuals de formació i accions organitzades per l'empresa per als seus treballadors), així com mitjançant la formació d'oferta dirigida a les persones ocupades.

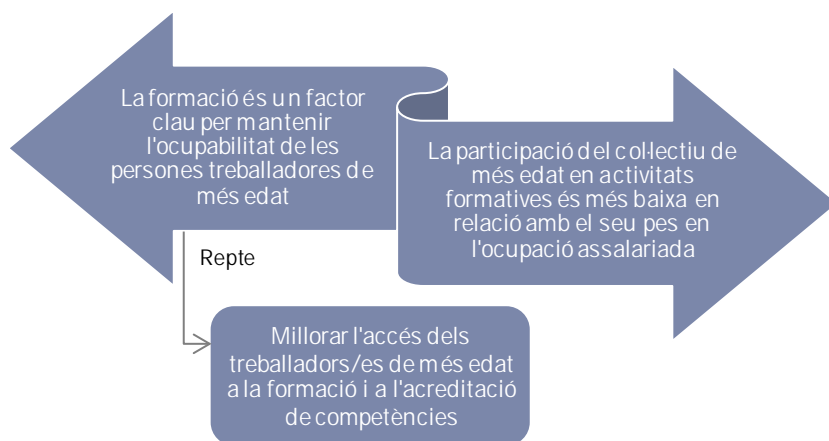
⁸⁹ En relació amb això, cal posar de manifest que, amb dades procedents dels registres de demandants d'ocupació, els nivells formatius més representats entre els treballadors contractats de més de 45 anys són l'equivalent a l'ESO, que representa el 60,6% i l'FP, en el 10,3% (Reial decret 751/2014, del 5 de setembre, pel que s'aprova l'Estratègia espanyola d'activació per a l'ocupació 2014-2016).

⁹⁰ Decisió (UE) 2016/1838 del Consell, del 13 d'octubre del 2016, relativa a les orientacions per a les polítiques d'ocupació dels estats membres l'any 2016.

que en aquesta franja d'edat pot ser més freqüent que la persona tingui un bagatge professional adquirit per vies no formals.

En conclusió, el repte en l'àmbit de la formació de les persones ocupades de més edat està en millorar l'accés a la mateixa, així com a l'acreditació de les competències adquirides per vies no formals o informals de formació, ateses les qüestions clau que s'observen a continuació:

FIGURA 15. Qüestions clau i repte en l'àmbit de la formació de les persones ocupades



Font: elaboració pròpia.

6.4. POLÍTIQUES PER A LA REINSERCIÓ EN EL MERCAT DE TREBALL

6.4.1. INCENTIUS A LA CONTRACTACIÓ

La política d'incentius a la contractació inclou bonificacions i reduccions de les quotes a la Seguretat Social, així com ajudes per la contractació de persones aturades. Aquesta política ha experimentat una modificació substancial arran de la crisi i s'ha centrat en els col·lectius amb més problemes d'accés a l'ocupació. Això respon, entre d'altres motius, a raons de consolidació fiscal i a la constatació de l'eficàcia limitada dels incentius a la contractació sobre la generació d'ocupació quan aquests incentius s'universalitzen (CES, 2014).

§ Pel que fa a l'àmbit estatal, el Reial decret llei 20/2012, del 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, suprimeix totes les bonificacions en les quotes de la Seguretat Social amb caràcter general, amb unes excepcions relacionades amb determinats col·lectius. Entre aquestes excepcions, es poden citar les següents, per estar relacionades amb l'objecte d'estudi d'aquest informe: les bonificacions a la contractació de persones de més de 45 anys amb discapacitat,⁹¹ les relacionades amb l'anomenat contracte de suport a les persones emprenedores, mitjançant el qual es poden contractar, a més de persones joves, les que tenen més de 45 anys⁹², així com les bonificacions per a la contractació de persones aturades de més de 52 anys que siguin beneficiàries dels subsidis d'atur, si es compleixen uns requisits determinats.

⁹¹ Llei 43/2006, del 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.

⁹² El contracte de suport als emprenedors es crea per la Llei 3/2012, del 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

Així mateix, l'any 2013 s'estableixen incentius per a la contractació indefinida de persones aturades de més de 45 anys o que siguin beneficiàries del programa PREPARA en el marc de nous projectes d'emprenedoria jove (reducció del 100% de la quota empresarial durant un any).⁹³

§ Amb relació a l'àmbit de Catalunya, en el marc del programa Grans actius, es preveu una línia d'ajuts a les empreses per la contractació de persones de més de 45 anys que portin més de sis mesos a l'atur.⁹⁴ Aquests ajuts no poden superar el 50% del cost de la contractació o bé el 75%, quan es tracti de persones amb discapacitat.

També sota el paraigües del programa Grans actius, cal fer esment del finançament per part del SOC dels contractes de 6 o 12 mesos realitzats a persones aturades participants del programa Treball i Formació.⁹⁵ Una qüestió a ressaltar és que el setembre del 2016 la Generalitat de Catalunya, UGT, CCOO, l'Associació Catalana de Municipis (ACM) i la Federació Catalana de Municipis (FMC) signen un acord, segons el qual "el SOC finançarà un salari brut de les persones participants de 1.000 euros mensuals més el prorrateig de les pagues extraordinàries, per la jornada completa i la durada del contracte i les despeses de cotització empresarial a la Seguretat Social en les condicions i finançament establertes a la normativa que regula el programa Treball i Formació".⁹⁶

L'any 2016, les entitats beneficiàries de les subvencions són les entitats locals catalanes i les entitats sense ànim de lucre amb centre de treball a Catalunya. Així mateix, els col·lectius prioritaris del programa Treball i Formació l'any 2016 tenen especial relació amb el col·lectiu que ens ocupa: persones aturades no perceptores de prestacions o subsidis d'atur i preferentment de més de 45 anys (són prioritàries per a les contractacions de 12 mesos les persones aturades de més de 55 anys que hagin esgotat la prestació i/o el subsidi d'atur i que no tinguin la cotització suficient per a l'accés a la jubilació als 65 anys) i persones aturades beneficiàries de l'RMI (també tenen caràcter prioritari per als contractes de 12 mesos les persones aturades de més de 55 anys beneficiàries de l'RMI que es trobin en la situació abans comentada respecte de l'accés a la jubilació).⁹⁷

Cal posar de manifest que les actuacions desenvolupades en el marc del programa Treball i Formació, a més dels ajuts a la contractació, inclouen accions de formació ocupacional transversal per part de les entitats beneficiàries per millorar la qualificació professional de les persones aturades. A aquestes accions s'hi fa referència més endavant amb més detall, quan s'analitzen les mesures de formació i qualificació professional.

A la taula següent, es descriuen els incentius a la contractació de les persones aturades de 45 a 64 anys vigents l'any 2016:

⁹³ La Llei 11/2013, del 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació, preveu la bonificació de la contractació que es faci "en el marc de nous projectes d'emprenedoria jove", és a dir, de la contractació que facin els treballadors/es autònoms de menys de 30 anys sense assalariats.

⁹⁴ Ordre EMO/311/2015, del 2 d'octubre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per al foment de la incorporació de persones en situació d'atur majors de 45 anys al mercat de treball, s'obre la convocatòria per a l'any 2015 i s'obre la convocatòria anticipada per a l'any 2016.

⁹⁵ Ordre TSF/296/2016, del 2 de novembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per al programa de Treball i Formació.

⁹⁶ Vegeu el text complet de l'acord: http://www.ugt.cat/contenido/uploads/2016/09/Acord-Treball-i-Formacio_def.pdf

⁹⁷ Resolució TSF/2496/2016, del 3 de novembre, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2016 per a la concessió de subvencions per al programa de Treball i Formació.

TAULA 12. Incentius a la contractació de les persones aturades de 45 a 64 anys

Àmbit	Tipus de contracte	Collectiu beneficiari	Descripció	Normativa
Estat	Contracte indefinit de suport a les persones emprenedores	Treballadors/es aturats de més de 45 anys inscrits en l'oficina d'ocupació. Té dues modalitats: a) general i b) dones en ocupacions amb subrepresentació.	Contracte previst per a empreses de menys de 50 treballadors/es. El contracte dóna dret a una bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social de 1.300 euros anuals durant tres anys (1.500 euros en el cas de dones subrepresentades). El treballador pot compatibilitzar amb el salari el 25% de la prestació contributiva d'atur. La vigència d'aquesta mesura està prevista fins que la taxa d'atur se situï per sota del 15%.	Llei 3/2012, del 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.
	Contracte indefinit en nous projectes d'emprenedoria jove	Treballadors/es de 45 i més anys inscrits com a aturats/es almenys durant 12 mesos en els 18 mesos anteriors a la contractació o que siguin beneficiaris del Programa de requalificació professional de les persones que esgoten la seva protecció d'atur (PREPARA).	Contracte previst per a treballadors/es autònoms de menys de 30 anys sense assalariats, els quals han de mantenir contractat al treballador almenys 18 mesos. L'incentiu consisteix en una reducció del 100% de la quota empresarial a la Seguretat Social durant 12 mesos. La vigència d'aquesta mesura està prevista fins que la taxa d'atur se situï per sota del 15%.	Llei 11/2013, del 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació
	Contracte indefinit	Treballadors/es de més de 45 anys amb discapacitat (en general i amb discapacitat severa).	El contracte dóna dret a una bonificació de 5.700 euros anuals durant tota la vigència del contracte (6.300 euros anuals quan la discapacitat és severa)	Llei 43/2006, del 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació
		Treballadors/es aturats de més de 52 anys beneficiaris de subsidis d'atur.	Les ajudes que es poden rebre són: abonament mensual del 50% del subsidi durant la vigència del contracte, abonament de tres mesos de la quantia del subsidi (si hi ha canvi de residència) i la bonificació que correspongui per contractació indefinida si es compleixen els requisits de la Llei 43/2006 o de la Llei 3/2012, en funció del col·lectiu.	Llei 45/2002, del 12 de desembre, Llei 43/2006 i Llei 3/2012, del 6 de juliol.
Contracte temporal de foment de l'ocupació	Treballadors/es de més de 45 anys amb discapacitat (en general i amb discapacitat severa).	El contracte dóna dret a una bonificació de 4.100 euros anuals per als homes amb discapacitat i de 4.700 euros per a les dones en aquesta situació (4.700 i 5.300 en el cas de discapacitat severa)	Llei 43/2006, del 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.	
Catalunya	Línia d'ajuts a la contractació del programa "Grans actius" de la Generalitat de Catalunya	Treballadors/es de més de 45 anys que portin almenys 6 mesos aturats/es ininterrompudament inscrits a l'oficina d'ocupació.	Es subvencionen els contractes realitzats per empreses amb centre de treball a Catalunya. L'import de la subvenció no podrà superar el 50% del cost de la contractació o el 75% quan es tracti de persones amb discapacitat (el cost inclou el salari brut, la indemnització per fi de contracte i la cotització a l'SS).	Ordre EMO/311/2015, del 2 d'octubre.
	Ajuts a la contractació del programa Treball i Formació	Treballadors/es aturats inscrits a l'oficina d'ocupació. L'any 2016, els col·lectius prioritàris són: aturats/es no perceptors de prestacions o subsidis d'atur i preferentment de més de 45 anys, així com els aturats/es beneficiaris de l'RMI.	Es subvencionen els contractes de 6 o 12 mesos realitzats per les entitats locals (ajuntaments i consells comarcals i les entitats que en depenen) i per les entitats sense ànim de lucre.	Ordre TSF/296/2016, del 2 de novembre, i Resolució TSF/2496/2016, del 3 de novembre.

Font: elaboració pròpia.

En conclusió, les qüestions clau que es detecten en l'àmbit dels incentius a la contractació són les següents:

FIGURA 16. Qüestions clau en l'àmbit dels incentius a la contractació a Catalunya

Ambit estatal

No hi ha incentius dirigits a la contractació del col·lectiu de 45 a 64 anys en general:

- Van lligats a la situació de discapacitat i/o
- A contractes determinats (indefinit de suport als emprenedors i indefinit de nous projectes d'emprenedoria jove), amb la qual cosa l'objectiu és doble: a més de promoure l'accés al mercat de treball de determinats col·lectius, es pretén facilitar l'inici d'una activitat empresarial.

Ambit català

Sí que hi ha una ajuda dirigida a la contractació del col·lectiu de més de 45 anys, tot i que limitada en el temps (12 mesos o 18 mesos en cas de discapacitat)

Font: elaboració pròpia.

6.4.2. ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ PER A L'OCUPACIÓ

La Llei d'ocupació estatal (2015)⁹⁸ recull la reforma de les PAO duta a terme pel Reial decret llei 3/2011, mitjançant la qual es pretén incentivar el tracte individualitzat i personalitzat de les persones aturades en l'àmbit de l'orientació per a l'ocupació. La reforma incorpora un altre element d'interès: la prioritització de determinats col·lectius en l'execució de les PAO, entre els quals es troben les persones treballadores de més de 45 anys i les aturades de llarga durada, sobre les quals s'aplicaria amb preferència el model d'atenció personalitzat.

Cal posar de manifest que aquest model té una incidència potencial en les persones treballadores amb més dificultats d'inserció en el mercat de treball, atès que permet adaptar les actuacions a les característiques personals, necessitats i expectatives de les persones treballadores i, d'aquesta manera, aconseguir una major eficàcia de les actuacions.

En el marc de la reforma comentada, se situa també la reformulació de les PAO, que passen a ser considerades "serveis", respecte dels quals la ciutadania té un dret subjectiu a l'accés. L'aplicació d'aquesta reforma a l'àmbit de l'orientació incorpora necessàriament la idea de la continuïtat de la prestació, superant el concepte de programa.

Tot l'anterior ha estat recollit pels instruments de planificació catalans en l'àmbit de les PAO. Així, el principal objectiu de l'Estratègia catalana per a l'ocupació 2012-2020 (ECO 2012-2020) en matèria d'orientació és crear un servei permanent, no subjecte a programes, a fi de consolidar una xarxa integrada (oficines de treball del SOC i operadors privats) i crear així un veritable "servei" d'orientació.

Entre els continguts de l'ECO 2012-2020 relacionats amb l'orientació i que incideixen en el col·lectiu de persones aturades de més edat, es poden mencionar els següents: en primer lloc, l'atenció personalitzada als col·lectius amb més dificultats per trobar una ocupació (es fa referència, d'una banda, a les persones aturades de llarga durada i, de l'altra, a les provinents de sectors on s'ha destruït molta ocupació i amb unes competències que fan difícil la seva inserció). En segon lloc, la introducció d'un sistema d'orientació i intermediació basat en un model de gestió per competències, el qual permet recollir i vehicular millor les competències professionals de les persones, i especialment de les persones treballadores de més edat, més enllà del que permeten determinats paràmetres, com ara la formació assolida, la professió habitual o l'ocupació demandada.

En el terreny de la intermediació, cal ressaltar l'objectiu de l'ECO 2012-2020 de dissenyar i implementar nous serveis per a les empreses, especialment per a les pimes, que ajudin a posicionar el SOC com a canal preferent de recerca de persones candidates. El treball amb les empreses és especialment va-

⁹⁸ Reial decret legislatiu 3/2015, del 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei d'ocupació.

luós de cara a la inserció de les persones aturades de més edat, perquè ajuda a posar en valor aquest col·lectiu de cara a optar a les ofertes de feina.⁹⁹

Pel que fa a les actuacions d'orientació del SOC previstes per a l'any 2016 relacionades amb el col·lectiu objecte d'estudi, cal esmentar la línia específica destinada al col·lectiu de "Grans actius", en el marc del Programa estatal d'activació per a l'ocupació (PAE). Aquest programa, juntament amb l'ajuda econòmica estatal, inclou polítiques actives, amb una línia nuclear d'orientació per actualitzar el projecte professional i d'acompanyament en el procés d'inserció, tot i que també incorpora accions formatives i d'experiència laboral.

També cal fer referència al nou Programa d'orientació professional del SOC, aprovat l'any 2016 amb una vigència de tres anys. El programa incideix en l'assessorament personalitzat i aplica un sistema de tutorització i seguiment específic de les persones beneficiàries per avaluar l'efectivitat dels itineraris professionals recomanats i adaptar-los en funció dels resultats. El Programa preveu potenciar el SOC com a servei d'ocupació, amb la incorporació de personal de gestió, així com garantir l'atenció especialitzada a les persones i col·lectius amb especials dificultats per accedir al mercat de treball.¹⁰⁰

Finalment, cal ressaltar les accions d'orientació i acompanyament a la inserció en el marc dels programes integrals. L'any 2017, les actuacions es dirigeixen a persones de més de 30 anys en atur de llarga durada, atesa l'aprovació del Programa estatal d'acció conjunta per a persona en atur de llarga durada.¹⁰¹ La importància dels programes integrals rau en que permeten un disseny flexible d'itineraris personalitzats i adaptats al col·lectiu, deixant en mans de les persones professionals de les entitats la utilització del model d'intervenció més adient en cada cas.¹⁰²

En conclusió, en l'àmbit de l'orientació i la intermediació es detecten els reptes següents:

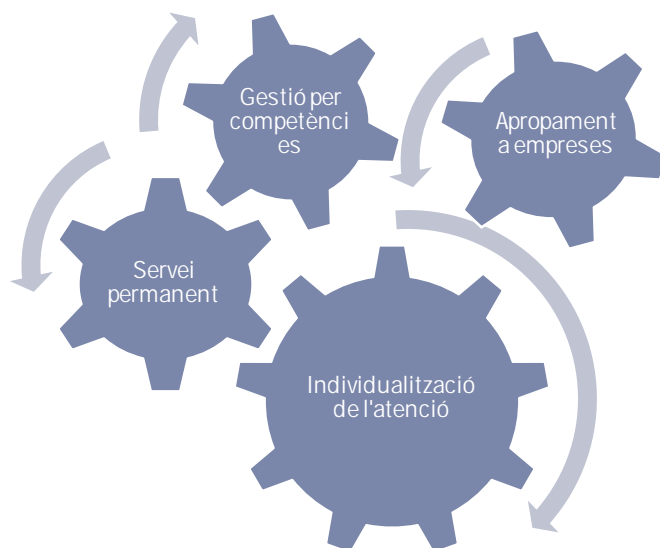
⁹⁹ En l'àmbit de la intermediació, hi ha hagut una obertura progressiva cap a la col·laboració públic-privada: l'any 2010, s'autoritza l'activitat d'agències privades amb ànim de lucre per a realitzar tasques d'intermediació i l'any 2012 també s'autoritza a les ETT a realitzar aquestes tasques (les ETT també poden realitzar des de l'any 2014 activitats de formació, assessorament i consultoria de RRHH).

¹⁰⁰ Acords de Govern del 31.03.2016. La incorporació extraordinària d'orientadors a les oficines del SOC data de l'any 2008, amb el Pla estatal extraordinari de mesures d'orientació, formació professional i inserció laboral (PEMO), el qual es renova fins a l'any 2012, any en el qual l'Estat suprimeix el programa. A partir de l'any 2013, la Generalitat ha mantingut amb fons propis els serveis d'orientació, encara que amb menys personal tècnic.

¹⁰¹ Aquest programa, ja comentat en el "marc general", posa en relleu l'atenció individualitzada i l'acompanyament i seguiment intensiu en el procés de reinserció laboral.

¹⁰² L'any 2017 s'obre una nova línia dels programes integrals adreçada a persones en situació d'atur de llarga durada, la qual s'afegeix a altres que fins ara estaven vigents. Aquesta nova línia deriva de l'aprovació del Programa d'acció conjunt estatal per a persones en situació d'atur de llarga durada, aprovat l'any 2016. El Programa prioritza l'atenció individualitzada, a la qual s'adapta la metodologia de treball dels programes integrals.

FIGURA 17. Reptes en l'àmbit de l'orientació i la intermediació a Catalunya



Font: elaboració pròpia.

6.4.3. FORMACIÓ I QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL

El sistema de formació i qualificació professional és una peça clau dins de les PAO i resulta d'especial incidència en les persones aturades de 45 a 64 anys i per prevenir el risc d'atur de llarga durada, atesos els elements que incorpora per al manteniment i la millora de l'ocupabilitat. En aquest sentit, tal com s'ha observat en el Capítol III d'aquest informe, cal tenir present que en moltes ocasions les persones que formen el col·lectiu objecte d'estudi tenen un nivell formatiu baix i/o han dut a terme una mateixa ocupació i/o han treballat en un mateix sector durant molts anys i es poden trobar amb dificultats per tornar a inserir-se en el mercat de treball si no realitzen una requalificació professional.¹⁰³

Ja s'ha dit anteriorment que tant les persones de més de 45 anys com les aturades de llarga durada són col·lectius prioritaris per a les polítiques d'ocupació, la qual cosa es tradueix en el mandat de desenvolupar programes de formació específics i adaptats a les característiques i necessitats d'aquest col·lectiu.

Així, entre els objectius de l'Estratègia estatal d'activació per a l'ocupació 2014-2016, es troba el de promoure una oferta formativa dirigida especialment als col·lectius amb majors dificultats d'inserció laboral. En l'àmbit de Catalunya, l'ECO 2012-2020 assenyala la necessitat de desenvolupar accions específiques i intenses de requalificació professional respecte de les persones amb nivells baixos de qualificació assolida. També indica que les polítiques de requalificació professional són necessàries respecte de les persones en situació d'atur que provenen dels sectors especialment afectats per la crisi econòmica. Per al període 2014-2016, el Pla de desenvolupament de polítiques d'ocupació de Catalunya preveu promoure l'acreditació de competències a través del Programa "Grans Actius" i consolidar el Programa de formació i inserció amb compromís de contractació.

Tot l'anterior s'ha de relacionar amb la regulació del sistema de formació professional per a l'ocupació, el qual ha estat objecte de reforma l'any 2015, a través de la Llei estatal 30/2015, del 9 de setembre.¹⁰⁴ La reforma es planteja en sintonia amb les polítiques de flexiseguretat promogudes per la UE

¹⁰³ En aquesta línia, l'any 2013, el Consell Europeu ja recomanava a Espanya reforçar l'eficàcia dels programes de requalificació per als treballadors de més edat i d'escassa qualificació (Recomanació del Consell del 8 de juliol del 2013, relativa al Programa nacional de reformes del 2014 d'Espanya i per la que s'emet un Dictamen sobre el Programa d'estabilitat d'Espanya per al 2014).

¹⁰⁴ Llei 30/2015, del 9 de setembre, per la qual es regula el Sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.

basades en la idea d'ocupabilitat i es justifica, entre d'altres motius, per evitar la perpetuació en l'atur d'una part important de la població activa.¹⁰⁵ De la reforma destaca el reconeixement del dret individual de les persones treballadores a la formació, així com l'impuls dels procediments d'acreditació de l'experiència laboral, per la seva especial incidència en les persones aturades de més edat.

La Llei catalana sobre formació i qualificació professionals, aprovada també l'any 2015,¹⁰⁶ parteix de la necessitat de fer efectiu el dret a la formació al llarg de la vida per a totes les persones. La llei garanteix la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació, tenint en compte l'atenció als col·lectius més vulnerables i preveu l'acció positiva a favor dels col·lectius amb més dificultats d'inserció, per afavorir la seva transició entre la formació i el mercat de treball.

Resulta d'especial incidència per a les persones aturades de 45 a 64 anys el servei d'avaluació i acreditació de competències, el qual es concep com un procés per acreditar les competències professionals adquirides per mitjà de l'experiència laboral, en activitats social o per vies no formals o informals de formació, atès que en aquesta franja d'edat pot ser més freqüent que la persona tingui un bagatge professional adquirit a través de vies no formals d'aprenentatge. Per tant, aquest servei permet fer visibles les competències que la persona ja té (i que en ocasions no és conscient que les té) i fer un reconeixement formal de les mateixes, de manera que s'augmenta la seva ocupabilitat.

Així mateix, es crea el registre d'unitats de competència, de caràcter personal, amb la finalitat d'acreditar les unitats de competència adquirides a través de les diferents vies que preveu el sistema (FP inicial, FP per a l'ocupació i els processos d'avaluació i acreditació).

La importància que s'atorga a l'acreditació de competències queda palesa amb l'aprovació l'any 2016 del primer Pla d'acreditació i qualificació professionals 2016-2018 de Catalunya, el qual preveu una oferta de 7.900 places d'acreditació fins al 2018. Cal destacar que el Pla prioritza el col·lectiu de persones més grans de 45 anys i sense qualificació demostrada, la qual cosa dona peu a convocar aquelles qualificacions en les quals es detecta experiència laboral per part d'aquest col·lectiu i que mostren possibilitats d'ocupació en el sector: comerç i màrqueting (auxiliars de comerç, gestió del petit comerç, auxiliars de magatzem i activitats de venda), electricitat i electrònica (muntatge i manteniment d'instal·lacions elèctriques de baixa tensió), fabricació mecànica (soldadura), hostaleria i turisme (serveis de bar i cafeteria i serveis de restaurant).¹⁰⁷

Com a mesura concreta en aquest àmbit cal fer referència al programa Acredita't del SOC, el qual funciona des de l'any 2011. El programa consisteix en un procediment d'avaluació i acreditació de les competències professionals adquirides al llarg de la vida laboral, amb la finalitat d'obtenir una certificació acumulable de competències que possibilita l'obtenció, segons correspongui, d'un títol de formació professional i/o d'un certificat de professionalitat.

Pel que fa a actuacions de formació professional que poden tenir incidència en la reinserció del col·lectiu de persones aturades de 45 a 64 anys, cal fer esment de les accions encaminades a la requalificació i/o reinserció professional en el marc del programa de requalificació professional (PREPARA) i del programa d'activació per a l'ocupació (PAE), ambdós d'àmbit estatal.

En l'àmbit de Catalunya, s'han articulat un seguit de serveis i programes que comporten una experiència professional en un entorn real de treball, la qual permet assolir una qualificació per a la inserció laboral. Aquests serveis i programes estan destinats a persones que pertanyen a col·lectius que, de manera conjuntural o estructural, presenten especials dificultats d'inserció laboral, bé sigui pel temps que porten a l'atur, pel seu nivell escàs de qualificació i per la manca d'experiència professional, o per una

¹⁰⁵ En el Preàmbul de la llei, es posa de manifest l'augment de les persones en situació d'atur de llarga durada durant la crisi i la necessària adequació de la seva ocupabilitat a les necessitats del mercat de treball. També s'observa una incidència diferencial del nivell formatiu en el temps de permanència en l'atur, de manera que a menor nivell formatiu, es roman més temps a l'atur.

¹⁰⁶ Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals.

¹⁰⁷ Acord GOV/164/2016, del 27 de desembre, pel qual s'aprova el primer Pla d'acreditació i qualificació professionals 2016-2018.

combinació d'aquests factors. Aquests instruments promouen la igualtat en l'accés i participació en el mercat de treball i donen resposta a la Resolució 577/X del Parlament de Catalunya, sobre l'increment de la pobresa i la desigualtat.

Entre aquests instruments, cal fer menció del programa Treball i Formació, atès que l'any 2016 té com a col·lectiu prioritari les persones aturades no perceptores de prestació o subsidi i preferentment de més de 45 anys (a més de les perceptores de l'RMI). Aquest programa proporciona experiència laboral i formació professionalitzadora per part de les entitats beneficiàries (ens locals i entitats sense ànim de lucre). Quan les persones participants no tinguin un nivell formatiu adequat per participar en accions formatives professionalitzadores, s'han de realitzar accions formatives per a l'ocupació de caràcter transversal.¹⁰⁸

També cal fer referència al programa Forma i Insereix, atès que l'any 2016 les persones aturades de més de 45 anys i les que es troben en situació d'atur de llarga durada són col·lectius prioritaris del mateix, entre d'altres. El programa ofereix subvencions a empreses i associacions empresarials, gremis i altres entitats amb establiment operatiu a Catalunya per realitzar accions de formació per a l'ocupació prioritàriament dirigides a persones desocupades, amb el compromís de contractar com a mínim el 60% de l'alumnat atorgat. L'empresa també pot sol·licitar la incorporació en les accions formatives de persones treballadores que s'hagin incorporat a l'empresa en els darrers 3 mesos o bé que requereixin una formació específica per adaptar-se al lloc de treball.¹⁰⁹

Així mateix, als mateixos col·lectius prioritaris que el programa anterior s'han de destinar les accions del programa de Formació amb Compromís de Contractació l'any 2016, el qual permet a les entitats i centres de formació sol·licitar una subvenció per realitzar accions de formació per a l'ocupació quan es comprometin a inserir en empreses, com a mínim, al 60% de l'alumnat atorgat. Les accions de formació s'adrecen prioritàriament a persones desocupades, tot i que l'empresa que realitzi la contractació pot proposar la participació del seu propi personal en les mateixes circumstàncies que el Programa Forma i Insereix.¹¹⁰

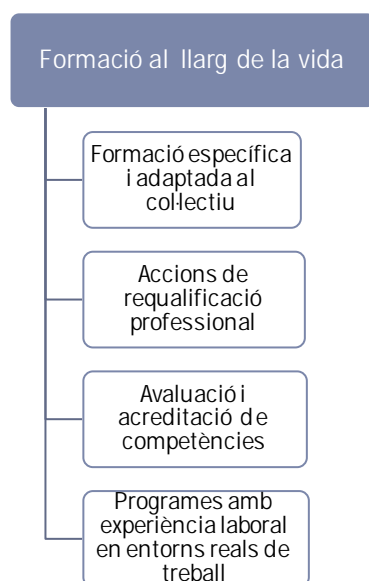
Per acabar, es poden destacar una sèrie de qüestions clau pel que fa a la formació i qualificació professional, en base al dret a la formació al llarg de la vida:

¹⁰⁸ Ordre TSF/296/2016, del 2 de novembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions per al programa de Treball i Formació i Resolució TSF/2496/2016, del 3 de novembre, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2016 per a la concessió de subvencions per al programa de Treball i Formació.

¹⁰⁹ Ordre EMO/203/2015, d'1 de juliol, per la qual es modifiquen les bases de l'Ordre EMO/185/2014, del 13 de juny, per la qual s'estableixen les bases reguladores del programa Forma i Insereix, i s'obre la convocatòria de la línia 1, adreçades a empreses, per al 2015 i Resolució TSF/1642/2016, d'1 de juliol, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2016 de les subvencions destinades a les actuacions del programa Forma i Insereix.

¹¹⁰ Ordre EMO/163/2015, del 27 de maig, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades al programa de formació amb compromís de contractació gestionat per entitats de formació i s'obre la convocatòria per a l'any 2015, i Resolució TSF/1664/2016, del 4 de juliol, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2016 de les subvencions destinades a les actuacions del Programa de Formació amb Compromís de Contractació gestionat per entitats de formació.

FIGURA 18. Qüestions clau en l'àmbit de la formació i la qualificació professional a Catalunya



Font: elaboració pròpia.

6.4.4. PROMOCIÓ DEL TREBALL AUTÒNOM

El treball autònom és una opció a la qual poden optar les persones treballadores que han perdut la seva feina i que troben especials dificultats per a la seva reinserció en el mercat de treball, com ara les persones treballadores de més edat.

En els darrers anys, el suport i el foment de l'autoocupació i l'emprenedoria¹¹¹ han estat objecte d'atenció des de les institucions públiques i, amb més intensitat, com a conseqüència de l'allargament de la crisi econòmica i financera i els seus efectes sobre l'ocupació.¹¹² Així, aquesta qüestió ha esdevingut un dels eixos de les polítiques d'ocupació, d'acord amb el marc normatiu i els instruments de planificació estratègica d'aquestes polítiques, tant d'àmbit estatal com català. A la vegada, cal recordar una vegada més que les persones aturades de llarga durada i les treballadores de més de 45 anys són col·lectius prioritaris de les polítiques d'ocupació, respecte de les quals, per tant, s'han d'assegurar polítiques adequades d'integració laboral.

Com a qüestió prèvia, cal fer referència a l'"Estratègia 55 i més", vigent entre els anys 2012 i 2014, la qual tenia entre els seus objectius el foment del treball autònom i de les empreses d'economia social entre les persones de 55 anys i més.

L'Estratègia assenyalava que "es podrien estudiar l'adopció de mesures" en els àmbits següents: bonificacions en les quotes de la Seguretat Social, augment de la quantia màxima del pagament únic de la prestació d'atur, creació d'un grup d'estudi de la normativa per valorar l'establiment d'algun incentiu del treball autònom d'aquest col·lectiu, així com la necessitat d'ajudes especials per a les persones treballadores de més edat i, finalment, col·laboració voluntària amb una possible compensació econòmica de les persones de més edat amb el SEPE fent tasques de tutoria i assessoria de nous projectes empresarials promoguts per joves.

¹¹¹ Per a més informació sobre polítiques de foment i suport de l'emprenedoria vegeu l'informe del CTESC (2014). *L'emprenedoria a Catalunya: activitat, educació i polítiques*. Barcelona: CTESC.

¹¹² D'acord amb la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del SOC, "el foment de l'emprenedoria i l'autoocupació són els serveis i els programes que s'adrecen a fomentar les iniciatives empresarials mitjançant l'economia social, el treball autònom o altres fórmules jurídiques".

Cal ressaltar que aquestes mesures no van arribar a posar-se en marxa, amb l'excepció de l'augment de la quantia màxima del pagament únic de la prestació d'atur, com s'explica més endavant.

En l'actualitat no existeix cap estratègia específica de promoció del treball autònom per al grup d'edat de 45 a 64 anys. Amb tot, l'any 2015 s'han dut a terme dues modificacions normatives en l'àmbit del treball autònom que tenen incidència en el col·lectiu de persones aturades de 45 a 64 anys:¹¹³

§ En primer lloc, s'elimina el límit d'edat per a la capitalització del 100 per cent de la prestació contributiva d'atur, la qual abans estava restringida als homes de fins a 30 anys, a les dones de fins a 35 anys i a les persones amb una discapacitat del 33 per cent o superior. En la resta de casos, el pagament únic es limitava al 60 per cent de la prestació. Cal assenyalar que es pot capitalitzar la prestació contributiva d'atur per constituir-se com a treballador autònom, per convertir-se en soci de cooperativa o de societat laboral.

§ En segon lloc, s'amplia el col·lectiu destinatari de la mesura que permet compatibilitzar la percepció de la prestació d'atur contributiva amb el treball per compte propi, en eliminar el requisit d'edat establert per la normativa anterior, la qual restringia l'accés a aquesta possibilitat a les persones de menys de 30 anys.

En l'àmbit de Catalunya, són moltes les iniciatives que tenen per objecte el suport i foment de l'autoocupació i l'emprenedoria, tot i que són poques les que tenen incidència en les persones treballadores de més edat:

§ En primer lloc, la Direcció general d'economia social, cooperatives i treball autònom s'ha incorporat al programa Grans Actius amb una línia d'ajuts per als treballadors i treballadores autònoms de més de 45 anys.¹¹⁴

§ En segon lloc, també s'atorguen subvencions per a la incorporació de persones sòcies treballadores o persones sòcies de treball en cooperatives i societats laborals. Entre els criteris de valoració de les sol·licituds, s'hi troba el d'incorporar persones aturades que tinguin 45 anys i més.¹¹⁵

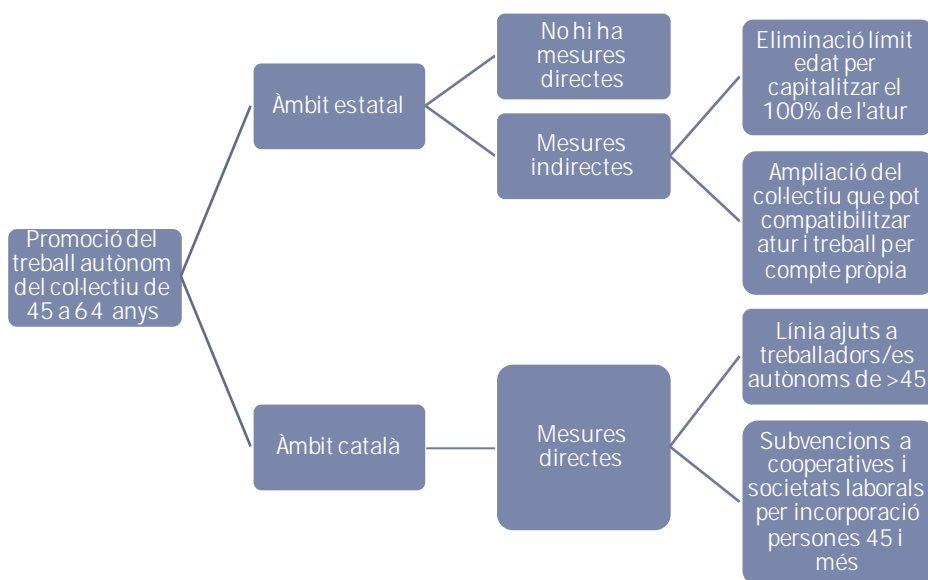
Per acabar, a la figura següent es mostren els elements clau en l'àmbit de la promoció del treball autònom a Catalunya, segons si les mesures deriven de l'actuació estatal o de la Generalitat de Catalunya i si estan dirigides directament al col·lectiu objecte d'estudi o si poden tenir una incidència indirecta en el mateix:

¹¹³ Llei 31/2015, del 9 de setembre del 2015, per la qual es modifica i s'actualitza la normativa en matèria d'autoocupació i s'adopten de mesures de foment i promoció del treball autònom i de l'economia social.

¹¹⁴ Programació del Servei d'Ocupació de Catalunya, any 2015 (Annex 1-2015 del Pla de desenvolupament de polítiques d'ocupació-PDPO).

¹¹⁵ Ordre TSF/188/2016, del 27 de juny, per la qual s'obren les bases reguladores que han de regir la convocatòria de subvencions per a la incorporació de persones sòcies treballadores o persones sòcies de treball en cooperatives i societats laborals i Resolució TSF/1732/2016, del 27 de juny, per la qual s'obre la convocatòria per a la concessió de les subvencions esmentades.

FIGURA 19. Elements clau en l'àmbit de la promoció del treball autònom a Catalunya en relació amb el col·lectiu de 45 a 64 anys



Font: elaboració pròpia.

6.4.5. POLÍTIQUES DE RECOL·LOCACIÓ

Les polítiques de recol·locació inclouen mesures per a la reinserció laboral de les persones treballadores afectades per decisions d'extinció d'ocupació de caràcter col·lectiu. Tenen una especial incidència en les persones treballadores de 45 a 64 anys, atès que es veuen afectades pels acomiadaments col·lectius amb més freqüència que altres grups d'edat i, a més, tenen més dificultat per a tornar-se a inserir en el mercat de treball. Aquestes polítiques combinen elements d'orientació i de definició i seguiment d'itineraris d'inserció.

Amb l'aprovació de la Llei 3/2012, del 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, s'estableix l'obligació de les empreses, excepte les que estan en un procés concursal, d'oferir un pla de recol·locació externa a través d'empreses de recol·locació autoritzades quan l'acomiadament col·lectiu afecta a més de 50 treballadors i treballadores. Aquest pla, dissenyat per a un període mínim de sis mesos, ha d'incloure mesures d'orientació i formació professional, atenció personalitzada i recerca activa d'ocupació (article 51.10 de l'ET).

És rellevant per als objectius d'aquest informe ressaltar que el Reglament sobre els procediments aplicables als processos de regulació col·lectiva d'ocupació¹¹⁶ estableix que l'atenció a les persones treballadores afectades per acomiadaments col·lectius s'ha de donar "amb especial extensió i intensitat a les de més edat".

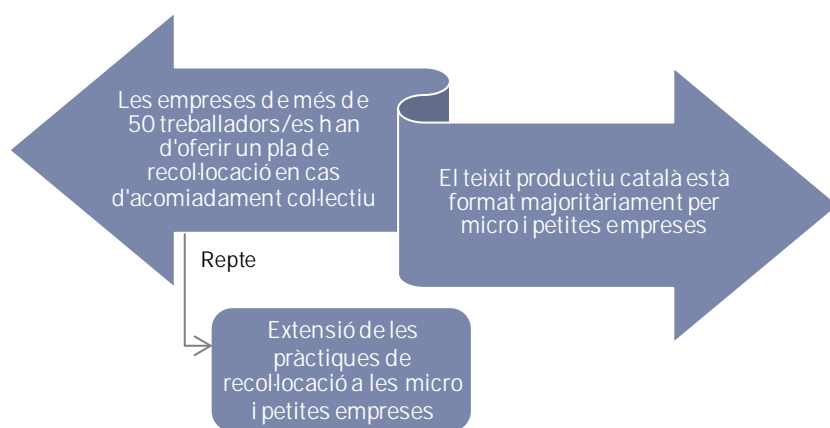
A més de les mesures de recol·locació, el Reglament esmentat contempla la possibilitat que, en el període de consultes del procediment d'acomiadament col·lectiu, es prevegin accions de formació o de reciclatge professional a càrrec de l'empresa per millorar l'ocupabilitat de les persones treballadores afectades per la decisió extintiva empresarial, unes accions que són d'especial importància per a les persones treballadores de més edat. No obstant això, aquestes accions han tingut una presència escassa en els ERO (CES, 2014).

¹¹⁶ Reial decret 1483/2012, del 29 d'octubre, pel que s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.

Una altra qüestió important a tenir en compte és que l'obligació del pla de recol·locació només afecta les empreses de més de 50 persones treballadores, la qual cosa pot posar en entredit l'efectivitat d'aquesta mesura, davant la realitat empresarial catalana. En aquest sentit, cal valorar la previsió de l'ECO 2012-2020 d'estendre i fomentar les pràctiques de recol·locació i/o reorientació i acompanyar les empreses, en especial les pimes, en el cas de tancament d'una empresa o de qualsevol tipus de reestructuració, adquisició o fusió.

Davant l'exposat anteriorment, es planteja un repte per a les polítiques de recol·locació a Catalunya, atesa la composició del seu teixit productiu en relació amb la normativa en vigor:

FIGURA 20. Qüestions clau i repte de les polítiques de recol·locació a Catalunya



Font: elaboració pròpia.

6.5. MESURES ACTIVES PER AL FOMENT DE L'OCUPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES DE 45 A 64 ANYS

A continuació, es recullen les mesures actives els anys 2016 i/o 2017, dutes a terme pel Govern de la Generalitat de Catalunya, en aplicació de les polítiques descrites en els apartats anteriors. Aquestes mesures estan dirigides o poden afectar potencialment les persones treballadores de 45 a 64 anys i el seu àmbit territorial és tota Catalunya:

Cal tenir present que hi ha mesures actives dutes a terme per l'Estat que també tenen incidència en les persones treballadores de 45 a 64 anys a Catalunya. Aquest és el cas de les actuacions desenvolupades en el marc del Programa operatiu d'inclusió social i de l'economia social (POISES) i dirigides a millorar la inserció sociolaboral dels col·lectius més vulnerables.¹¹⁷

¹¹⁷ Resolució del 15 de juliol del 2015, de la Direcció general del treball autònom, de l'economia social i de la responsabilitat social de les empreses, per la que s'aprova la convocatòria per a la selecció d'operacions que es finançaran amb el Fons social europeu en el marc del Programa operatiu d'inclusió social i economia social.

TAULA 13. Mesures actives per al foment de l'ocupació de les persones treballadores de 45 a 64 anys. Catalunya, 2016 i 2017

Mesura	Ens impulsor	Descripció de la mesura	Més informació
Orientació laboral i acompanyament a la inserció	Departament de Treball, AS i Famílies	Accions d'orientació i acompanyament a la inserció destinades a les persones aturades i a les empreses. Les actuacions consten d'un primer nivell d'informació i assessorament per part de les oficines de treball i un segon nivell d'orientació, el qual es duu a terme mitjançant la col·laboració amb entitats públiques i privades.	(+)
Intermediació laboral	Departament de Treball, AS i Famílies	Accions d'intermediació laboral per a la inserció en el mercat de treball de persones aturades en col·laboració amb les agències de col·locació. Es preveuen accions de cerca d'ocupacions adequades, derivació de candidatures i el seu seguiment i la preparació d'entrevistes de treball.	(+)
Programes integrals	Departament de Treball, AS i Famílies	Actuacions d'orientació i acompanyament a la inserció adreçades a les persones en atur de llarga durada de més de 30 anys (30-54 anys, prioritàriament). Les entitats beneficiàries dels programes poden aplicar el model d'intervenció més adient en cada cas.	(+)
Aules actives (municipis) i espais de recerca de feina (entitats col·laboradores)	Departament de Treball, AS i Famílies	Accions de promoció de la incorporació en el mercat de treball de les persones aturades mitjançant la recerca organitzada i sistemàtica de feina, optimitzant l'ús de canals, recursos i eines. També s'inclou l'assessorament del personal tècnic orientador.	(+)
Formació per a l'ocupació de persones aturades	Departament de Treball, AS i Famílies	Accions de formació d'oferta en àrees professionals prioritàries (FOAP) adreçades prioritàriament a les persones aturades i impartides per entitats públiques o privades.	(+)
Formació per a l'ocupació de persones ocupades	Departament de Treball, AS i Famílies	Accions de formació d'oferta adreçades a les persones ocupades (les de més de 45 anys són col·lectiu prioritari per a la participació en aquestes accions).	(+)
Treball i Formació	Departament de Treball, AS i Famílies	Accions que combinen l'experiència laboral proporcionada per un contracte subvencionat, d'una duració de 6 o 12 mesos, amb la formació professionalitzadora rebuda durant la relació laboral.	(+)
Forma i Insereix	Departament de Treball, AS i Famílies	Accions de formació realitzades per empreses i associacions d'empreses, així com per entitats i centre de formació, dirigides a persones aturades, amb compromís de contractació. L'any 2016, entre els col·lectius prioritàris, es troben les persones aturades de més de 45 anys i les aturades de llarga durada.	(+)
Formació amb Compromís de Contractació	Departament de Treball, AS i Famílies	Accions de formació realitzades per entitats i centre de formació, dirigides a persones aturades, amb compromís de contractació. L'any 2016, entre els col·lectius prioritàris, es troben les persones aturades de més de 45 anys i les aturades de llarga durada.	(+)
Acreditació de competències en instal·lació i manteniment d'ascensors	Departament d'Ensenyament	Possibilitat d'acreditar les competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació en l'àmbit de la instal·lació i manteniment d'ascensors i altres equips fixos d'elevació i transport.	(+)
Subvencions a la contractació	Departament de Treball, AS i Famílies.	Subvencions a la contractació en el marc del Programa "Grans actius", del Programa "Treball i Formació" (més de 45 anys) i del Programa "Treball i Formació per a perceptors de l'RMI" (més de 40 anys, com a col·lectiu prioritari).	(+)

Font: elaboració pròpia.

6.6. EXPERIÈNCIES DESTACADES

A continuació, s'exposen una sèrie d'experiències de política comparada, de les quals es poden extreure aprenentatges per a l'elaboració d'estratègies amb la finalitat d'afavorir l'ocupació de les persones de més edat a Catalunya

6.6.1. EXPERIÈNCIES PER COMBATRE ELS PREJUDICIS I ELS ESTEREOTIPS D'EDAT EN L'OCUPACIÓ

En el marc de polítiques integrals destinades al foment de l'ocupació de les persones de més edat, es detecten iniciatives encaminades a combatre els prejudicis i els estereotips d'edat que tenen les empreses, les persones treballadores, així com la societat en general:

Projecte "Talent 55-plus" *Països Baixos*

En el marc del Projecte Talent 55-plus, iniciat l'any 2010, el servei públic d'ocupació posa en marxa una campanya dirigida a sensibilitzar les empreses sobre els avantatges de contractar persones de més de 55 anys i per lluitar contra les percepcions negatives existents sobre les persones treballadores de més edat. Igualment, la campanya també té com a objectiu millorar la imatge que les persones de més de 55 anys tenen d'elles mateixes en relació amb el mercat de treball.

Per fer efectius els objectius esmentats, entre d'altres mesures, el Projecte Talent 55-plus preveu que el servei públic d'ocupació desenvolupi actuacions d'apropament a les empreses orientades a: 1) proporcionar-los informació, 2) vincular les actuacions del servei públic a les característiques dels mercats de treball regionals, 3) dirigir l'atenció de les empreses cap als perfils i la disponibilitat de les persones sol·licitants d'ocupació i 4) organitzar trobades entre les empreses i les persones de més de 55 anys.

Iniciativa "Age Positive" *Regne Unit*

Iniciativa duta a terme pel servei públic d'ocupació en associació amb les organitzacions empresarials, amb l'objectiu de sensibilitzar les empreses sobre els avantatges de contractar persones treballadores de més edat. La iniciativa busca la promoció d'un canvi cultural, que vagi més enllà del simple compliment d'una obligació per part de les empreses, i inclou la difusió de bones pràctiques sobre la gestió de la diversitat d'edat a les empreses i els seus avantatges.

La iniciativa ha evolucionat des del treball directe amb les empreses cap a un servei en línia a partir de l'any 2011. S'ofereix a les empreses assessorament per complir amb la regulació sobre discriminació per raó d'edat, així com informació sobre recursos existents per gestionar la força de treball a les empreses.

Els plans de diversitat *Regió de Brussel·les*

Com a coordinador del Pacte territorial per a l'ocupació, l'ACTIRIS (l'oficina d'ocupació de la Regió de Brussel·les), treballa en la promoció de la diversitat i en la lluita contra la discriminació, inclosa la basada en l'edat. En aquest context, els anomenats "consultors de la diversitat" de l'ACTIRIS ofereixen suport a les empreses en el desenvolupament dels plans de diversitat, en els quals es poden incloure les persones treballadores de més edat. Les empreses poden rebre un subsidi per a l'elaboració del pla i, en el cas que obtinguin una valoració positiva del mateix, poden obtenir un "certificat de diversitat".

La consultoria de suport a l'empresa per a l'elaboració del pla inclou la formació d'un "equip de diversitat" amb personal de l'empresa. Aquest equip desenvolupa un marc de referència i determina els departaments i grups que són objectiu de les actuacions. Finalment, l'equip de l'empresa, amb l'assessorament del personal de l'ACTIRIS, desenvolupa el pla, amb un full de ruta de dos anys, i que pot incloure: 1) adaptació dels processos de selecció, 2) obertura de nous canals de contractació, 3) anàlisi de llocs de treball i 4) extensió de l'accés a la formació.

6.6.2. EXPERIÈNCIES DE COOPERACIÓ I INTEGRACIÓ EN LA GESTIÓ DE LES POLÍTIQUES D'OcupACIÓ. LA "FINESTRETA ÚNICA"

Alguns països europeus han tirat endavant reformes per millorar la coordinació entre les administracions implicades en l'oferta de serveis a les persones aturades:

Alguns països han desenvolupat iniciatives de cooperació en l'àmbit local. Un exemple en aquest sentit són els *"Werkpleinen" dels Països Baixos*, on les persones demandants d'ocupació poden tenir contacte amb representants de totes les institucions que ofereixen serveis a les persones aturades. La proximitat facilita la coordinació i pot fomentar el disseny de solucions a mida amb contribucions de les diverses institucions implicades.

Altres països han evolucionat cap a la integració institucional de la gestió de les prestacions d'atur i de les polítiques actives d'ocupació, a través de la fusió d'ambdues funcions en un sol organisme. Aquest és el cas de l' *Intreo a Irlanda, el Jobcentre Plus al Regne Unit i del Pôle Emploi a França*.

Finalment, cal ressaltar el *Projecte MoZArT (Alemanya)*. Jansen (2016) el descriu com un projecte pilot a gran escala per avaluar els beneficis dels diferents nivells de cooperació en l'àmbit local, que van des de la creació de *"finestretes úniques"* fins a formes de cooperació ocasional entre les oficines d'ocupació i els municipis. Els resultats indiquen que la creació de finestretes úniques augmenta la integració sostenible en el mercat de treball de les persones aturades ateses. Aquest autor destaca que les experiències positives amb MoZArT motiven la introducció d'un únic sistema de subsidis d'atur, a partir de la *Llei Hartz IV*, l'any 2005. Aquest sistema s'explica en l'epígraf següent.

6.6.3. EXPERIÈNCIES DE GARANTIA D'INGRESSOS EN LA SITUACIÓ D'ATUR

Normes específiques per raó d'edat França, Alemanya i Lituània

En alguns països existeixen normes específiques sobre prestacions d'atur per raó d'edat. A *França*, la duració del pagament de la prestació d'atur és de 36 mesos per a les persones treballadores de més edat, mentre que la norma general estableix la durada de la prestació en 24 mesos. Un altre exemple és el d' *Alemanya*, on la durada de la prestació d'atur és d'entre 15 mesos (per les persones de 50 i més anys) i 24 mesos (en el cas de 58 i més anys), mentre que la durada estàndard de la prestació és de 12 mesos. Finalment, el cas de *Lituània* té una implicació indirecta en el col·lectiu de més edat, atès que es preveu que les persones que han cotitzat més de 25 anys tinguin dret a una prestació d'atur més llarga.

Sistema de garantia d'ingressos en situacions d'atur de llarga durada Països Baixos

La Comissió Europea (2015), classifica aquest sistema entre els més efectius per garantir els ingressos en situacions d'atur de llarga durada, juntament amb els d'Islàndia, Xipre i Liechtenstein.

Als Països Baixos, la durada de la prestació contributiva depèn del temps cotitzat, amb una duració mínima de tres mesos i una màxima de 38. Els primers dos mesos es percep una quantia equivalent al 75% del salari previ i al 70%, a partir del tercer mes. Es té dret a la prestació si s'han treballat 26 setmanes de les 36 prèvies a la situació d'atur. S'estableix una previsió específica per raó d'edat: si la persona que es queda a l'atur té 60 anys o més, la quantia de la prestació ha de cobrir com a mínim el 70% del salari mínim.

Una vegada esgotada aquesta prestació, totes les persones residents al país tenen dret a un ingrés mínim, si no tenen mitjans suficients per cobrir el cost bàsic de la vida. A més, les llars amb ingressos baixos tenen dret a ajudes per assistència mèdica, cura de fills i habitatge, així com a una ajuda en funció dels fills a càrrec. Així mateix, els municipis poden donar ajudes a nivell individual (remissió de taxes

municipals, assistència social especial o ajudes per participar en activitats esportives, culturals o educatives).

L'any 2015, s'introdueix al sistema l'ajuda per a la transició en l'ocupació, la qual substitueix a la indemnització per acomiadament. Aquesta ajuda està destinada a les persones treballadores que han estat acomiadades després de dos o més anys a la mateixa empresa. Està destinada a ajudar les persones a superar el període de transició cap a una altra ocupació, mitjançant la formació o el desenvolupament professional.

Prestació d'atur II (ALG II) Alemanya

Les persones que han esgotat la prestació contributiva d'atur o que no han treballat el temps suficient per accedir-hi tenen dret a la prestació no contributiva (*Prestació d'atur II*), la qual deriva de la Llei *Hartz IV* (2005). Aquesta norma canvia radicalment els subsidis d'atur, fusionant l'assistència en cas d'atur (*Arbeitslosenhilfe*) i l'assistència social (*Sozialhilfe*) en una prestació bàsica per a les persones que cerquen ocupació.

Poden ser beneficiàries de la prestació totes les persones en situació de necessitat econòmica que acreditin que poden treballar un mínim de tres hores al dia (tant les persones treballadores per compte d'altre com les autònomes). Es pot percebre per un temps il·limitat, a partir dels 15 anys i fins a l'edat legal de jubilació, a condició que la persona acreditin que està buscant treball activament. A més, la prestació és compatible amb un treball remunerat, sempre i quan els ingressos procedents del treball no siguin suficients per al manteniment de les persones que es tinguin a càrrec.

La quantia de la prestació és de 391 euros mensuals per una persona (l'any 2015), però la seva quantia final depèn de l'estructura de l'anomenada "comunitat de la prestació", la qual consisteix com a mínim d'una persona amb capacitat de treballar i que compleix els requisits per rebre prestacions, la seva parella i fills de menys de 25 anys que viuen a la mateixa llar. A més, les persones d'aquestes llars que no tenen capacitat per treballar (nens i parella que es troba en aquesta situació de forma transitòria) perceben una ajuda social. Finalment, les despeses de lloguer i calefacció també es cobreixen, si es compleixen les directrius legals de la regió.

Renda bàsica per a les persones aturades de llarga durada Finlàndia

L'any 2017, Finlàndia posa en marxa un assaig sobre els efectes de la concessió d'una renda bàsica a 2.000 persones aturades de llarga durada durant dos anys, en substitució del subsidi d'atur. Per tant, no és una renda universal, sinó limitada a aquelles persones que ja són perceptores de subsidis per la seva situació d'atur. Aquestes 2.000 persones tenen entre 25 i 58 anys i han estat triades d'acord amb criteris estadístics per representar la població objectiu.

Aquesta renda té un import de 560 euros mensuals i la seva percepció no està condicionada: no s'ha de demostrar que s'està en procés de cerca de feina i es pot combinar amb el treball a temps parcial, amb treballs temporals o amb el treball autònom. Tampoc és obligatòria l'assistència a cursos de formació ni el manteniment de reunions de control i seguiment amb l'oficina d'ocupació.

Aquest assaig pretén comparar el comportament i la trajectòria personal i professional de les persones perceptores de la renda bàsica amb el "grup de control", format per 2.000 persones que seguiran cobrint els subsidis tradicionals. L'objectiu de l'establiment d'aquesta renda és fomentar l'ocupació, evitant els efectes dels subsidis tradicionals, als perceptors dels quals sovint no els surt a compte acceptar una ocupació a temps parcial o de curta durada. També es pretén fomentar el treball autònom, aprofitant l'efecte "matalàs" de la renda.

La renda bàsica finesa es planteja com un experiment de garantia d'ingressos de caràcter estable a les persones aturades de llarga durada, en un context de globalització i tecnificació (amb efectes en l'ocupació, sobretot en la poca qualificada) i d'augment de les desigualtats.

6.6.4. EXPERIÈNCIES PER AFAVORIR LA PERMANÈNCIA EN L'OCUPACIÓ

Contracte de generació França

Creat l'any 2013,¹¹⁸ aquest contracte té per objectiu superar les dificultats de manteniment en l'ocupació i d'accés al mercat de treball de les persones treballadores de més de 57 anys, les dificultats en la inserció estable al mercat de treball de les persones joves, així com fomentar la transmissió de coneixements i competències entre generacions.

El funcionament d'aquesta mesura s'adapta a la mida de l'empresa: en primer lloc, les empreses de menys de 300 assalariats, han de pactar acords col·lectius que permetin celebrar contractes de generació, a través dels quals es contracta de forma indefinida a una persona jove, mantenint en plantilla a una persona de més de 57 anys o bé contractant una persona de 55 o més anys, la qual farà de tutora de la persona jove. Per cada contracte de generació celebrat, es pot accedir a una subvenció, que en el cas de les empreses de menys de 50 persones treballadores pot arribar a 4.000 euros anuals, durant 3 anys (sense necessitat d'acord col·lectiu).

En segon lloc, les empreses de 300 o més persones treballadores no poden accedir a ajudes a la contractació, però estan obligades a negociar un acord col·lectiu, amb l'objectiu d'afavorir l'ocupació de les persones joves i de les de més edat. Entre els continguts de l'acord, destaca la inclusió de mesures per facilitar la transmissió intergeneracional de coneixements i competències, com pot ser la garantia de diversitat d'edats en l'equip de treball, així com de mesures per millorar les condicions de treball, de formació o altres.

Pacte tripartit per a la prolongació de la vida laboral Finlàndia

Finlàndia és un dels països amb més tendència a l'envelliment de la població en perspectiva 2020, la qual cosa pot tenir implicacions en el mercat de treball. En aquest context, es signa l'any 2012 el Pacte tripartit per a la prolongació de la vida laboral, en base al concepte de "manteniment de la capacitat de treball" (MWA, en les seves sigles en anglès), el qual es defineix com el conjunt de mesures dutes a terme per l'empresa i les persones treballadores destinades a promoure i donar suport a la capacitat funcional i en el treball de les persones treballadores en totes les etapes de la carrera laboral.

El Pacte tripartit cobreix els àmbits següents: 1) extensió de les carreres laborals, 2) desenvolupament de la gestió dels recursos humans, 3) oferta de temps de treball flexible i altres mesures de conciliació, inclòs el teletreball, 4) contractació i permanència en el treball de persones amb una capacitat reduïda de treball i 5) aprenentatge al llarg de la vida. També s'inclouen exempcions d'impostos per fomentar la inversió de les empreses en formació.

En base al concepte de "manteniment de la capacitat de treball", d'origen finès, es poden mencionar algunes iniciatives que cerquen la prolongació de la vida laboral a través de l'adequació de les condicions de treball des d'una perspectiva de cicle de vida.

Així, a través del *Programa d'assessorament a pimes sobre necessitats formatives (Alemanya)*, l'Agència Federal d'Ocupació posa en marxa l'any 2012 tres models pilot d'avaluació de necessitats i assessorament en matèria de qualificacions en les pimes, amb l'objectiu de respondre a necessitats empresarials de qualificació i manteniment de l'ocupació de les persones treballadores de més edat, a través de la millora de les seves competències professionals. Un altre exemple a esmentar és el dels *subsidis salarials per a la formació contínua (Austria)*, els quals estan disponibles per a tot el personal, però són més generosos quan participen persones treballadores de més edat.

També es pot citar el *Fons d'experiència professional (Bèlgica)*, del qual les empreses poden obtenir subsidis per avaluar la capacitat de treball de les persones treballadores de 45 i més anys, analitzar

¹¹⁸ Llei núm. 2013-185, d'1 de març del 2013.

com es pot millorar el seu ambient de treball o implementar millores de les condicions de treball per reduir els riscos relacionats amb la càrrega física o psicològica del treball (millores ergonòmiques o formació, entre d'altres mesures). Un últim exemple és el dels *Subsidis a la requalificació per raó de salut (Estònia)*, els quals estan destinats a la requalificació de les persones treballadores que no poden continuar en el seu lloc de treball per raons de salut. Malgrat que és un programa que no té cap grup d'edat com a destinatari específic, sí que es pot relacionar amb les persones treballadores de més edat en el desenvolupament de determinades ocupacions o llocs de treball.

Finalment, també sota el paraigües del concepte de "manteniment de la capacitat de treball" de les persones treballadores de més edat, es pot fer referència a les *mesures de gestió del temps de treball en perspectiva de cycle vital*. Per exemple, als *Països Baixos* les persones treballadores poden disposar de plans d'estalvi que es poden utilitzar per anticipar la jubilació o bé per transitar cap a una altra ocupació. Un altre exemple és el de *Noruega*, on les persones treballadores a partir dels 62 anys tenen dret a treballar de forma parcial (sense compensació salarial). En el cas de *Bèlgica*, existeixen diferents formes de reducció del temps de treball per a les persones treballadores de més edat (si es tenen 50 o més anys, es pot reduir el temps de treball en una cinquena part sense cap tipus de restricció durant cinc anys).

6.6.5. EXPERIÈNCIES PER A LA REINSERCIÓ EN EL MERCAT DE TREBALL

Model d'atenció individualitzada en cas d'atur de llarga durada Alemanya

Aquest model s'utilitza en les oficines d'ocupació cooperatives, les quals són administrades conjuntament pel municipi i l'oficina local del servei públic d'ocupació i ofereixen serveis a aquelles persones aturades que tenen dret a subsidis d'atur, la gran majoria de les quals són aturades de llarga durada. Aquestes persones tenen dret a assessorament i serveis individualitzats. El pla de treball s'organitza de la manera següent: 1) anàlisi de l'ocupabilitat (perfilat), 2) selecció de l'ocupació de destí, 3) definició de l'estratègia d'integració individual, inclosa la signatura d'un pla individual d'acció i 4) seguiment de l'estratègia d'integració.

Totes les oficines d'ocupació cooperatives proporcionen un conjunt de serveis bàsics a les persones perceptores dels subsidis d'atur: assignació d'una persona de contacte, l'accés a tot el ventall de polítiques d'ocupació estàndard subjectes a l'aprovació discrecional de la persona orientadora i entrevistes de seguiment periòdiques amb un interval de contacte d'entre tres i sis mesos. Altrament, en els últims anys s'han posat en marxa diversos projectes pilot per avaluar els beneficis del suport intensiu reduint el nombre de demandants d'ocupació per orientador (fins a una ràtio d'1:100) i amb intervals de contacte més curts, de fins a quatre setmanes (*"Berlin Job Offensive"*).

L'experiència positiva d'aquest programa i altres programes similars per a persones aturades de llarga durada de més edat ha motivat els canvis recents en l'estratègia d'Alemanya per lluitar contra l'atur de llarga durada.

Estratègies d'intervenció primerenca Àustria i Portugal

L'Estratègia d'intervenció primerenca a *Àustria* es posa en marxa particularment en relació amb les persones aturades de més edat. Es basa en les línies d'actuació següents: 1) les persones aturades estan obligades a la cerca activa des del primer dia, així com a provar aquesta circumstància, 2) els centres de treball del servei públic d'ocupació han de donar un suport actiu a la cerca a través de la proposta d'ofertes de treball i 3) la persona aturada ha de mantenir un contacte regular amb els centres del treball. Un altre exemple d'intervenció primerenca és el *Programa "Convocatorias"*, posat en marxa a *Portugal* l'any 2012, el qual està dirigit a les persones amb més de sis mesos a l'atur o que tenen més de 45 anys. El Programa inclou la participació obligatòria en sessions d'assessorament intensiu i mesures que dirigeixen les persones aturades a ofertes de treball disponibles.

Subsidis a la contractació

Països Baixos, Àustria, Bèlgica, Alemanya i França

Alguns països disposen de subsidis a la contractació que estan lligats o que es poden relacionar amb l'edat: els *Països Baixos* ofereixen un subsidi per la contractació de persones treballadores de més edat amb una durada de tres anys, així com descomptes en la quota de la Seguretat Social. Pel que fa a *Àustria*, disposa de l'anomenat "*Programa de retorn*", a través del qual s'atorguen subsidis a les empreses per la contractació de dones a partir dels 45 anys i d'homes a partir dels 50. Respecte de *Bèlgica*, es pot fer esment als subsidis per la contractació de persones a partir dels 45 anys. Un altre cas és el d' *Alemanya*, on els subsidis a la contractació tenen un ús elevat, amb una incidència d'ús més gran entre les persones a partir dels 50 anys. Aquests subsidis s'han demostrat efectius (Comissió Europea, 2012). Finalment, a *França*, la percepció dels subsidis està lligada al contracte de professionalització, el qual es descriu a continuació.

Contracte de professionalització

França

Contracte de caràcter indefinit o temporal creat l'any 2004 (i reformat l'any 2015), el qual està orientat a la seva utilització per les persones treballadores de més edat, amb la finalitat que adquireixin una qualificació professional que afavoreixi la seva inserció o reinserció en el mercat de treball.

Entre les característiques del contracte, destaquen les exoneracions de càrregues socials centrades en les persones de més de 45 anys, l'ajuda del servei d'ocupació de 2000 euros per contracte formalitzat amb persones demandants d'ocupació de més de 26 anys, a més de les ajudes estatals per la contractació de persones demandants d'ocupació de més de 45 anys.

Així mateix, a partir de la reforma de l'any 2015, una mateixa persona beneficiària del contracte pot ser acollida per diverses empreses per a l'adquisició d'experiència professional. A més, per als contractes celebrats entre el 18 de gener i el 31 de desembre del 2016 es preveia el pagament d'una subvenció de 4000 euros a les empreses de menys de 250 persones treballadores.

Programa de formació i treball per a persones treballadores de més edat

Austràlia

Sota la direcció del Sistema de formació professional (VET, en les seves sigles en anglès), el programa d'aprenentatge se centra amb més força en el suport i reclutament de les persones treballadores de més edat des de l'any 1998. Amb aquest programa, el govern australià tracta d'arribar, no només a la a les persones treballadores més joves amb necessitat d'obtenir qualificació, sinó també a les de les persones treballadores de més edat pel que fa a l'actualització de les seves competències.

El programa permet combinar formació i treball per a que les persones que entren en el mercat de treball puguin rebre les instruccions adequades a les habilitats necessàries per a l'ocupació que han de desenvolupar. A més, el programa permet la cooperació entre diversos *partners* amb la finalitat de posar en comú i tractar de satisfer les demandes, tant de les persones beneficiàries com de les empreses.

Sistema de reconeixement de competències professionals

Finlàndia

Els procediments de reconeixement dels aprenentatges professionals adquirits a través de vies no formals o informals estan integrats en el sistema educatiu finès, el qual es basa en el concepte d'aprenentatge al llarg de la vida, de manera que no hi ha "carrerons sense sortida": totes les persones tenen l'oportunitat de fer una formació addicional, sigui quin sigui el camí que hagin triat. En aquesta línia, cal ressaltar que les qualificacions professionals, independentment de com s'hagin aconseguit (per tant, també a través de vies no formals o informals) donen accés a l'educació superior.

El marc normatiu (en el qual s'inclouen polítiques i guies d'orientació), dona un suport total al sistema de reconeixement dels aprenentatges adquirits per vies no formals i informals i al sistema de qualificacions basat en competències. A més, hi ha molta informació i assessorament sobre el sistema accessi-

ble des de diverses fonts. Aquest context promou la sostenibilitat i un valor de mercat elevat del sistema: el procediment de reconeixement de competències és molt conegut i popular entre la població i, any rere any, s'incrementa el nombre de persones que sol·liciten participar-hi.

L'any 2007, el sistema s'enforteix amb la introducció del procés de "personalització", el qual consta de tres fases:

1) sol·licitud i identificació de les competències, en base a la qual es dirigeix a la persona cap a la realització d'un test de competències (es duen a terme en un context real de treball) o a completar el procés d'aprenentatge, si és necessari per adquirir les habilitats professionals de la qualificació sol·licitada. També es valida, si escau, la documentació presentada. Cal posar de manifest que, tot i que la participació en els tests no requereix formació prèvia, la majoria de persones participa en formació preparatòria d'aquestes proves per completar llacunes i millorar les seves habilitats, a partir d'un programa previ adaptat i individualitzat en base a necessitats formatives.

2) La persona candidata, conjuntament amb l'entitat que organitza la qualificació, preparen un pla individual, el qual descriu com, on i quan la persona candidata ha de demostrar les competències requerides per a la qualificació sol·licitada.

3) En cas que es requereixi completar la formació, en la tercera fase s'identifiquen les necessitats del candidat en aquest àmbit i la millor manera d'assolir-les (aprenentatge en el lloc de treball, a distància o en un centre de formació).

Cal ressaltar la transparència del sistema i la garantia dels drets de les persones usuàries, les quals poden sol·licitar la revisió de l'avaluació que s'ha fet de les seves competències i tenen el dret a ser informades sobre el procediment d'avaluació abans del seu inici i durant la seva tramitació.

Tot el procés està supervisat pels Comitès de Qualificació, en els quals estan representades les empreses, les persones treballadores i les formadores. Aquests organismes, entre altres funcions, s'encarreguen d'atorgar els certificats de competències, així com de la revisió de les avaluacions efectuades, en cas de desacord de la persona sol·licitant.

Per acabar, a continuació es descriuen dues experiències singulars del tercer sector social a Catalunya:

"FEINA AMB COR"

"Feina amb cor" és un programa gratuït d'orientació i acompanyament a la inserció laboral que ofereix Càritas Diocesana de Barcelona. El programa, de sis mesos de durada aproximadament, s'adreça a les persones de 18 a 65 anys d'edat que han esgotat la prestació d'atur o estan a punt de fer-ho i formen part d'una unitat familiar on tots els membres es troben en situació d'atur.

Els criteris d'accés al programa es flexibilitzen sempre que és possible segons les característiques i situació concreta de les persones. Aquestes poden arribar al programa derivades per Serveis Socials o bé directament pel seu propi compte. Les actuacions de suport i acompanyament a la inserció laboral del Programa sempre van de la mà de l'atenció social de les persones.

"Feina amb Cor" no posa l'accent en la formació sinó en la inserció laboral, encara que sigui a través de contractes laborals de curta durada, pels efectes positius multiplicadors que tenen les experiències laborals sobre la salut, el benestar i l'apoderament de les persones en situació d'atur i del seu entorn social més immediat.

El Programa està dividit en quatre fases, l'eix vertebrador de les quals és el reforç de l'autonomia i l'autoconfiança de les persones. No totes les persones han de passar necessàriament per cadascuna de les quatre fases d'activació laboral i la durada de cadascuna d'aquestes fases es pot adaptar al perfil de les persones.

Durant la primera fase ("Activa't"), la persona es reuneix amb el seu assessor cada set o deu dies per analitzar la situació, fixar els objectius laborals i detectar els obstacles existents. La figura de l'assessor té una importàn-

cia vital en el procés d'activació laboral ja que acompanya la persona durant tot el Programa (la ràtio mitjana és d'un assessor per cada 80 usuaris/es). Els assessors i les persones usuàries s'ubiquen en un espai diàfan i treballen braç a braç d'una manera propera sense cap taula al mig.

Al llarg de la segona fase ("Actualitza't"), la persona participa en els tallers sobre tècniques de recerca de feina, realització d'entrevistes i millora de les competències transversals. Aquests tallers poden ser impartits tant pels tècnics com pels assessors.

Durant la tercera fase ("Intensifica esforços"), s'inicia la recerca sistemàtica i autònoma de feina amb el suport de l'assessor. L'equip de gestors d'empresa identifica vacants d'ocupació i vetlla per la correspondència entre les ofertes de treball i les persones candidates. El Programa compta amb la col·laboració desinteressada d'una xarxa d'"empreses amb cor", les quals organitzen simulacions d'entrevistes de feina en entorns reals per a que les persones usuàries puguin posar en pràctica tots els seus aprenentatges.

El Programa té capacitat per actuar de manera flexible a l'hora de preparar les persones davant de processos de selecció més o menys imminents, així com per vetllar per qüestions de caire social i fins i tot personal (compra de roba adequada per a les entrevistes, pagament de serveis de perruqueria, dentista, etc.)

Finalment, en la quarta fase ("Enlaira't"), la persona usuària ja ha recuperat la seva autonomia i està preparada per accedir a un lloc de treball. Quan troba una feina, l'assessor fa una tasca de seguiment durant el primer mes, tant amb la persona com amb l'empresa. Quan una persona usuària troba feina, el fet esdevé un element motivacional que es comparteix i celebra col·lectivament a la seu del Programa.

L'èxit de "Feina amb Cor" es tradueix en un 70% d'inserció laboral, és a dir, set de cada deu persones usuàries aconsegueixen acumular dos mesos i mig de treball al llarg dels sis mesos que dura el Programa. Alhora, el 82,1% de les persones troba almenys una feina durant el seu pas pel Programa o en els mesos posteriors a la seva finalització.

"SUPPORT A L'OCUPACIÓ + 45"

La Creu Roja Espanyola porta a terme, des de l'any 2016 i en l'àmbit estatal, el **projecte "Suport a l'Ocupació + 45"**, el qual reforça l'ocupabilitat de persones de més de 45 anys. Prèviament, durant el període 2014-2015, es va realitzar el projecte només a Catalunya, amb el suport de l'FSE i la Diputació de Barcelona. En el període 2016-2020, el projecte s'emmarca en el Programa Operatiu d'Inclusió Social i Economia Social (POISES), cofinançat pel Fons Social Europeu. S'adreça a persones de més de 45 anys amb trajectòries professionals descendents i atur perllongat motivat per la crisi, on l'edat i la manca d'actualització formativa són elements de discriminació per a la seva inserció laboral, amb situacions que s'agreuken segons s'acosta la jubilació.

L'objectiu principal és la millora de l'ocupabilitat d'aquestes persones i la seva integració als espais laborals. Mitjançant diferents intervencions, s'aposta per:

- a) Reactivar a les persones en els seus processos de presa de decisió en la recerca de feina, per tal que no es produeixi una des-afiliació laboral i/o social.
- b) Apoderar i incrementar la seva resiliència per afrontar la recerca de feina amb seguretat i estabilitat emocional, després de llargs períodes d'atur perllongat.
- c) Reforçar les seves competències bàsiques i transversals, aportant valor al mercat laboral.
- d) Adquirir noves competències tècnico-professionals per al desenvolupament d'ocupacions amb potencial d'inserció als mercats de treball propers.
- e) Facilitar la participació a les actuacions previstes a l'itinerari, amb especial atenció a les dificultats de conciliació.
- f) Apropar les oportunitats laborals a les persones de més de 45 que pateixen discriminació per edat en el seu accés al mercat de treball.

Com a tret diferencial i innovador, cal destacar que és també un objectiu del projecte el fet de generar accions intergeneracionals, aproximant la realitat que es troben les persones de més de 45 en el seu accés al mercat laboral a la de les persones joves amb menys de 30 anys, mitjançant espais d'intercanvi de coneixements i transferència d'experiències entre ambdós grups. És per aquest motiu que, en el marc del POISES desenvolupat per la Creu Roja, aquest projecte s'emmarca en l'operació "Entredats".

A totes les accions amb les persones, s'incorporen tres eixos d'intervenció transversal: la igualtat de tracte i no discriminació, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i la perspectiva de millora competencial. Es fa especial èmfasi en la lluita contra la discriminació per edat, fent incidència en l'entorn per tal d'aconseguir un mercat de treball més inclusiu.

Partint d'un diagnòstic ocupacional, s'elabora un pla de treball individual en el que es té en compte la singularitat de cada persona, amb actuacions que s'adapten al seu nivell d'ocupabilitat, interessos professionals, potencialitats i necessitats de millora detectades. La metodologia grupal i la individual es combinen a les diferents mesures.

Es proposen respostes integrals que atenguin a les necessitats sociolaborals detectades, a partir de la realització d'itineraris personalitzats d'inserció que incorporen accions de:

- a) Motivació (apoderament i dinamització grupal per a l'establiment de xarxes col·laboratives i de suport).
- b) Orientació (diagnòstic ocupacional; elaboració consensuada del Pla de Treball d'Inserció; acompanyament personalitzat durant el procés; coneixement de les eines de recerca activa de feina amb base competencial i tecnològica, etc.).
- c) Formació (desenvolupament de competències bàsiques i transversals; requalificació en nous sectors amb potencial d'ocupació local; entrenament pràctic en contextos laborals).
- d) Intermediació laboral (contacte amb el teixit empresarial mitjançant accions que facilitin la seva reincorporació al mercat de treball i millora del seu nivell d'ocupabilitat).
- e) Les aliances empresarials són claus per aconseguir que les persones accedeixin al mercat de treball ordinari i, des del POISES, l'entitat compta amb recursos humans específics. No és tracta únicament de gestionar ofertes o establir convenis de pràctiques formatives no laborals, sinó d'incorporar a les empreses i referents empresarials en accions de l'itinerari que tinguin impacte sobre la persona, fent xerrades sobre sectors empresarials, participant en formacions, establint processos de mentoring professional, etc.

En l'àmbit estatal, el programa es porta a terme a un total de 31 províncies. Compta amb un equip humà de 52 professionals i col·laboració del voluntariat de l'entitat. Durant 2016 es van atendre 3.252 persones (1.406 homes i 1.846 dones), de les quals el 69% es va formar i el 38% es van inserir.

Actualment a Catalunya, el projecte es porta a terme a la província de Barcelona, a les localitats de Barcelona ciutat, l'Hospitalet del Llobregat, Sabadell i Vilanova i la Geltrú. Durant el període 2014-2015, a la fase pilot iniciada a Catalunya, es van atendre un total de 1.521 persones (813 homes i 708 dones) que van realitzar itineraris d'inserció laboral, amb el 72% de persones formades i el 43% de persones inserides.

Des de l'entitat s'ha fet una aposta per l'ocupació d'aquest col·lectiu, en considerar que l'actuació amb les persones que són les principals sostenidores de la unitat familiar té un impacte en tots els membres de la família i una relació directa amb la prevenció de la pobresa infantil, la manca d'oportunitats formatives i laborals dels i les joves, la precarització de les condicions de vida de les persones grans (ascendents) i el risc d'exclusió social de totes elles.

6.7. CONCLUSIONS

Al llarg dels últims anys, s'han produït canvis socioeconòmics i normatius importants que han tingut conseqüències en el mercat de treball i en les polítiques d'ocupació a Catalunya.

Pel que fa al sistema de garantia d'ingressos, aquest capítol permet constatar que aquest té una capacitat limitada per protegir a les persones aturades, les quals tenen un perfil més complex i divers que en el passat. Les trajectòries laborals són ara més inestables i les carreres contributives són moltes vegades més precàries (Del Pino i Ramos, 2016). Així mateix, les reduccions pressupostàries i un seguit de canvis normatius són factors addicionals que contribueixen a explicar aquesta capacitat limitada del sistema per protegir les persones front a l'atur.

En aquest sentit, cal assenyalar les qüestions següents:

- § En primer lloc, la baixa quantia de les prestacions, així com el seu limitat abast subjectiu, la qual cosa s'ha fet més palesa amb les darreres reformes, les quals han rebaixat les quanties i han restringit els criteris d'accés a algunes prestacions.

El limitat abast subjectiu es posa especialment de manifest en relació amb les persones sense càrregues familiars (tot i que això afecta sobretot a les que tenen menys de 46 anys), així com respecte dels treballadors i treballadores autònoms, amb uns criteris d'accés a la prestació contributiva (prestació per cessament d'activitat) que poden dificultar l'accés a la mateixa i sense dret a la protecció del nivell assistencial. Així mateix, el requisit de manca de rendes en el nivell assistencial (tant en l'àmbit personal com en el de la unitat familiar) pot deixar fora del sistema de protecció a persones de més de 45 anys, malgrat trobar-se en situació de necessitat. Una altra qüestió a ressaltar, la qual limita especialment l'abast de la protecció social a la població aturada, és que sempre es requereix una relació mínima prèvia amb el mercat de treball per poder tenir accés a qualsevol tipus de prestació, sigui de nivell contributiu o assistencial.

§ En segon lloc, la fragmentació del sistema de protecció d'atur, degut a una manca de coordinació de les polítiques en aquest àmbit, les quals han anat generant solucions parcials *ad hoc* a mesura que han anat sorgint nous riscos socials. Això ha donat lloc a un sistema de protecció d'atur amb buits de protecció, sobretot en relació amb l'atur de llarga durada. En conseqüència, algunes persones es poden veure abocades a la pobresa i l'exclusió social.

En concret, en relació amb les persones aturades de més edat en situació d'atur de llarga durada es dona una situació paradoxal de desprotecció provocada pel propi ordenament jurídic: les persones que compleixen els 55 anys en situació d'atur de llarga durada i, per tant, estan percebut les ajudes assistencials, no poden accedir al subsidi per a més grans de 55 anys si no tenen prèviament una relació laboral. Aquest requisit és difícil de complir atesa la realitat laboral de les persones de més edat.¹¹⁹

§ En tercer lloc, el temps d'espera que es requereix per poder accedir a algunes prestacions, d'acord amb la pròpia normativa reguladora. Un exemple en aquest sentit és que per poder rebre l'ajuda dels 426 euros del Programa d'activació per a l'ocupació (PAE) es requereix haver estat almenys sis mesos fora de l'àmbit de la protecció per desocupació. Aquests requisits són incompatibles amb la situació d'urgència econòmica de les persones aturades que sol·liciten aquest tipus de protecció.

§ En quart lloc, el temps d'espera que implica el procés de gestió per reactivar algunes prestacions que han estat interrompudes com a conseqüència de l'accés a l'ocupació, un cop finalitzat el contracte de treball, sobretot si és de curta durada. Alguns casos detectats en aquest sentit fan referència a la reactivació de l'RMI i tenen relació amb el condicionant del límit d'ingressos per accedir a la prestació. Així mateix, la percepció de les ajudes associades a ingressos baixos, com ara les beques menjador, també es veu afectada quan la persona beneficiària accedeix a l'ocupació i això afecta al límit d'ingressos anual per accedir a l'ajuda. Això pot desincentivar les transicions cap a l'ocupació i posa de manifest que el sistema de garantia de rendes no s'adequa a la realitat laboral actual.

§ En cinquè lloc, es constata que la protecció d'atur és, en principi, incompatible amb el treball remunerat, sigui per compte propi o d'altre, excepte quan en el darrer cas es realitzi a temps parcial; no obstant això, l'ordenament jurídic admet algunes excepcions, quan així s'estableixi en algun programa de foment de l'ocupació destinat a col·lectius amb majors dificultats d'inserció en el mercat de treball (article 282 de la LGSS). En aquest sentit, darrerament s'han admès algunes excepcions al principi general d'incompatibilitat, l'última de les quals ha estat la compatibilitat de l'ajuda del PAE amb el treball per compte d'altre.

¹¹⁹ Un dels requisits legalment establerts per accedir al subsidi per a més grans de 55 anys és que la persona estigui, o bé percebut ja un subsidi (el qual es transformaria en el de més grans de 55 anys), o bé hagi generat el dret a percebre un altra subsidi, el qual, al tenir l'edat requerida, es converteix en el de més grans de 55 anys. Així, s'ha de tenir present que per generar el dret a un subsidi s'han d'haver cotitzat un mínim de tres mesos. En aquest cas, es tindria dret al subsidi per insuficiència de cotització, el qual es transformaria en el de més de 55 anys.

§ Finalment, la situació d'atur i, més concretament, l'atur de llarga durada pot comprometre les possibilitats i les condicions d'accés a la pensió de jubilació (ja s'ha vist que alguns subsidis no cotitzen per jubilació o que ho fan per la quantia mínima). Aquesta qüestió s'ha de posar en relació amb les darreres modificacions que han afectat al sistema de pensions, justificades en la seva sostenibilitat. Així, qüestions com el retard de l'edat de jubilació, l'augment del nombre d'anys cotitzats necessaris per accedir al 100% de la pensió, així com la regulació d'aspectes com les llacunes de cotització són qüestions que poden afectar la quantia de les pensions de les persones treballadores de més edat en situació d'atur de llarga durada. A més, la introducció d'aspectes com el nou índex de revaloració i el factor de sostenibilitat de les pensions poden afectar el poder adquisitiu de les pensions i posar en perill el principi de suficiència de les mateixes.

Una altra qüestió a tenir en compte és que en alguns casos el propi ordenament jurídic pot desincentivar les transicions des de l'atur cap a l'ocupació. Així, les persones perceptores del subsidi de més de 55 anys, si accedeixen a un contracte de treball, poden perdre el dret a la jubilació anticipada, si aquest contracte no finalitza per una de les causes que donen accés a la mateixa d'acord amb la normativa vigent (són causes relacionades amb situacions de crisi empresarial). Per tant, l'accés a l'ocupació a través d'un contracte temporal que es resolgui un cop finalitzat el termini, impediria la jubilació anticipada. Així doncs, la pròpia regulació està conduint a les persones aturades de més edat cap a la retirada anticipada del mercat de treball i l'entrada en la situació de jubilació.

Per acabar, cal posar de manifest que les situacions descrites anteriorment poden explicar en part l'accés a l'economia submergida com a via per complementar uns ingressos que resulten insuficients. Aquest tipus de treball és font de desigualtat, de pobresa i d'exclusió en tant en quant no és generador de drets.

Quant a les polítiques per al manteniment de l'ocupació de les persones de més edat, es posa de manifest que la lògica de l'"envelliment actiu", amb la qual es pretén allargar la vida laboral, xoca amb la realitat del mercat de treball, on les persones treballadores de més edat ho tenen cada vegada més complicat per mantenir una ocupació estable.

Cal assenyalar que les polítiques estatals orientades a fomentar la continuïtat de la vida laboral s'han dut a terme bàsicament a través de la reforma del sistema de protecció social. Un grup important de mesures en aquest àmbit són les que permeten compatibilitzar la pensió de jubilació amb el treball. Tanmateix, es troben a faltar mesures de gestió de la diversitat d'edat a les empreses, en la línia d'altres països europeus. Aquestes mesures es refereixen, entre altres qüestions, al manteniment de la capacitat de treball i a la gestió del temps de treball en perspectiva de cicle vital.

En relació amb el manteniment de la capacitat de treball, s'ha de valorar el poc accés relatiu de les persones treballadores de més edat a la formació contínua, tot i que es constata una millora en els darrers anys. En concret, resulta d'especial incidència en aquest col·lectiu, la possibilitat d'acreditar les competències adquirides a través de l'experiència laboral o per vies no formals o informals de formació. Un pas en aquest sentit seria el de facilitar la utilització de permisos individual de formació amb aquesta finalitat.

Cal ressaltar que la formació professional i l'acreditació de competències són peces clau també per a la reinserció laboral. Un dels aspecte positius de la certificació de competències, en relació especialment al col·lectiu de persones aturades de més edat, és el de donar visibilitat a les mateixes, atès que en ocasions ni la pròpia persona és conscient de tenir-les, en el marc d'un procés de pèrdua de l'autoestima, sobretot en situacions d'atur de llarga durada.

El Govern de la Generalitat fet palesa la importància que dóna a aquesta qüestió amb l'aprovació l'any 2016 del primer Pla d'acreditació i qualificació professionals 2016-2018, el qual prioritza les persones més grans de 45 anys. D'aquí endavant, es presenta el repte d'articular una gestió el més dinàmica, flexible i transparent possible. En aquest sentit, el procediment finès de reconeixement de competènci-

es, integrat plenament en un sistema basat en el concepte d'aprenentatge al llarg de la vida, pot ser un exemple a tenir en compte.

Quant a les polítiques de reinserció en el mercat de treball, l'assistència personalitzada, entesa com l'adaptació dels serveis a les necessitats de cada individu, ha passat a ser considerada un factor clau en les polítiques de la UE, sobretot en relació amb els col·lectius amb més dificultats d'inserció en el mercat de treball, com ara les persones en atur de llarga durada.¹²⁰

En resposta a les orientacions polítiques de la UE, l'any 2016 s'aprova el Pla estatal d'acció conjunt per millorar l'atenció personalitzada de les persones aturades de llarga durada, a través de l'assignació d'un tutor i la realització d'un perfil individualitzat d'ocupabilitat. En l'àmbit de Catalunya, cal fer referència a l'aprovació l'any 2016 d'un nou Programa d'orientació professional del SOC, el qual preveu incidir en l'atenció personalitzada, aplicant un sistema de tutorització i seguiment, així com a l'aplicació l'any 2017 de la metodologia dels programes integrals en les actuacions de les entitats dirigides a persones de més de 30 anys en atur de llarga durada. La importància dels programes integrals rau en que permeten un disseny flexible d'itineraris personalitzats i adaptats al col·lectiu.

Aquests instruments poden esdevenir un pas endavant per afavorir la inserció dels col·lectius amb més dificultats, atès que la situació a Catalunya i en el conjunt de l'Estat en l'àmbit de l'atenció individualitzada té encara molt marge de millora. Entre els reptes que es presenten, destaquen la càrrega elevada de treball del personal dels serveis públics d'ocupació, la manca d'eines de perfilat i d'una estratègia coherent d'activació que estructurari els serveis oferts (Jansen, 2016).¹²¹

Per acabar, cal posar de manifest el repte que es presenta pel que fa a la coordinació de l'assistència a les persones aturades, el qual resulta prioritari si es vol que aquesta assistència sigui efectiva. Això requereix la coordinació de les polítiques de garantia d'ingressos i de les destinades a l'activació de les persones aturades. En el cas de Catalunya, això implica diferents nivells administratius, l'estatal i l'autonòmic, atesa la distribució de competències. Davant aquesta situació, les experiències de cooperació en l'àmbit local d'altres països descrites en aquest capítol poden ser exemples a tenir en compte.

¹²⁰ Recomanació del Consell del 15 de febrer del 2016, sobre la integració de les persones aturades de llarga durada en el mercat de treball.

¹²¹ D'acord amb aquest autor, les eines de perfilat serveixen per mesurar la distància de les persones aturades respecte de l'ocupació i, en particular, la probabilitat que una persona aturada específica pugui acabar en situació d'atur de llarga durada. Aquestes eines són un requisit previ al desenvolupament de serveis personalitzats. Pel que fa a l'estratègia d'activació, ha de definir el curs d'acció dels suports que el servei públic d'ocupació ha de donar, especificant el tipus de suport, el moment d'intervenció i, per últim, per part de qui.

7. CONSIDERACIONS I RECOMANACIONS

El CTESC, a partir dels resultats d'aquest informe, vol fer arribar al govern un seguit de consideracions i recomanacions amb l'objectiu que es puguin valorar a l'hora d'elaborar polítiques relacionades amb l'atur de llarga durada de les persones de 45 a 64 anys.

El CTESC és conscient que algunes de les recomanacions apuntades requereixen d'un marc competencial superior al que a hores d'ara disposa la Generalitat. De tota manera, es considera que aquest fet no hauria de ser un impediment a l'hora de formular-les atesa la capacitat del Govern per negociar amb altres administracions la possibilitat d'implementar-les, així com per influir en el desenvolupament d'iniciatives que incorporin l'esperit de les propostes presentades.

7.1. SOBRE LA NECESSITAT D'UNES POLÍTIQUES ADREÇADES A LES PERSONES ATURADES DE LLARGA DURADA DE 45 A 64 ANYS

L'atur en general i l'atur de llarga durada en particular (el de les persones actives que porten més d'un any sense feina) constitueixen un dels principals desequilibris dels mercats de treball i una causa important dels problemes econòmics i socials que afecten actualment molts països del món i de la Unió Europea. Diversos organismes i institucions d'àmbit internacional han manifestat recentment la seva inquietud envers aquestes realitats, considerades com uns dels reptes més importants als quals han de fer front els governs.

Al llarg de l'informe, s'ha recollit un important corpus d'evidència empírica que demostra que l'atur de llarga durada i de molt llarga durada (més de dos anys de recerca d'ocupació) són realitats que afecten particularment a les persones treballadores de més edat que han perdut el seu lloc de treball. D'acord amb de la Rica i Anghel (2014), a igualtat de condicions, tenir més de 45 anys d'edat incrementa la probabilitat de caure en l'atur de llarga durada a Espanya: el 50% respecte de les persones de menys de 30 anys i el 30% respecte a les persones que tenen entre 30 i 45 anys.

Segons les dades de l'EPA, l'any 2016 les persones de 45 a 64 anys representen el 42,1% de la població de 16 a 64 anys i el 41,1% de la població activa d'aquestes edats. No obstant, la població de 45 a 64 anys concentra el 36,8% de les persones aturades, el 46,9% de les persones en situació d'atur de llarga durada i el 50,4% de les persones en situació d'atur de molt llarga durada. Dins del col·lectiu, l'atur de llarga durada afecta al 73,9% del total i el de molt llarga durada al 58,0%. En altres paraules, gairebé 3 de cada 5 persones aturades de 45 a 64 anys porten més de 2 anys a l'atur. Tampoc no es pot deixar de banda el fenomen entès com atur de llarga durada encobert, apuntat en l'informe, que encara incrementaria les dades comentades en aquest paràgraf.

En l'informe també ha quedat constatat que aquest col·lectiu té una probabilitat més baixa de transitar de l'atur cap a l'ocupació i, en canvi, una probabilitat més elevada de romandre a l'atur o transitar cap a la inactivitat.

Hi ha diversos subgrups que tenen una taxa d'atur de llarga durada més elevada, com són: tenir una edat entre 55 i 59 anys, ser dona, tenir nacionalitat estrangera, viure en llars amb 5 o més membres o en llars unipersonals o monoparentals, així com tenir un nivell educatiu de primària o inferior. Al mateix temps, en el marc teòric i en algunes entrevistes es constata que les persones treballadores que han treballat molts anys en una mateixa empresa o lloc de treball tenen en general més dificultats per transitar de l'atur a l'ocupació i, per tant, la seva taxa d'atur és comparativament elevada.

En concret, la taxa d'atur dels treballadors i treballadores que tenen un nivell d'educació primària o inferior és del 25,5% envers el 7,9% de les persones que tenen estudis superiors. Alhora, les taxes d'atur de llarga durada són quatre vegades més elevades en les persones amb estudis primaris o inferiors que amb estudis superiors (20,3% i 5,4%, respectivament).

Al mateix temps, cal tenir present un conjunt de factors que juguen en contra de les persones de més edat a l'hora de transitar de l'atur cap a l'ocupació:

- Una tendència general envers la reducció de la xarxa social a mesura que avança l'edat de les persones, així com un debilitament intern o descapitalització d'aquest recurs com a conseqüència directa de l'atur de llarga durada, sobretot en entorns socialment desafavorits.
- Un risc més elevat de quedar-se enrere respecte dels canvis tecnològics i la transformació de les necessitats en el mercat de treball.
- Els estereotips negatius per raó d'edat, com ara que les persones de més edat estan poc motivades, tenen una productivitat més baixa, menys interès per formar-se, més resistència al canvi o més problemàtiques de conciliació familiar. Aquests estereotips expliquen en gran mesura que la discriminació per raó d'edat en el mercat de treball sigui la més freqüent de totes les discriminacions reportades en l'enquesta del Centre d'Investigacions sociològiques (CIS) de l'any 2013 sobre la "Percepció de la discriminació a Espanya".

Les conseqüències de l'atur de llarga durada es podrien concretar en dos grans àmbits: impactes econòmics i socials, d'una banda, i impactes sobre l'estat de salut, de l'altra.

- Quant als impactes econòmics i socials, resulta obvi que l'impacte més directe i immediat de l'atur de llarga durada és la pèrdua d'ingressos en les economies familiars. A mig i llarg termini, la reducció del consum familiar pot afectar a l'alimentació, al requeriment dels serveis de salut, l'educació i formació, l'habitatge, el lleure, etc. Al mateix temps, la pèrdua involuntària del lloc de treball té efectes negatius sobre els salaris posteriors a la reinserció laboral, sobre les pensions de jubilació i sobre la pèrdua d'oportunitats sociolaborals dels fills i filles. En aquest sentit, hi ha evidència empírica que indica que l'atur de llarga durada pot impactar negativament en els resultats escolars, així com en la continuïtat escolar dels infants. Per la seva banda, l'anàlisi qualitativa ha posat igualment sobre la taula les conseqüències negatives de l'atur de llarga durada sobre la convivència familiar. Entre aquestes destaca l'emergència de tensions familiars relacionades amb l'atribució de culpabilitats o els impactes emocionals associats amb les dificultats per transitar de nou cap a l'ocupació.
- Diversos estudis, com els de l'Observatori del sistema de salut de Catalunya, reporten deterioraments importants de la salut de les persones en situació d'atur i, sobretot, en atur de llarga durada. L'anàlisi qualitativa de l'informe destaca l'impacte de l'atur de llarga durada sobre la salut mental de les persones, tant pel que fa a l'erosió de l'autoestima i la confiança com al desenvolupament de trastorns mentals complexos.

7.2. DIMENSIONS D'UNA POLÍTICA PÚBLICA PER COMBATRE L'ATUR DE LLARGA DURADA DE LES PERSONES ENTRE 45 I 64 ANYS

L'assumpció del principi d'igualtat i no discriminació per raó d'edat és la base per a l'adopció de polítiques d'ocupació encaminades a generar mercats de treball inclusius, contribuint a superar les limitacions en l'accés i el manteniment de l'ocupació per raó d'edat. El capítol sobre polítiques d'ocupació en relació amb les persones de 45 a 64 anys ha permès fer una radiografia força exhaustiva dels principals elements que componen una política pública que pretén donar suport a aquestes persones, tant pel que fa al foment de la seva permanència en l'ocupació i reinserció laboral —en el cas que hagin perdut la feina— com a la garantia d'uns recursos econòmics mentre estiguin en situació d'atur.

Com a observació prèvia, cal assenyalar que en el capítol d'anàlisi qualitativa són recurrents les referències a la insuficiència de recursos d'unes polítiques públiques que tenen per davant el repte d'atendre eficaçment les necessitats que es deriven de les elevades xifres d'atur i d'atur de llarga durada.

Manca de coordinació entre administracions, actors i dispositius específics

Una mirada global de les polítiques adreçades al col·lectiu objecte d'estudi reflecteix una manca de coordinació entre administracions, actors i dispositius específics, especialment en relació amb la complementarietat entre les polítiques de garantia d'ingressos i les destinades a la reinserció laboral de les persones en situació d'atur. En el cas català, això implica diferents nivells administratius atesa la distribució de competències. En aquest informe s'han recollit experiències d'altres països que es poden tenir en compte per corregir la situació actual. En aquest sentit, poden ser d'utilitat les experiències d'Intreo a Irlanda o Pole Emploi a França, com a organismes que fusionen la gestió de les prestacions d'atur i les polítiques actives d'ocupació. Una altra experiència rellevant és el projecte alemany MoZart, amb la introducció de la finestreta única en aquest àmbit.

Fragmentació del sistema de garantia d'ingressos

Un altre element que preocupa és la fragmentació del sistema de garantia d'ingressos en la situació d'atur, a causa de la manca d'una visió integral de les polítiques en aquest àmbit, les quals han anat generant solucions parcials *ad hoc* a mesura que han anat sorgint nous riscos socials. Això ha donat lloc a un sistema de protecció d'atur amb buits de protecció, sobretot en relació amb l'atur de llarga durada. En conseqüència, algunes persones es poden veure abocades a la pobresa i l'exclusió social.

Pel que fa a la protecció d'atur, es podria prendre com a exemple la posada en marxa de la prestació no contributiva alemanya, la qual fusiona l'assistència d'atur (*Arbeitslosenhilfe*) i l'assistència social (*Sozialhilfe*) en una prestació bàsica per a les persones que cerquen ocupació, la qual es pot rebre durant un temps il·limitat fins a la jubilació, a condició que s'acrediti la recerca activa de feina. A l'estat espanyol, només a Euskadi les oficines d'ocupació gestionen els subsidis assistencials. En aquesta línia, val la pena esmentar la proposta de Renda Garantida de Ciutadania que s'està discutint al Parlament com a exemple d'un possible sistema de cobertura a persones i famílies amb pocs recursos o sense ingressos.

Debat al voltant de mesures específiques o transversals

La part qualitativa de l'informe també aborda una reflexió sobre el debat entorn de la conveniència de dissenyar polítiques ocupacionals per a col·lectius específics o bé anar apostant pel desenvolupament de mesures de caràcter transversal. D'acord amb l'opinió majoritària, les mesures específiques alberguen el risc de potenciar l'estigmatització del col·lectiu a protegir així com de produir rigideses i exclusions atès que les persones reuneixen més d'una diversitat (*i.e.* d'edat, gènere, sector productiu d'origen, etc.). Contràriament, les mesures transversals tenen la virtut de posar en contacte individus diferents i, per tant, d'enriquir i enfortir el capital cultural i social de les persones que cerquen una ocupació, sens perjudici de poder proporcionar paral·lelament, si s'escau, una atenció i orientació a mida de les necessitats específiques. Addicionalment, l'ús de les TIC i de la intel·ligència artificial amb l'aplicació de perfils, en conjunció amb una veritable orientació a mida, permetria incrementar la capacitat d'identificació i gestió de les persones amb més necessitat sense haver de recórrer als criteris emprats per les polítiques clàssiques adreçades a col·lectius específics.

Cal ressaltar que l'atenció a les persones en situació d'atur de llarga durada implica una sèrie de dimensions que no es limiten a les polítiques d'ocupació *stricto sensu*, ateses les conseqüències que aquest fenomen té en diversos àmbits (familiar, social, salut, habitatge, etc.) i, per tant, en el benestar global de les persones, les famílies, els infants i les comunitats.

Necessitat de polítiques de caire més estructural

Per últim, però no menys rellevant per això, cal fer referència a la implicació que tenen sobre la configuració de l'atur de llarga durada les polítiques de caire més estructural. En aquest sentit, les caracteris-

tiques del model productiu actual, la mancança d'una veritable política industrial i els dèficits del sistema educatiu generen preocupació i consideracions crítiques en molts dels actors socials que han estat entrevistats en aquest estudi.

En aquest context, el CTESC recomana:

1. Apostar per una visió realment integral de l'atur de llarga durada, coordinant les polítiques d'ocupació amb les polítiques estructurals com les macroeconòmiques, productives, industrials, de recerca i desenvolupament, socials i educatives, així com també les polítiques d'igualtat.
2. Fer un esforç per continuar transformant el model productiu actual cap un model més diversificat i sostenible i no oblidar que cal seguir insistint en el desenvolupament de polítiques públiques de creació d'ocupació (inversió pública, plans d'ocupació, etc.)
3. Una política activa d'ocupació dirigida específicament a les persones de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada. Això no treu que sigui convenient obrir una reflexió profunda sobre els models de polítiques i mesures transversal de reinserció laboral.
4. Polítiques actives d'ocupació en clau de gènere orientades a eliminar la feminització de l'atur i la pobresa, sobretot pel que fa a les dones de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada.
5. Tal com indica el Síndic, articular un Pla d'acció integral contra la discriminació per raó d'edat en l'ocupació de les persones de més edat impulsat o liderat per la Generalitat de Catalunya.
6. Incentivar la demanda perquè el col·lectiu objecte d'estudi tingui cabuda al mercat de treball. En aquest sentit, s'ha de promoure un canvi cultural en les empreses i les administracions per tal de fomentar la contractació de persones de més edat i el desenvolupament d'experiències de mentoratge en les organitzacions. Al mateix temps, cal implementar noves mesures que generin ocupació per a les persones de 45 a 64 anys, tal com s'està fent el cas de les persones joves, tot evitant la confrontació entre col·lectius i possibles greuges comparatius.
7. Identificar ocupacions emergents, com poden ser les relacionades amb el sector de l'atenció a les persones, i reciclar professionals d'altres sectors que es troben en situació de desocupació.
8. Combinar mesures d'ocupació amb mesures socials i d'atenció a la salut, incloent el suport emocional de cara a l'atenció a les persones de més edat en situació d'atur de llarga durada hauria de. Amb aquest objectiu, seria necessari el treball conjunt dels serveis d'ocupació amb els serveis socials i els de salut, la qual cosa permetria proporcionar a la persona aturada una atenció integral des d'una perspectiva multidisciplinària.
9. Millorar la coordinació entre les polítiques d'ocupació actives i passives.
10. Impulsar estratègies de coordinació entre les administracions públiques i el conjunt d'organitzacions, entitats i associacions que treballen en l'atenció a les necessitats de les persones en situació d'atur.
11. Buscar fórmules de coordinació eficients entre els diferents nivells administratius que permetin treballar braç a braç per poder donar la millor resposta a la persona usuària tot i la dificultat d'harmonització de competències. L'impuls d'instruments com la finestreta única, mitjançant una interlocució estable i personalitzada, és una via per garantir una atenció molt més acurada.

12. Millorar l'eficiència del Servei Públic d'Ocupació i reforçar el seu paper en la intermediació laboral a fi de ser un referent per a les persones i les empreses. El SOC hauria de millorar la coordinació amb les agències privades de col·locació en relació amb les funcions complementàries que els hi atribueix la Llei 13/2015.
13. Fer una revisió integral del sistema de protecció social adreçat a les persones que es troben en situació d'atur i les seves famílies per tal de superar la situació actual de fragmentació que genera buits de cobertura, sobretot en el cas de l'atur de llarga durada.
14. Enfortir el suport de caràcter integral a les famílies en situació de vulnerabilitat fruit de l'atur de llarga durada, que tingui en compte els efectes que aquesta situació té sobre tots els membres de la llar, especialment els infants.

7.3. GESTIÓ DE LES MESURES

En ocasions, els aspectes regulatoris i de gestió de les mesures per fomentar l'ocupació del col·lectiu objecte d'estudi poden tenir uns efectes que distorsionen l'objectiu que en teoria es pretén aconseguir amb l'aplicació de les actuacions. Així mateix, alguns principis clau de gestió per aconseguir l'objectiu d'inserció laboral, com ara l'atenció primerenca, s'han de relacionar amb els recursos i eines disponibles per a fer-los efectius.

Pel que fa a la regulació i gestió en l'actual sistema de garantia de rendes en la situació d'atur, pot provocar efectes no desitjats en el col·lectiu que pretén beneficiar. Aquí apuntarem tres exemples de com es poden desincentivar les transicions des de l'atur cap a l'ocupació i alhora fomentar l'economia submergida:

- La lentitud que caracteritza la reactivació d'algunes prestacions un cop es cau en situació d'atur pot deixar les persones beneficiàries sense recursos econòmics durant aquest procés. Això afecta especialment a les persones perceptores de prestacions assistencials d'atur i d'ajudes associades a ingressos baixos com les beques menjador, l'accés a les quals està condicionat a un límit d'ingressos de la unitat familiar.
- Pel que fa a les persones de més edat en situació d'atur de llarga durada, accedir a un contracte de treball pot suposar la pèrdua del dret a la jubilació anticipada, si aquest contracte no finalitza per una de les causes que donen accés a la mateixa (causes relacionades amb situacions de crisi empresarial). Per tant, l'accés a l'ocupació a través d'un contracte temporal que es resolgui un cop finalitzat el termini, impediria la jubilació anticipada.
- És també rellevant afegir que la situació d'atur és, en principi, incompatible amb el treball remunerat, sigui per compte propi o *d'altri*, excepte quan en el darrer cas es realitzi a temps parcial, encara que s'estableixen algunes excepcions com en el cas del Programa d'Activació per a l'Ocupació (PAE), amb el treball per compte d'*altri*.

Una altra qüestió relativa a la gestió de les polítiques d'ocupació té a veure amb el funcionament d'algunes mesures en base a convocatòries anuals, la qual cosa suposa que algunes actuacions tant cabdals com l'orientació, la formació o l'acreditació de competències no estiguin actives al llarg de tot l'any i que, per tant, no siguin serveis estables. Això pot generar distorsions en el funcionament del sistema, que afecten les persones aturades.

Un altre element relatiu a la gestió i que és cabdal per lluitar contra l'atur de llarga durada és la intervenció de les polítiques d'ocupació el més aviat possible en el moment que una persona perd la feina, per evitar que es produeixi un efecte desànim en aquest col·lectiu. Ha quedat prou contrastat que la

prolongació de la situació d'atur va en contra de les possibilitats del retorn a l'ocupació. Pel que fa a l'àmbit estatal, Jansen (2016) alerta que la persona que es troba a l'atur pot trigar una mitjana de 9 mesos abans de rebre el primer servei ocupacional. Així mateix, una tercera part dels aturats reben el primer servei quan ja ha entrat en atur de llarga durada. A més, es constata una participació més baixa en les activitats dels serveis d'ocupació a mesura que augmenta l'edat: només el 10% de les persones de 45 o més anys amb nivell educatiu baix i 1 de cada 8 amb nivell educatiu alt ha participat en algun tipus de mesura.

En aquest context, el CTESC recomana:

15. Garantir que la intervenció del Servei Públic d'Ocupació sigui immediata en el moment que la persona entri en la situació d'atur. Tots els agents implicats s'han de coordinar de manera ràpida en una estratègia orientada a l'ocupació de les persones afectades, atesa la influència negativa que suposa l'acumulació de temps d'atur sobre les probabilitats de reinserció laboral.
16. Fer esforços per dotar als serveis públics d'ocupació de les eines i els recursos que facin possible l'atenció primerenca i el seguiment periòdic i freqüent de les persones que perden la seva feina, atesa la càrrega elevada de treball del personal.
17. Simplificar i agilitar els tràmits administratius relacionats amb l'atenció i orientació de les persones en situació d'atur, l'activació i reactivació de les prestacions associades a la pèrdua del lloc de treball, l'accés a la formació per a l'ocupació, les altes al règim d'autònoms i els processos de reconeixement i acreditació de competències.
18. Portar a terme canvis en els processos operatius amb els quals treballen les administracions responsables del disseny i la implementació de les polítiques d'ocupació, amb la finalitat que les mesures destinades a la reinserció laboral esdevinguin un servei estable i estiguin disponibles al llarg de tot l'any.
19. Revisar la idoneïtat de les activitats dels serveis d'ocupació adreçades al col·lectiu de persones de 45 anys i més en situació d'atur de llarga durada, atesa la baixa participació de les persones que pertanyen a aquest col·lectiu.
20. Apostar per una major compatibilització de les prestacions amb determinades condicions de reinserció laboral, ocupació i contractació, per evitar l'efecte desincentivador de l'acceptació d'una oferta laboral. És sobretot cabdal en l'àmbit dels treballs temporals, a temps parcial o amb salaris inferiors a la prestació o a l'SMI.
21. Revisar la normativa que regula el pas del subsidi de més grans de 55 anys a la jubilació anticipada, atès que pot tenir efectes desincentivadors de les transicions des de l'atur cap a l'ocupació.
22. Activar un Programa d'avaluació de les mesures incloses en les polítiques adreçades a les persones aturades de 45 a 64 anys.

7.4. MANTENIMENT DE L'OCUPACIÓ. PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ

L'objectiu de mantenir les persones de més edat en l'ocupació xoca amb la realitat del mercat de treball a Catalunya, el qual dificulta cada vegada més que les persones de més edat puguin mantenir una ocupació estable.

En l'àmbit espanyol, les reformes s'han dut a terme principalment a través de modificacions del sistema de protecció social, centrades en endurir les condicions d'accés a les prestacions per atur i jubilació, així com en compatibilitzar la pensió de jubilació amb el treball a partir de figures com la jubilació parcial, la jubilació flexible o la jubilació activa. Tanmateix, es troben a faltar mesures efectives que promoguin a) incentius econòmics per premiar la continuïtat laboral de les persones de més edat, b) canvis en les pràctiques de les organitzacions i el foment de la gestió de la diversitat d'edat en perspectiva de cicle vital i c) millores en la formació i ocupabilitat dels treballadors i treballadores en línia amb el que s'està fent en altres països europeus. En aquest sentit, una experiència remarcable és el Fons d'experiència professional belga, que permet a les empreses obtenir ajuts per avaluar la capacitat de treball de les persones de 45 i més anys, analitzar com es pot millorar el seu ambient de treball o implementar millores de les condicions de treball per reduir els riscos relacionats amb la càrrega física o psicològica del treball

Un altre punt feble és el poc pes relatiu de les persones treballadores de més edat a la formació contínua, tot i que es constata una millora durant els darrers anys. Un instrument a tenir en compte com a via per poder millorar aquesta situació és el dels subsidis salarials austríacs per a la formació contínua, els quals estan disponibles per a tot el personal, però són més generosos quan participen persones treballadores de més edat.

Una qüestió rellevant és la possibilitat d'acreditar les competències adquirides a través de l'experiència laboral o per vies no formals o informals de formació i desenvolupament personal, a través de la utilització dels permisos individuals de formació. Una experiència a explorar en aquest àmbit és el sistema finlandès, on el procediment de reconeixement de competències professionals és àmpliament conegut i popular entre la població, amb un increment constant de sol·licituds per acreditar-les. A més, des del 2007, s'ha introduït un procés de "personalització", el qual inclou un test de competències en un context real de treball, un pla individual en el què es descriu com, on i quan la persona ha de demostrar les competències vinculades a la qualificació sol·licitada; i per últim, si requereix formació per assolir la qualificació, s'identifiquen les necessitats del candidat en aquest àmbit i la millor manera d'adquirir-les (aprenentatge en el lloc de treball, a distància o en un centre de formació).

Una altra dimensió clau és treballar per visualitzar els beneficis que aporta el "treball intergeneracional" dins de les empreses, posant en valor els punts forts dels treballadors i treballadores de més edat, entre els quals destaquen l'experiència laboral i vital, o valors que aporten relacionats amb la sostenibilitat de les empreses com la "responsabilitat", el "compromís" o la "lleialtat". Això contribuiria a trencar estereotips i prejudicis sobre les persones treballadores de més edat, els quals estan en la base de la discriminació del col·lectiu que impedeix la seva participació plena en el mercat de treball.

En aquest context, el CTEESC recomana:

23. Articular accions preventives per evitar l'expulsió del mercat de treball de les persones de 45 anys i més. Caldria apostar per l'aprofitament de professionals de sectors en declivi (molts d'ells de 45 anys i més) per a redirigir-los cap a altres ocupacions a través del reciclatge.
24. Promoure campanyes d'informació i sensibilització social destinades a millorar les possibilitats de manteniment en l'ocupació i recol·locació de les persones més grans de 45 anys, així com a posar en valor l'experiència i el saber fer de les persones de més edat. Per millorar el seu impacte, cal cercar la cooperació de l'Administració amb els agents econòmics i socials.
25. Introduir mesures en els convenis col·lectius des d'una visió més integral. És a dir, que més enllà de regular o establir mesures vinculades al manteniment o l'extinció de la relació laboral, també es tinguin en compte les necessitats organitzatives i d'adaptació de les empreses, així com les necessitats de les persones treballadores d'aquesta franja d'edat, tot evitant discrimi-

nacions per raó d'edat

26. Impulsar, en l'àmbit de la negociació col·lectiva, la creació de comissions de treball que puguin analitzar sectorialment aquelles professions susceptibles de tenir un sistema d'acreditació de competències i el desenvolupament del mateix. L'establiment d'aquest sistema no hauria de comportar, per a les persones treballadores, l'obligació d'acollir-se al mateix per poder continuar desenvolupant les seves tasques, sinó un complement curricular de reconeixement de la professió desenvolupada.
27. Tal com indica el Síndic, atesa l'evolució demogràfica, fomentar l'establiment de mesures per gestionar la diversitat d'edat a les empreses amb un plantejament multidisciplinar (formació, ergonomia, organització del treball, gestió del temps de treball...).
28. Promoure que el Servei Públic d'Ocupació assessori i doni suport a les empreses sobre la gestió de la diversitat d'edat. Un exemple en aquest sentit és el Programa del servei públic d'ocupació alemany, el qual assessora les pimes sobre les seves necessitats formatives des d'una perspectiva d'edat.
29. Impulsar la inclusió de continguts formatius en els cursos, graus i màsters de recursos humans i de gestió empresarial que fomentin, d'una banda, el reconeixement dels beneficis de la gestió de la diversitat generacional i, de l'altra, la valoració de les competències, les habilitats i l'experiència de les persones de més edat. Atès que la majoria de les empreses a Catalunya són pimes, es recomana estendre les accions formatives a les gestories, gremis, ajuntaments, així com a qualsevol entitat o organització que intervingui en la gestió de persones.
30. En la línia del que recomana l'Agència Basca per a la Innovació, promoure els contractes de relleu i figures similars, les quals inclouen un enfocament intergeneracional. La seva utilització s'alinea amb les estratègies de flexibilització i organització del temps de treball que les empreses de tota Europa utilitzen per millorar la gestió de la diversitat d'edat a les organitzacions.
31. Posar en valor l'experiència de les persones de més de 45 anys i facilitar el traspàs de coneixement cap al jovent, compartint el seu saber fer. En el marc de la formació professional i l'FP Dual s'hauria d'afavorir l'intercanvi intergeneracional d'experiència i professionalitat de les persones de més de 45 anys cap als i les joves, mitjançant la figura del tutor o mentor a l'empresa, reforçada amb la formació necessària per desenvolupar aquesta funció.
32. En base al que es reguli en conveni col·lectiu, impulsar mecanismes i pràctiques de polivalència funcional per dotar a les persones treballadores d'una visió i pràctica el més àmplia possible al cicle productiu de les empreses.
33. Tal com indica el Síndic, obrir a l'entorn del Consell de Relacions Laborals un grup de treball que dissenyi i analitzi propostes d'actuació sobre la gestió de la diversitat d'edat a les organitzacions i que obri un debat en profunditat sobre com afrontar la inserció de les persones de més edat en un context de canvi radical del treball i de les professions.
34. Impulsar iniciatives per donar pautes a les organitzacions sobre els beneficis de la gestió de la diversitat d'edat, que incloguin mesures, instruments i bones pràctiques en aquest àmbit.

7.5. CAP A UNA GARANTIA D'INGRESSOS

És una evidència que el temps que una persona es troba en una situació d'atur no sempre coincideix amb la recepció d'una prestació que garanteixi uns ingressos. Si tenim en compte les prestacions con-

tributives i assistencials, la taxa de cobertura segons l'atur registrat és del 59,5%, l'any 2016, mentre que el 2007 aquest percentatge era del 84,4%. Aquest nivell de cobertura, sens dubte, explica, en gran part, la taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE) que pateix aquest col·lectiu, el 53,8% l'any 2015, el triple que la taxa que té tota la població de 16 a 60 anys¹²². No podem oblidar que l'atur de llarga durada no afecta només a les persones que el pateixen, sinó que també té efectes sobre els membres de la família i les comunitats. El grup més vulnerable són els infants i joves: el 2016 hi ha al voltant de 130.000 menors de 20 anys (el 9% del total) que conviuen en llars amb persones de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada.

Aquesta capacitat limitada del sistema de garantia d'ingressos té diverses causes:

- La quantia baixa de les prestacions, reduïdes en les darreres reformes legislatives a partir de la crisi.
- Un abast subjectiu limitat, la qual cosa s'ha fet més palesa amb les darreres reformes, que han restringit els criteris d'accés a algunes prestacions. Els perfils més afectats per diversos tipus de restriccions són les persones sense càrregues familiars; els treballadors i treballadores autònoms; persones que tinguin algun tipus de renda, sigui en l'àmbit personal com familiar; i les persones que no tinguin una relació prèvia amb el mercat de treball.
- Les situacions de desprotecció provocades pel propi ordenament jurídic. Un cas paradigmàtic és el de les persones que compleixen 55 anys amb una situació d'atur llarga durada i que conseqüentment estan percebent ajuts assistencials. Aquestes persones no poden accedir al subsidi per a més grans de 55 anys si no tenen prèviament una relació laboral que els hi generi el dret a percebre prestació o subsidi (s'ha de cotitzar un mínim de tres mesos).
- El temps d'espera per poder rebre una prestació o per reprendre-la després de perdre el lloc de treball. Un exemple és l'ajut del Programa d'activació per a l'ocupació (PAE), el qual incorpora com a requisit haver estat 6 mesos fora de l'àmbit de la protecció de la desocupació.

Així, tots aquests motius, conjuntament amb fets vinculats amb la gestió de les mesures, poden incentivar l'accés a l'economia submergida com a via per complementar uns ingressos que resulten insuficients. Aquest tipus de treball és font de desigualtat, de pobresa i d'exclusió, en tant en quant no és generador de drets.

Una altra qüestió a tenir en compte és que el temps a l'atur pot comprometre les possibilitats i les condicions d'accés a la pensió de jubilació, atès que només el subsidi per a més grans de 55 anys cotitza per aquesta contingència i, amb la darrera reforma, ho fa per la quantia mínima. Això s'ha de posar en relació amb les últimes reformes del sistema de pensions (endarreriment de l'edat de jubilació, augment del nombre d'anys cotitzats necessaris per cobrar el 100% de la pensió o la nova regulació de les llacunes de cotització).

Per tal de mitigar alguna de les situacions descrites anteriorment, es pot fer referència a algunes experiències internacionals que han optat per establir normes específiques en matèria de protecció d'atur per raó d'edat. El cas lituà, per exemple, preveu que les persones que han cotitzat més de 25 anys tinguin dret a una prestació d'atur més llarga. També és significatiu el cas holandès, pel fet que si la persona aturada té 60 o més anys, la quantia de la prestació ha de cobrir com a mínim el 70% del salari mínim. Un cop esgotada aquesta prestació, totes les persones tenen dret a un ingrés mínim, si no tenen mitjans suficients per cobrir el cost bàsic de la vida.

¹²² Cal recordar que les dades de pobresa s'han calculat en funció de la renda mediana estatal. Si s'hagués pogut utilitzar la renda catalana, el percentatge hagués estat superior.

Una experiència pilot que caldrà tenir molt present és la renda bàsica finlandesa adreçada a persones aturades de llarga durada durant 2 anys, en substitució del subsidi d'atur. La seva percepció no està condicionada i es pot combinar amb el treball a temps parcial, amb treballs temporals o amb el treball autònom. Aquesta experiència, entre altres objectius, pretén eliminar l'efecte desincentivador de renunciar a una oportunitat laboral de curta durada o a temps parcial per por de perdre la prestació.

En aquest context, el CTESC recomana:

35. Revisar la legislació vigent del sistema de prestacions, ja que no encaixa amb la situació actual i no dóna resposta a les noves realitats.
36. Garantir la protecció econòmica de les persones mentre es trobin en situació d'atur i, concretament, s'hauria d'incrementar la quantia de les prestacions, un cop finalitzada la prestació d'atur contributiva, amb l'objectiu de possibilitar i impulsar la participació de les persones en mesures d'activació laboral (accions formatives, recerca d'una ocupació, etc.).
37. Implementar un sistema de renda garantida de ciutadania que assegurí que tot ciutadà i ciutadana en situació d'atur tingui cobertes les seves necessitats bàsiques.
38. Tal com proposa el Síndic, valorar la possibilitat d'incorporar normes específiques per raó d'edat en les prestacions d'atur, com ara una durada més llarga o una quantia més elevada de les mateixes.
39. Tal com assenyala el Síndic, vertebrar les prestacions de tipus assistencial a partir d'una situació objectiva de necessitat i no sobre la disponibilitat de rendes familiars, que actualment es troba en el 75% de l'SMI, una renda sens dubte insuficient per cobrir les necessitats de la majoria de les persones. A més, cal evitar que la millora de les rendes familiars penalitzi a la persona perceptora del subsidi.
40. Tal com proposa el Síndic, introduir la possibilitat que en el sistema de protecció social per desocupació, a partir dels 50 anys, es pugui cotitzar específicament per jubilació, a fi d'evitar un impacte negatiu sobre els drets de jubilació.
41. Endegar les accions necessàries per no deixar sense cap tipus de suport econòmic les persones de 45 a 64 anys aturades de llarga durada sense responsabilitats familiars. Aquest perfil, com la resta de potencials persones perceptores, hauria de rebre una prestació davant una situació objectiva de necessitat.
42. En aquest mateix sentit, tal com proposa el Síndic, garantir un règim jurídic similar al de les persones treballadores per compte d'altri per a les persones treballadores en règim d'autònoms que tanquin el seu negoci a partir dels 55 anys.

7.6. TORNAR A L'OCUPACIÓ

Una de les principals fites de qualsevol política d'ocupació, com resulta obvi, és facilitar el retorn de les persones en situació d'atur a l'ocupació a través de dispositius d'atenció i orientació laboral.

Si s'analitzen les ocupacions sol·licitades pel col·lectiu objecte d'estudi l'any 2016, s'observa que el 31,0% demanen ocupacions de perfils elementals, com són empleats domèstics, personal de neteja, ajudants preparació aliments, recollida residus, peons agraris, forestals i pesquers, peons de la cons-

trucció, de la indústria i del transport i la logística. El 18,5% sol·licita treballs de restauració, personal i venedors, el 13,5% artesans, treballadors d'indústries i construcció i el 12,8% empleats d'oficina comptables i administratius. El cert és que aquestes ocupacions desitjades han de trobar el seu encaix en l'oferta de treball existent en el territori. És precisament en aquest procés de "matching" entre oferta i demanda de treball que agafen rellevància un seguit d'instruments, com ara les accions d'atenció i orientació personalitzada, de suport emocional, de formació i acreditació de competències i d'intermediació i recol·locació.

Totes elles pretenen incrementar l'ocupabilitat d'aquest col·lectiu. Tot i això, al capítol qualitatiu d'aquest estudi s'adverteix que el grau d'adequació de molts d'aquests instruments a les necessitats de les persones i les organitzacions, així com el seus nivell d'eficàcia, es troben seriosament compromesos degut als constreïments i discontinuïtats temporals que es deriven d'un model d'implementació supeditat a un calendari de convocatòries anuals, en no existir els serveis ocupacionals permanents.

En aquest context, el CTESC recomana:

43. Garantir que el desenvolupament dels entorns virtuals no generi desigualtats d'accés ni abundi en la bretxa digital. Cal treballar decididament per explorar les possibilitats d'internet en molts dels àmbits de les polítiques adreçades al retorn a l'ocupació, com poden ser els serveis d'intermediació online, l'e-coaching o l'e-formació.
44. Apostar decididament per serveis integrals d'orientació-formació-ocupació que permetin la millora de l'ocupabilitat del col·lectiu de persones de 45 anys i més, afavorint l'ocupació o recol·locació en ocupacions diferents a les que han desenvolupat al llarg dels anys, si s'escau.

7.6.1. ATENCIÓ I ORIENTACIÓ A MIDA

L'assistència personalitzada, entesa com l'adaptació dels serveis a les necessitats de la persona, ha passat a ser considerada un factor clau en els polítiques d'ocupació de l'UE, sobretot en relació amb els col·lectius amb més dificultats d'inserció en el mercat de treball, com el col·lectiu objecte d'anàlisi d'aquest informe.

Cal posar de manifest que, tant la Llei 13/2015, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, com la Llei 10/2015, de formació i qualificació professionals, preveuen que la informació i orientació professional sigui personalitzada, d'acord amb les circumstàncies personals i professionals de cada persona usuària, les quals permeten conèixer les seves capacitats, interessos i perfil professional, i gestionar-ne l'itinerari de qualificació i d'inserció laboral i social.

A Catalunya s'observa encara una càrrega elevada de treball del personal dels serveis públics d'ocupació i una manca d'eines de perfilat que permeti personalitzar els itineraris i elaborar un pla individualitzat d'activació.¹²³ Un dels reptes clau en aquest sentit és la reducció de la ràtio entre personal tècnic i persones aturades. Segons Lope (2016) a Catalunya, aquesta ràtio es troba en 1 tècnic amb funcions d'orientació per cada 412 persones aturades

Europa recull un nombre important d'experiències en aquesta línia. A Alemanya, les oficines d'ocupació cooperatives (administrades conjuntament pel municipi i l'oficina local del servei públic d'ocupació)

¹²³ D'acord amb Jansen (2016), les eines de perfilat serveixen per mesurar la distància de les persones aturades respecte de l'ocupació i, en particular, la probabilitat que una persona aturada específica pugui acabar en situació d'atur de llarga durada. Aquestes eines són un requisit previ al desenvolupament de serveis personalitzats.

proporcionen un seguit de serveis com és l'assignació d'una persona de contacte o entrevistes de seguiment periòdiques amb un interval de contacte entre tres i sis mesos. Tot i això, en determinats programes com el "Berlin Job Offensive", s'ha optat per un suport intensiu reduint el nombre de demanants d'ocupació per orientador (ràtio 1:100) i amb intervals del contacte al voltant de 4 setmanes, amb resultats exitosos.

A casa nostra, l'informe ha destacat una experiència del tercer sector social, "Feina amb cor", un programa gratuït d'orientació i acompanyament a la inserció laboral que ofereix Càritas Diocesana de Barcelona. En el programa, la figura de la persona assessora té una importància vital en el procés d'activació laboral, ja que acompanya a la persona durant tot el programa. És rellevant remarcar que la ràtio persona assessora/persona usuària és d'1:80. Es parteix d'un model clar de "treball primer", sempre que sigui possible; per tant, els esforços es centren en la recerca sistemàtica i autònoma de feina amb el suport de la persona assessora. El programa té la capacitat d'actuar de manera flexible a l'hora de preparar les persones davant dels processos de selecció, així com de vetllar per qüestions de caire social i fins i tot personal (compra de roba adequada per a les entrevistes, serveis de perruqueria, dentista...). Un cop trobada una feina, la persona assessora fa un seguiment durant el primer mes, tant amb la persona usuària del programa com amb l'empresa. Els resultats són encoratjadors: de les persones usuàries de "Feina amb Cor" fins el juliol de 2016, el 82,1% ha trobat al menys una feina durant el seu pas pel programa o en els mesos posteriors a la seva finalització i el 71% ha aconseguit acumular com a mínim dos mesos i mig de treball remunerat al llarg del seu pas pel programa.

En aquest context, el CTESC recomana:

45. Desplegar un sistema integrat d'atenció i orientació professional personalitzades al llarg de tota la vida. Aquest sistema permetria coordinar i harmonitzar els serveis que s'ofereixen des de diferents organitzacions i àmbits a tota la diversitat de col·lectius, amb la consegüent millora d'eficàcia i eficiència.
46. Aconseguir una ràtio raonable entre persona orientadora i usuària, per tal que qualsevol acció orientadora pugui tenir una mínima eficàcia. Les experiències analitzades indiquen que aquesta ràtio no hauria de superar la d'1 persona orientadora per cada 120 persones usuàries.
47. Articular una oferta formativa, tant inicial com contínua, en el sistema d'educació superior, especialitzada en orientació.
48. Posar en marxa una bona eina de perfilat que faciliti l'elaboració d'un Pla personal d'activació. L'anàlisi d'ocupabilitat s'hauria de fer tenint en compte un model de gestió per competències, el qual permetria recollir i vehicular millor les competències professionals de les persones treballadores, especialment les de més edat, més enllà del que permeten determinats paràmetres, com ara la formació assolida, la professió habitual o l'ocupació demandada.
49. Incloure en els plans d'activació personalitzats, si s'escau, accions adreçades a reforçar la posició de les persones que es postulen a un lloc de treball a través de l'impuls de les competències transversals (habilitats socials i de comunicació, cura de la imatge personal, etc.) i de la promoció de la salut física i emocional.
50. Atesa la rellevància que té l'entorn relacional de les persones en els processos de reinserció laboral, promoure que els serveis públics i la resta d'actors fomentin l'atenció individual amb les dinàmiques de treball en grup o entorns comunitaris, amb l'objectiu de reforçar la xarxa social de les persones en atur de llarga durada i combatre els problemes d'aïllament social que afecten una part important d'aquest col·lectiu.

7.6.2. FORMACIÓ I QUALIFICACIÓ

La formació per a l'ocupació i l'acreditació de competències són peces clau per a la reinserció en el mercat de treball. L'acreditació de competències permet donar visibilitat a les mateixes, atès que en ocasions la persona no és conscient de tenir-les i, en canvi, són transferibles al mercat de treball. A més, el reconeixement de les competències pot repercutir positivament en l'autopercepció i autoestima de les persones afectades per l'atur de llarga durada.

A Catalunya es parteix d'un nivell baix de cobertura de la formació per a l'ocupació. Així, el 2015, només 5.328 persones aturades registrades de 45 anys i més han participat en alguna activitat formativa ocupacional. Pel que fa a la població de 45 o més anys en atur de llarga durada, la taxa de cobertura de formació ocupacional és molt baixa, del 2,4%. La participació, a més, es va reduint a mesura que augmenta l'edat. Com queda palès en la recerca qualitativa, es constaten diversos desajustos en la formació per a l'ocupació que fa que no sempre respongui a les necessitats d'aquest col·lectiu ni a les demandes del teixit productiu:

- Ateses les dates de convocatòria i aprovació de les accions formatives, la major part de l'oferta es concentra en determinats períodes de l'any mentre que hi ha d'altres sense gairebé cursos.
- El format de les accions formatives es troba restringit a causa del marc normatiu que regula les subvencions anuals: no facilita la inversió en "infraestructura" formativa, i per tant hi ha poca oferta de formació que vagi més enllà de determinades famílies professionals o bé d'una "pis-sarra i un ordinador", tal com s'expressa a la part qualitativa de l'informe. Al mateix temps, es tendeix a oferir formació de curta durada per por a perdre alumnat al llarg del curs.
- La manca d'adaptació de les accions formatives per a l'ocupació a la diversitat generacional o de moments de la vida laboral de les persones.
- Els mecanismes actuals de detecció o prospecció de necessitats formatives de les empreses i sectors, a curt i mig termini són febles.

L'acreditació de competències professionals és bàsica per a millorar les oportunitats de treball de les persones que, en alguns casos, tenen una àmplia experiència laboral i competències professionals sense disposar d'un reconeixement oficial de les mateixes ni d'una titulació que les avaluï. Aquest pas és fonamental perquè el col·lectiu pugui retornar al mercat de treball en la major brevetat possible.

En aquest context, el CTEESC recomana:

51. Millorar la detecció de les necessitats actuals i futures del mercat de treball per tal d'adaptar i millorar l'oferta formativa. Alhora, cal identificar i atendre les necessitats formatives dels treballadors i treballadores de més edat en funció dels perfils específics de les persones i no pas en funció de criteris genèrics o de les possibilitats dels centres de formació.
52. Garantir el dret a la formació al llarg de la vida, amb independència de l'edat i la situació laboral.
53. Promoure una formació de qualitat per millorar l'ocupabilitat del col·lectiu objecte d'estudi, mitjançant la personalització dels plans de formació, que incloguin també l'adquisició o reforç de les competències transversals. Així mateix, si s'escau, facilitar el coneixement i l'ús de les TIC.
54. Instar amb urgència al Govern a l'establiment del Sistema d'avaluació i acreditació de compe-

tències professionals establert a la Llei 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificació professionals de Catalunya. Mentre no es posi en marxa aquest sistema, es recomana impulsar les avaluacions i acreditacions de competències mitjançant l'establiment de procediments permanents adreçats a les persones de 45 i més anys per afavorir el seu accés a l'ocupació. Aquests processos haurien de preveure l'exempció o gradualitat de les taxes segons els ingressos de les persones sol·licitants i una oferta formativa complementària que condueixi a la qualificació per als casos d'acreditació parcial acumulable.

55. Ampliar el ventall de competències obert al reconeixement i acreditació professional, actualment força restringit degut a les convocatòries anuals, adreçades a un nombre limitat de famílies professionals. Alhora, caldria incorporar al sistema d'acreditació les competències i habilitats adquirides a través de vies no formals o informals d'aprenentatge, atès el valor que poden tenir en l'articulació de processos de reinserció laboral.

7.6.3. INTERMEDIACIÓ I RECOL·LOCACIÓ

Incrementar la capacitat d'intermediació dels instruments públics d'ocupació és probablement un dels grans reptes de les polítiques adreçades a la població aturada. El repte és encara més substancial pel que fa a les persones de 45 a 64 anys aturades de llarga durada. Com indica l'informe Infoempleo Adecco 2014, el volum d'ofertes adreçat a aquestes persones és realment baix, només un 6,6% del total d'ofertes publicades a Espanya.

A partir de l'anàlisi de la contractació registrada, l'any 2014 es torna a incrementar el nombre de contractes però no és menys cert que la proporció de contractació indefinida ha descendit de forma intensa. Així, mentre que el 2006 les modalitats contractuals indefinides concentraven el 20,3% de la contractació total, aquest percentatge baixa al 13,8% el 2016. Les modalitats de contractes més freqüents són la d'obra i servei i l'eventual per circumstàncies de la producció, les quals copen el 71,3% del total. Si s'analitza la variable sexe, la balança es decanta cap a la contractació masculina, amb el 53,7% dels contractes. Cal dir que, en la línia de les demandes laborals d'aquest col·lectiu, les ocupacions elementals són també les predominants en la contractació al llarg del 2016, amb el 39,0% del total, seguides per les ocupacions de restauració, serveis personals i comercials (23,2%).

En aquesta línia, la recerca qualitativa constata que els salaris posteriors als processos de reinserció laboral són comparativament baixos i que l'elevada contractació a temps parcial és en gran part involuntària. També s'observa un empitjorament general de les condicions horàries de l'ocupació associada a processos de reinserció laboral que va en detriment de la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal dels treballadors i treballadores.

Cal posar de manifest que el paper dels serveis públics d'ocupació en la intermediació és marginal: en l'àmbit estatal, només el 2% de les persones que van iniciar una relació laboral l'any 2012 reconeix haver tingut algun contacte amb el servei públic que ajudés en el procés d'inserció o reinserció. (Fedea Policy Paper, 2016)

Pel que fa a les polítiques de recol·locació, inclouen mesures per a la reinserció laboral de les persones treballadores afectades per decisions d'extinció d'ocupació de caràcter col·lectiu. Des del 2012 hi ha l'obligació per part de les empreses d'oferir un pla de recol·locació externa a través d'empreses de recol·locació autoritzades quan l'acomiadament col·lectiu afecta a més de 50 persones treballadores. De tota manera, si tenim en compte el teixit empresarial català, amb una àmplia majoria de micros i petites empreses, aquesta mesura té un efecte limitat en el total de les empreses catalanes.

En aquest context, el CTESC recomana:

56. A partir de la Llei 10/2015, de formació i qualificació professionals, implantar un sistema permanent de prospecció de les necessitats actuals i futures de professionals per sectors i territoris, així com les competències associades a les mateixes, en el curt, mig i llarg termini. Aquest sistema hauria de passar per una major dotació d'eines d'anàlisi i d'equips de prospecció i de relació amb les empreses, així com per una plataforma de gestió del coneixement que permeti compartir informació entre tots els agents implicats en el procés.
57. Apostar per l'apropament del Servei Públic d'Ocupació (SOC) a les empreses, sobretot a les pimes i a les microempreses, per tal de d'assessorar-les sobre els beneficis de contractar persones treballadores de més edat i per lluitar contra les percepcions negatives existents en relació amb aquest col·lectiu.
58. Verificar per part de l'autoritat laboral el compliment del pla de recol·locació externa, pel que fa a la previsió normativa de donar una atenció més extensa i intensa a les persones de més edat incloses al pla.

7.6.4. PROMOCIÓ DEL TREBALL AUTÒNOM

El treball autònom podria convertir-se en una opció per perllongar la vida laboral. Tot i això, cal tenir present que aquesta no és una opció exempta de riscos i per a la qual cal formació i assessorament adequats.

En els darrers anys, hi ha hagut un interès creixent de les institucions públiques per donar suport i fomentar l'autoocupació i l'emprenedoria. En l'actualitat no existeix cap estratègia específica de promoció del treball autònom per al col·lectiu de 45 a 64 anys. Amb tot, hi ha hagut dues modificacions normatives rellevants en aquest àmbit que podrien afectar al grup objecte d'estudi: en primer lloc, s'elimina el límit d'edat per a la capitalització del 100% de la prestació contributiva d'atur; en segon lloc, s'elimina el requisit de tenir menys de 30 anys per accedir a la mesura que permet compatibilitzar la percepció de la prestació d'atur contributiva amb el treball per compte propi.

En aquest context, el CTEESC recomana:

59. Fomentar l'emprenedoria amb responsabilitat per evitar les conseqüències no desitjades d'animar indiscriminadament a tothom a llançar-se a emprendre, atès que pot tenir conseqüències imprevisibles i gens positives a mitjà i llarg termini. Aquesta cautela és especialment necessària en els casos de les persones que emprenen des d'una situació d'atur i capitalitzen la prestació a la que tenen dret i/o si opten a crèdits o microcrèdits que impliquen l'assumpció d'un deute.
60. Promoure la cultura emprenedora en les polítiques d'ocupació. En concret, caldria posar en valor l'educació emprenedora en l'oferta formativa del SOC adreçada a les persones en situació d'atur per tal de millorar les habilitats empresarials a través de la formació.
61. Activar mesures adreçades a orientar i acompanyar en el procés d'autoocupació en relació amb els aspectes econòmics, la viabilitat empresarial, els tràmits burocràtics i la gestió empresarial. Aquest acompanyament s'hauria d'estendre també a la fase de consolidació empresarial.
62. Millorar l'accés al finançament, vetllant per la igualtat de condicions entre homes i dones en el

seu accés.

63. Seguir impulsant l'aproximació dels drets del treball autònom als drets del treball per compte d'altri. És necessari augmentar la protecció social en les persones emprenedores de més edat.
64. Reduir el risc que suposa un projecte emprenedor, per exemple, mitjançant la recuperació de la persona emprenedora que ha tingut un fracàs empresarial, la garantia d'una segona oportunitat a les empreses, així com la redefinició del tractament de la insolvència, per tal de facilitar el retorn a l'ocupació i l'activitat econòmica de les persones emprenedores. Així mateix, caldria combatre la percepció social negativa del fracàs en l'activitat empresarial, que llastra la figura de la persona emprenedora i empresària.
65. Apostar per una veritable finestreta única i un únic expedient per iniciativa, que servís per tot el cicle de vida del projecte, tal com té previst la Finestreta Única Empresarial (FUE).

7.6.5. INCENTIUS A LA CONTRACTACIÓ

Davant la constatació que els incentius a la contractació perden eficàcia quan s'universalitzen, aquest tipus de polítiques s'han centrat en col·lectius amb més problemes d'accés a l'ocupació. Tot i així, és un tema controvertit.

En la recerca qualitativa, la majoria de les persones entrevistades consideren que les bonificacions a la Seguretat Social no són efectives i que, a més a més, drenen recursos que podrien destinar-se a altres polítiques d'ocupació. D'una banda, es considera que aquests instruments no fomenten la contractació de treballadors i treballadores de més edat, atès que les organitzacions busquen, en primer lloc, perfils de persones amb competències, habilitats o credencials determinades. De l'altra, s'assenyala que les bonificacions a la Seguretat Social tampoc no serveixen per crear ocupació sinó que, com a màxim, poden tenir un efecte de substitució d'uns col·lectius de persones treballadores per uns altres. Tanmateix, una part de les persones entrevistades sí considera que els incentius a la contractació poden afavorir la reinserció laboral de les persones de més edat sota determinades circumstàncies.

En l'àmbit estatal, des de l'any 2012, ja no hi ha mesures de foment de la contractació i la permanència a l'empresa, a través de la bonificació de quotes a la Seguretat Social, adreçades genèricament al col·lectiu de persones treballadores de més edat. Tot i així, actualment existeixen algunes mesures vinculades a condicions específiques d'aquest col·lectiu o a contractes determinats. Així, cal fer esment dels incentius per la contractació de persones de més de 45 anys amb discapacitat, dels relacionats amb l'anomenat contracte de suport a les persones emprenedores -a través del qual es poden contractar persones que tenen més de 45 anys-, així com de les bonificacions per a la contractació de persones de més de 52 anys que siguin beneficiàries dels subsidis d'atur, si compleixen uns requisits determinats. A més, també hi ha incentius per a la contractació indefinida de persones aturades de més de 45 anys o que siguin beneficiàries del programa PREPARA, en el marc de nous projectes d'emprenedoria jove.

Tanmateix, a Catalunya, en el marc del programa Grans Actius, l'any 2016 es convoca una línia d'ajuts a les empreses per la contractació de persones de més de 45 anys que portin sis mesos a l'atur. En el marc del mateix programa, l'any 2016 s'ha convocat també la concessió de subvencions de contractes de 6 a 12 mesos realitzats a persones aturades participants del programa Treball i Formació. Tot i això, en la recerca qualitativa es constata que les condicions d'accés i la tramitació de les sol·licituds per accedir a aquests ajuts són procediments molt complexos, fet que acaba afavorint a les empreses grans, atès que disposen de departaments de Recursos Humans amb capacitat de gestionar tots aquests processos.

Si s'analitza la política d'altres països en aquest àmbit, una experiència remarcable és el "Programa de retorn" austríac, a través del qual s'atorguen subsidis a les empreses per la contractació de dones a partir dels 45 anys i d'homes a partir dels 50. També es pot ressaltar el contracte de professionalització francès, orientat cap a les persones treballadores de més edat, amb la finalitat que adquireixin una qualificació professional que afavoreixi la seva inserció o reinserció en el mercat de treball, el qual inclou exoneracions de càrregues socials, un ajut del servei d'ocupació de 2000 euros i ajudes estatals per a la contractació.

En aquest context, el CTESC recomana:

66. Valorar la possibilitat de destinar una part dels recursos assignats a les bonificacions a la Seguretat Social a altres mesures de polítiques actives, atès el gran pes que tenen actualment aquests instruments dins de les polítiques d'ocupació i el seu nivell baix d'eficiència.
67. Simplificar els tràmits per a la sol·licitud de les bonificacions a la Seguretat Social i els requisits per a la seva obtenció, amb l'objectiu de facilitar l'accés de totes les empreses independentment de la seva dimensió.
68. No generalitzar els perfils que donen dret a bonificacions a la Seguretat Social o altres mesures similars, atès que es dissol l'efecte potencialment beneficiós d'aquest instrument per als col·lectius amb més problemes d'accés a l'ocupació.
69. En cas que es vulgui fer ús de l'ocupació bonificada o subvencionada, condicionar-la a una certa garantia de permanència en el lloc de treball i a l'elaboració de plans o programes d'igualtat en matèria d'edat.

8. ANEXOS

8.1. ANNEX 1 PART QUANTITATIVA

8.1.1. ANÀLISI D'ALTRES SITUACIONS DE VULNERABILITAT RELACIONADES AMB L'ATUR DE LLARGA DURADA

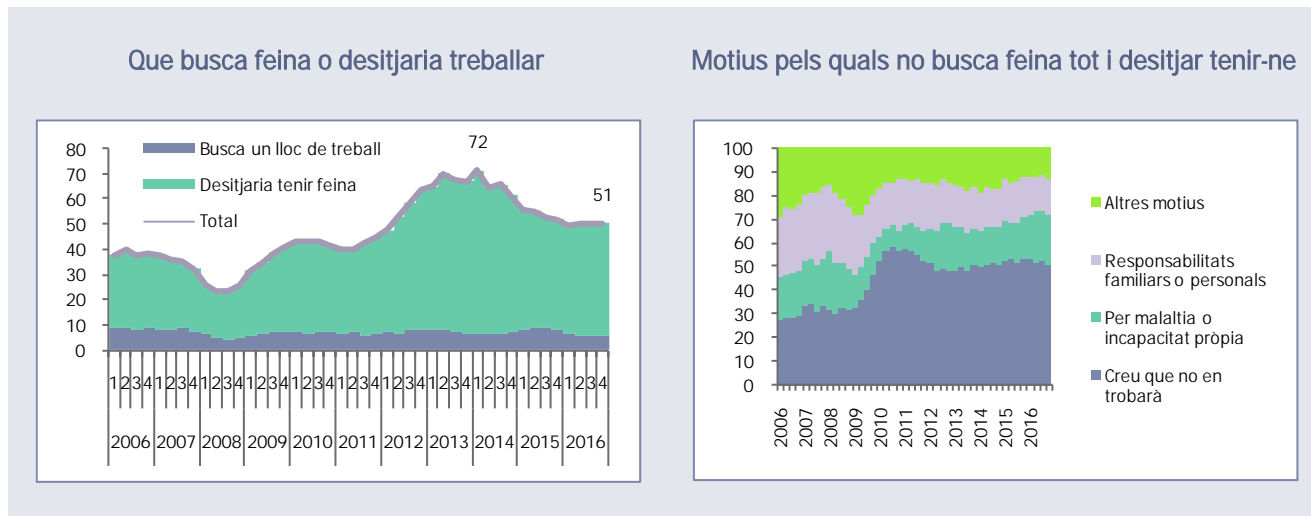
Duell et al. (2016) amplien la definició d'aturats de llarga durada a aquelles persones que tot i estar catalogades com a inactives volen treballar, aquelles que tot i treballar ho fan per unes poques hores a la setmana i aquelles que interrompen el període d'atur per un lloc de treball amb un contracte molt breu i són classificats com a aturats de curta durada.

A continuació es fa un exercici breu d'estimació d'aquestes categories esmentades per Duell et al. (2016) en base a les dades de l'EPA, a fi d'acotar millor el nombre de persones que, tot i no estar classificades com a aturades de llarga durada, es troben en una situació que s'hi acostava.

Inactius que volen treballar

Entre la població inactiva que té algun vincle amb el mercat de treball hi podem trobar els que busquen feina tot i estar classificats com a inactius o els que desitjarien treballar. Així, a principis de l'any 2014 vora 72.000 persones inactives de 45 a 64 anys tenien algun tipus de voluntat de treballar. L'any 2016 aquesta xifra oscil·la al voltant de les 50.000 persones. Com s'observa al gràfic, la major part d'aquesta població desitjaria treballar, tot i que són pocs els que estan buscant feina.

GRÀFIC 13. Població inactiva de 45 a 64 anys, segons vincle amb l'activitat. Catalunya, 2006-2016⁽¹⁾



Unitats: milers de persones i percentatges.

(1) En mitjana dels 4 últims trimestres.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

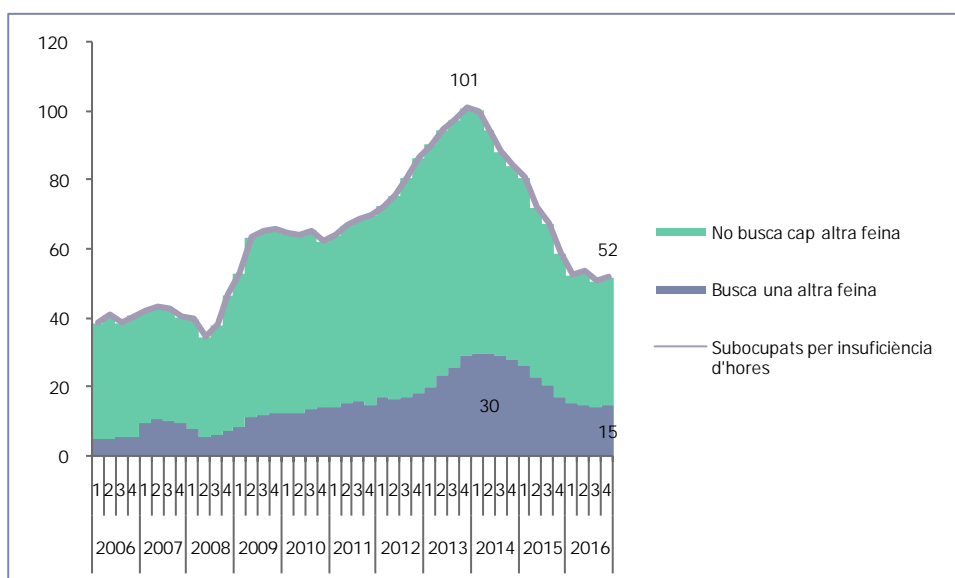
Entre els motius pels quals no busquen feina les persones que voldrien treballar destaca el grup dels que creuen que no en trobaran (51,0%). Així mateix, les responsabilitats familiars o personals (15,0%) i la malaltia o incapacitat pròpia (21,0%) tenen un pes important, el que podria indicar deficiències en polítiques públiques d'inclusió d'aquests col·lectius al mercat o de suport a la seva situació (tot i que el col·lectiu és petit). En canvi, el percentatge de persones jubilades que voldria treballar és gairebé insignificant (s'inclou a altres motius), el que apuntaria a que en pocs casos la jubilació es veu com una opció inferior a tornar a treballar.

Malauradament només es disposa del temps que fa que l'individu busca feina per aquelles persones inactives que en busquen, el que fa molt difícil classificar les persones inactives en curta i llarga durada. Així, el nombre de persones inactives que busquen varia entre les 5.000 i 10.000 al llarg de la sèrie estudiada, amb una mostra insuficient per treure conclusions. Tot i així, d'aquestes, actualment un 70,0% ho serien de llarga durada. Si s'extrapola aquest mateix percentatge a la població que desitjaria treballar o busca feina, hi hauria uns 35.000 inactius de llarga durada de 45 a 64 anys.

Treballadors subocupats per hores

Un altre grup de persones que poden patir una certa exclusió del mercat de treball que desemboqui en risc de pobresa són aquelles que treballen menys hores de les desitjades. Si s'analitzen els treballadors subocupats per hores a Catalunya¹²⁴, s'observa que entre 2013 i 2014, fins a 100.000 persones de 45 a 64 anys estaven en aquesta situació. Aquest valor s'ha reduït fins a 50.000 persones l'any 2016¹²⁵. Actualment, d'aquestes 50.000 persones, unes 15.000 busquen canviar de feina.

GRÀFIC 14. Població de 45 a 64 anys subocupada per insuficiència d'hores, segons si busquen feina o no. Catalunya, 2006-2016⁽¹⁾



Unitats: milers de persones.

(1) En mitjana dels 4 últims trimestres.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

Quan es calcula el temps que fa que busquen feina (els que en busquen) les persones subocupades per insuficiència d'hores, s'observa que entre el 50,0% i el 60,0% fa un any o més que en cerquen. Tot i així, la mostra disponible és molt baixa, motiu pel qual cal analitzar els valors amb certa cautela. En qualsevol cas, però, quan s'analitza el temps que fa que busca feina el conjunt de la població ocupada de 45 a 64 anys, s'observa també que entre el 50,0% i el 60,0% fa un any o més que busquen. Si això s'extrapola als vora 50.000 subocupats per insuficiència d'hores, hi hauria entre 25.000 i 30.000 persones subocupades per insuficiència d'hores que fa un any o més que es troben en aquesta situació.

¹²⁴ A l'EPA s'hi inclou una estimació de les persones subocupades per insuficiència d'hores. Duell et al. (2016), consideren com a subocupades les persones que voldrien treballar 10 hores més de les que treballen. Si es du a terme aquest càlcul, el nombre de persones s'aproxima al que proporciona l'EPA, però quan es creuen ambdues variables s'observa que la unió dels dos conjunts exclou alguns individus (entre el 10,0% i el 30,0% dependent del període).

¹²⁵ Aproximadament 8 de cada 10 d'aquests treballadors són treballadors a temps parcial i gairebé tots són treballadors a temps parcial involuntaris (vora el 75,0% del conjunt de subocupats per insuficiència d'hores).

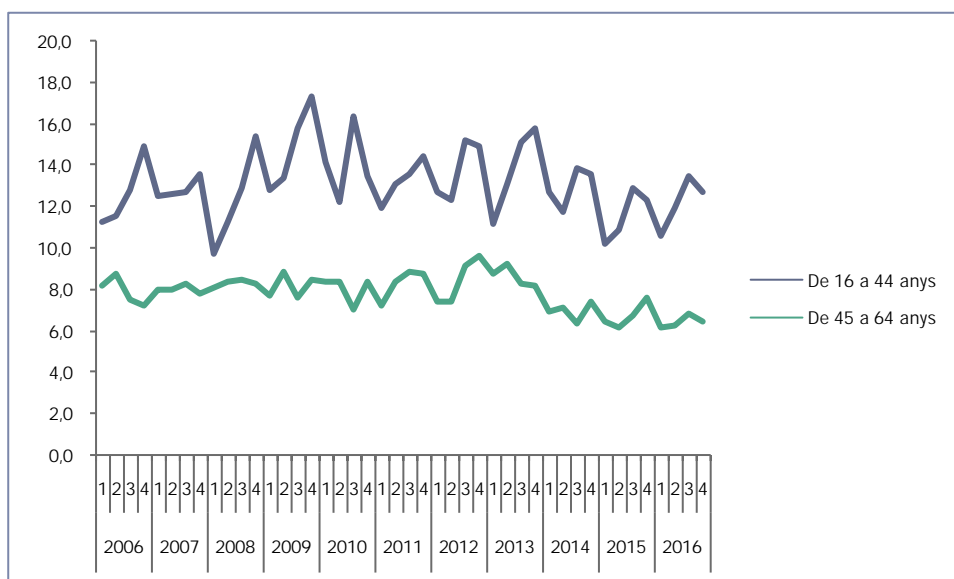
Interrupcions del període d'atur per feines breus: rotació al mercat de treball, treballadors que tenen contractes per pocs mesos o que fa poc que estan a l'empresa

El grup més difícil d'estimar és el de les persones que pateixen interrupcions contínues en la seva vida laboral i que estant permanentment transitant de l'atur a l'ocupació i a la inversa.¹²⁶ Amb les dades de l'EPA aquest càlcul és especialment imprecís al basar-se en entrevistes trimestrals de l'individu i pot ser especialment erroni al no disposar en aquest estudi de les microdades de fluxos de l'EPA. Tot i així, s'ha intentat aproximar el volum del col·lectiu, que en alguns casos pot incloure individus que es troben subocupats per insuficiència d'hores.

D'entrada s'analitza la taxa de rotació laboral¹²⁷ a partir de dades agregades de fluxos de l'EPA. Aquesta dada permet veure quin percentatge de població accedeix o deixa/perd un lloc de treball. També s'ha intentat calcular les persones que tenen contracte temporal per un període breu¹²⁸. Posteriorment, s'analitza el temps que fa que la persona està a l'empresa com a indicador de vulnerabilitat.

Una primera manera d'aproximar la precarietat al mercat de treball és analitzar quina és la taxa de rotació. Això és, quin percentatge de treballadors entren i surten de l'ocupació sobre el total d'ocupats. Com s'observa al gràfic, la rotació entre els individus de 45 a 64 anys se situa vora el 6,6% i és inferior a la de la població de 16 a 44 anys que se situa vora el 12,2%. Val a dir, però, que al mesurar la rotació d'un trimestre a l'altre s'obvien moltes petites transicions de la no ocupació a l'ocupació i a la inversa (amb contractes de curta o molt curta durada). Això fa que la rotació real estigui subestimada. Així, segons dades mensuals de la Seguretat Social aquesta se situaria al voltant del 21,5% l'any 2016 pel conjunt de la població i hauria crescut força els últims anys (des del 17,0% de l'any 2012).

GRÀFIC 15. Taxa de rotació per grups d'edat. Catalunya, 2006-2016



Unitats: percentatge.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

¹²⁶ Es podria estimar a través de la Mostra Contínua de Vides Laborals.

¹²⁷ La taxa es calcula com el quocient entre la suma de les persones que accedeixen a un lloc de treball des de l'atur o la inactivitat i les que perden el lloc de treball per esdevenir aturades o inactives i la població ocupada mitjana (abans i després de les transicions).

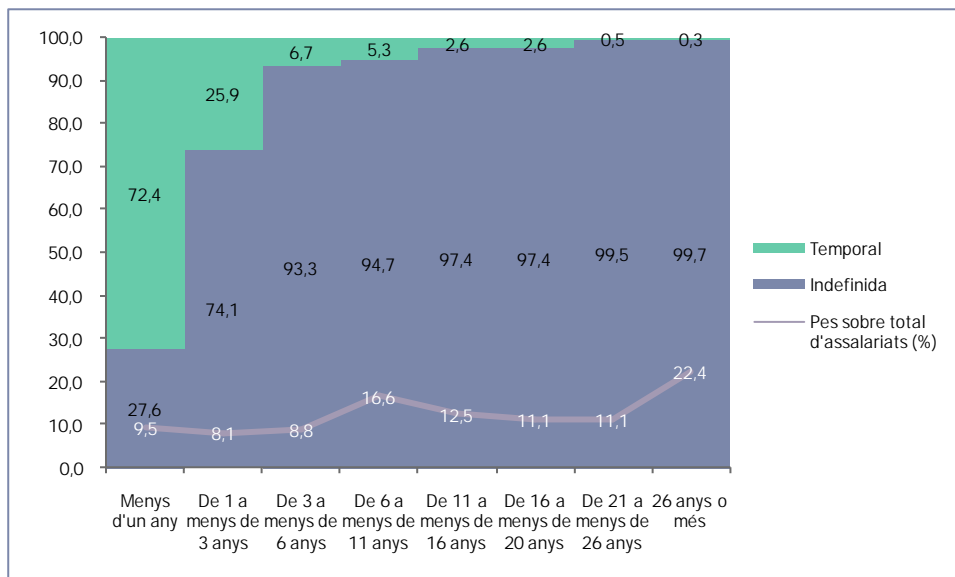
¹²⁸ Val a dir que la temporalitat es especialment baixa entre la població de 45 a 64 anys en comparació a la de 16 a 44 anys, motiu pel qual fa que la mostra no sigui significativa en alguns trimestres.

Així doncs, vora un 6,6% o més de la població ocupada de 45 a 64 anys estaria entrant o sortint de l'ocupació d'un trimestre a l'altre (84.000 persones aproximadament¹²⁹: 41.000 de sortida i 43.000 d'entrada l'any 2016), el que indica que el volum de població afectat per períodes breus d'ocupació que trenquen amb l'atur de llarga durada podria ser considerable, classificant-los de nou com a aturats de curta durada. Es desconeix, però, quin percentatge d'aquesta població es troba en aquesta situació d'entrar i sortir de l'ocupació de manera permanent i quin de manera puntual.

Aproximadament un 79,0% de la població ocupada de 45 a 65 anys és assalariada. Quan s'estudia la població amb contracte temporal s'observa que vora un 60,0% no saben la durada del seu contracte. De la resta (els que sí que ho saben), vora un 20,0% tenen contractes de menys de 3 mesos de durada i un 40,0% d'entre 3 i 6 mesos. Si aquest 60,0% de població amb contracte temporal inferior a 6 mesos s'extrapola al conjunt de la població amb contracte temporal, l'any 2016 hi hauria vora 60.000 persones de 45 a 64 anys amb un contracte temporal de 6 mesos o menys de durada. Finalment, vora un 15,0% de la població ocupada amb contracte temporal de 6 mesos o menys està subocupada per insuficiència d'hores. Així, unes 50.000 persones amb contracte temporal de curta durada no estarien afectats per la subocupació¹³⁰.

Si el que s'estudia és el temps que fa que la persona treballa a l'empresa (pública o privada), s'observa que vora 100.000 persones fa menys d'un any que hi estan (9,5% de la població assalariada de 45 a 64 anys l'any 2016). D'aquests, el 72,4% ho estan amb contracte temporal i el 27,6% amb contracte indefinit. Entre la població ocupada fa entre 1 i 3 anys, un 25,9% tenen contracte temporal i un 74,1% indefinit. És a dir, els primers anys a l'organització acostumen a estar marcats per una elevada temporalitat, especialment fins al tercer any. Així, hi ha vora 70.000 persones de 45 a 64 anys ocupades amb contracte temporal que fa menys d'un any que està a l'organització. També n'hi ha més de 20.000 que fa entre 1 i 3 anys que treballen amb contracte temporal a una mateixa companyia. Si s'exclouen aquells subocupats per insuficiència d'hores restarien vora 60.000 persones amb contracte temporal que fa menys d'un any que estan a l'organització i poc menys de 20.000 que fa de 1 a 3 anys.

GRÀFIC 16. Temps treballant a l'organització de les persones de 45 a 64 anys, segons tipus de contracte. Catalunya, 2016



Unitats: percentatge.

Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

¹²⁹ Malauradament, amb la informació disponible no hem pogut calcular quin percentatge d'aquests és subocupat per insuficiència d'hores. Ara bé, si s'extrapola el percentatge de població subocupada per insuficiència d'hores sobre aquest grup de població ocupada de 45 a 64 anys, hi hauria menys d'un 5,0% que ja està recollit en el grup anterior.

¹³⁰ Els altres 10.000 tindrien un contracte breu i estarien subocupats per insuficiència d'hores.

Suma dels diferents grups considerats

En resum, doncs, hi hauria vora 35.000 inactius de llarga durada que volen treballar, uns 25.000-30.000 individus subocupats per insuficiència d'hores que fa un any o més que estan en aquesta situació i entre 50.000 i 80.000 persones que tenen contracte temporal per pocs mesos, que fa poc que estan a l'empresa o que poden estar entrant i sortint de l'ocupació (sense saber quin percentatge hi estan permanentment i quin de forma puntual). En qualsevol cas, però, es tracta de càlculs fets en base a poca mostra i extrapolant alguns comportaments del conjunt de la població, motiu pel qual cal interpretar-los amb molta cautela. És més, l'exercici només pretén veure el volum de població que no s'ha analitzat a l'estudi i que, com s'observa, podria ser de certa consideració.

8.1.2. FLUXOS DE L'EPA

L'EPA renova cada trimestre 1/6 part de la mostra, motiu pel qual per analitzar transicions (entre dos trimestres consecutius) només es disposa de 5/6 parts de la mostra normal de l'EPA. És per aquest motiu que a l'hora d'elevat poblacionalment els resultats poden haver-hi diferències entre les dades agregades del conjunt de la mostra i les dades de les 5/6 parts de la mostra analitzada. Tot i això, aquestes diferències no afecten de manera significativa a la representativitat de les dades.¹³¹

Les dades que es presenten en aquest informe mostren la probabilitat de transitar d'un estadi a un altre entre dos trimestres consecutius. Per tal de disposar de mostra suficient s'han agregat els trimestres en anys. És a dir, el valor proporcionat representa la probabilitat de transitar d'un estadi a un altre entre dos trimestres consecutius pels quatre trimestres de l'any. Això equivaldria a una mitjana anual dels trànsits entre els diferents trimestres d'un l'any. A l'hora d'agregar els trimestres per anys, es consideren els trànsits del 4rt trimestre al 1r trimestre de l'any següent, del 1r al 2n, 2n al 3r i del 3r al 4t.

8.1.3. LA TAXA D'ATUR EXPLICADA PER LES ENTRADES I SORTIDES DE L'OCUPACIÓ

Un breu anàlisi que es pot dur a terme és l'exercici que proposen De la Rica i Rebollo-Sanz (2015), on analitzen la taxa d'atur en funció de les entrades i sortides a/de l'ocupació a fi de determinar què influeix més en la taxa d'atur. Aquest anàlisi, basat en Shimer (2012), estudia l'evolució de la taxa d'atur estacionària (u_t^{ee}) que s'obté a partir de la probabilitat de passar de l'ocupació a l'atur (θ_t^{OA}) i de la probabilitat de passar de l'atur a un lloc de treball (θ_t^{AO}). Així, analitzant les transicions al mercat de treball i considerant que la població activa es manté estable es pot definir la variació del nombre d'aturats i ocupats com:

$$A_t - A_{t-1} = -\theta_t^{AO} A_{t-1} + \theta_t^{OA} O_{t-1}$$

$$O_t - O_{t-1} = \theta_t^{OA} O_{t-1} - \theta_t^{AO} A_{t-1}$$

On A_t i O_t representen el nombre d'aturats i d'ocupats al moment t . Així, la variació del nombre d'aturats s'obté de la diferència entre els individus que tenen un lloc de treball i el perden i els individus en situació d'atur que troben un lloc de treball. De la mateixa manera, la variació del nombre d'ocupats s'obté de la diferència entre els individus en situació d'atur que troben un lloc de treball i els individus que tenen un lloc de treball i el perden. A l'estat estacionari, quan ni la població aturada ni l'ocupada varien:

$$-\theta_t^{AO} A_t^{ee} + \theta_t^{OA} O_t^{ee} = 0$$

¹³¹ Veure la nota metodològica sobre fluxos de l'Observatori de Treball i Model Productiu:

http://observatorit treball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estadistica/series_fluxos/series_fluxos/arxiu/annex.pdf

$$\theta_t^{OA} O_t^{ee} - \theta_t^{AO} A_t^{ee} = 0$$

Resolent el sistema d'equacions tot buscant la taxa d'atur, s'obté que:

$$u_t^{ee} = \frac{A_t^{ee}}{A_t^{ee} + O_t^{ee}} = \frac{\theta_t^{OA}}{\theta_t^{OA} + \theta_t^{AO}}$$

Com observen De la Rica i Rebollo-Sanz (2015), la correlació entre aquesta taxa d'atur i la taxa d'atur observada a Espanya és del 97,0% pels homes i del 94,5% per les dones durant el període 2000-2013.

Per tal de mesurar les contribucions de les transicions de l'ocupació a l'atur i de l'atur a l'ocupació per explicar la taxa d'atur es mesuren dues taxes d'atur hipotètiques més. En aquestes, en una es considera fixa la probabilitat de transitar d'un lloc de treball a l'atur (mitjana de la sèrie) i en l'altra la probabilitat de fer-ho de l'atur a un lloc de treball (també amb la mitjana de la sèrie):

$$u_t^{ee.OA} = \frac{\theta_t^{OA}}{\theta_t^{OA} + \bar{\theta}_t^{AO}}$$

$$u_t^{ee.AO} = \frac{\bar{\theta}_t^{OA}}{\bar{\theta}_t^{OA} + \theta_t^{AO}}$$

A partir d'aquests valors, i després de transformar les 3 taxes d'atur hipotètiques a logaritmes, es pot calcular la diferència respecte al valor inicial de cadascuna d'elles¹³². A partir d'aquestes variacions, es pot obtenir el pes de cadascun dels components a l'hora d'explicar les variacions de la primera taxa d'atur que hem calculat (u_t^{ee}).

De la Rica i Rebollo-Sanz (2015) observen, a partir de dades de la mostra continua de vides laborals, que el trànsit de l'ocupació a l'atur explica la major part de la taxa d'atur a l'inici de la crisi, mentre que el pas de l'atur a l'ocupació va adquirint protagonisme amb el pas dels anys. També observen que entre les dones el pas de l'atur a l'ocupació explica el 90,0% de la taxa d'atur i que entre els homes n'explica un 70,0%. És a dir, el que determina la taxa d'atur és la dificultat d'accés a un lloc de treball més que la pèrdua d'aquest.

L'Observatori de Treball i Model Productiu ofereix dades sobre fluxos al mercat de treball de l'EPA per grups d'edat (de 16 a 29 anys, de 30 a 44 anys i de 45 a 64 anys). Aquestes, combinades amb les dades sobre relació amb l'activitat disponibles a l'EPA, permeten agrupar els dos primers col·lectius per obtenir els fluxos al mercat de treball de la categoria de 16 a 44 anys¹³³. Fent l'exercici que proposen De la Rica i Rebollo-Sanz (2015)¹³⁴ per trams d'edat, el coeficient de correlació entre la taxa d'atur original i la taxa d'atur mitjançant aquesta fórmula és de 0,910 per la població de 16 a 44 anys i de 0,828 entre la de 45 a 64 anys durant el període que va del primer trimestre de 2005 al quart trimestre de 2016.

Com s'aprecia als gràfics, existeix un pic a l'inici de la crisi on la importància de la transició de l'ocupació a l'atur és el factor explicatiu de la taxa d'atur del col·lectiu de 45 a 64 anys. Posteriorment aquest efecte (acumulat) es va diluint, equiparant-se amb la importància de les transicions de l'atur a

¹³² Com a valor inicial s'escull el mínim de la sèrie estudiada, a fi de no tenir diferències negatives. En el nostre cas, aquest valor és el del segon trimestre de 2007.

¹³³ Atès que les dades de fluxos de l'EPA fan referència a les 5/6 parts de la mostra que es mantenen en dos períodes consecutius i les dades de l'EPA fan referència a la totalitat de la mostra, l'agrupació pot generar petites diferències respecte als resultats que s'obtidrien d'explotar directament les microdades de fluxos de l'EPA. En qualsevol cas, però, l'única finalitat d'aquest exercici és ponderar el pes de cada grup de cara a agrupar les transicions dels grups de 16 a 29 anys i de 30 a 44 anys.

¹³⁴ S'ha exclòs la població inactiva de l'estudi. Això ha implicat calcular una nova ponderació de les probabilitats de transitar des de l'atur i des de l'ocupació.

l'ocupació, que al final del període ja són més determinants que la pèrdua d'ocupació. Entre la població de 16 a 44 anys, en canvi, aquest pic inicial no és tant acusat, tot i que la tendència posterior és similar.¹³⁵

GRÀFIC 17. Influència acumulada dels tipus de transició en la taxa d'atur des del 2n trimestre del 2007 per trams d'edat. Catalunya 3T 2007-4T 2016



Unitats: percentatges.

Font: elaboració pròpia a partir de l'Observatori de Treball i Model Productiu.

¹³⁵ Això s'explica pel comportament de la població més jove (de 16 a 29 anys), que és la que presenta un comportament més diferenciat.

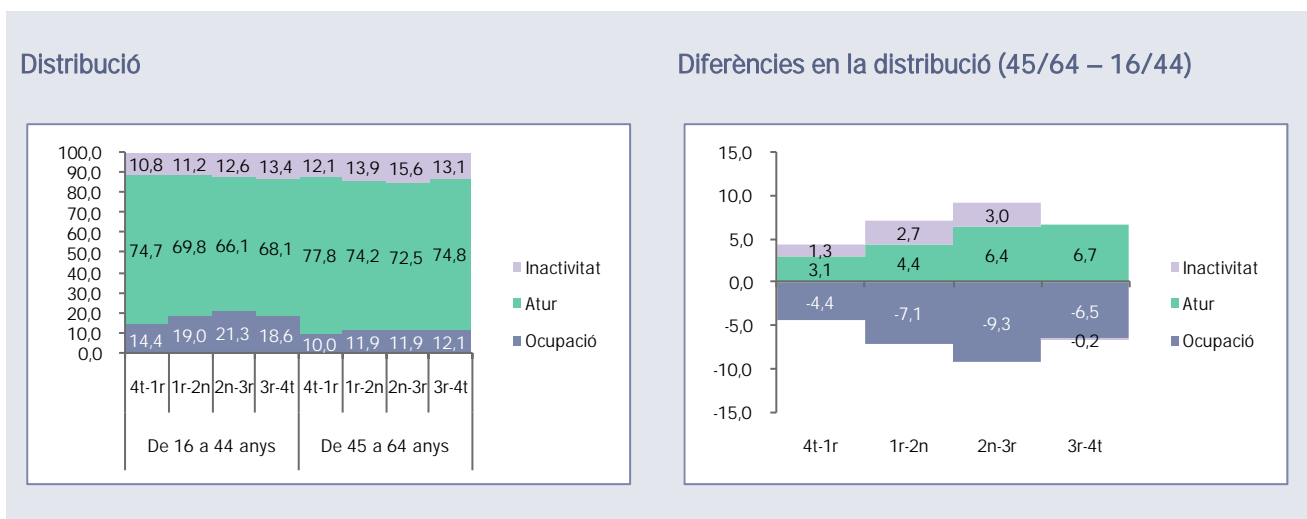
En aquest sentit, ambdós col·lectius difereixen en la mesura que l'inici de la crisi suposa una barrera a l'accés a un lloc de treball per la població de 16 a 44 anys, mentre que entre la població de 45 a 64 anys aquesta suposa una pèrdua del lloc de treball.

8.1.4. TRÀNSITS DES DE L'ATUR PER TRIMESTRES

Si a nivell conjuntural és interessant analitzar les transicions en funció del cicle, també pot resultar esclaridor estudiar en quins trimestres la probabilitat de transitar cap a l'ocupació és més elevada. Tot i que no es disposa de dades pel col·lectiu d'aturats de llarga durada de 45 a 64 anys, les dades pel conjunt del grup de 45 a 64 anys poden resultar indicatives. A priori, sembla que la població de 45 a 64 anys també estigui menys afectada per l'estacionalitat que la de 16 a 44 anys.

Si s'estudia el període més recent de recuperació econòmica (entre 2013 i 2016) i s'analitza per trimestres, s'observa que entre els individus de 45 a 64 anys la probabilitat de trobar feina es redueix entre gener i març, mentre que la probabilitat de passar de l'atur a la inactivitat augmenta de juliol a setembre. Al grup de població de 16 a 44 anys destaca la menor probabilitat de trobar un lloc de treball entre octubre i març. És a dir, les majors probabilitats de transitar cap a l'ocupació pel conjunt de la població s'assoleixen entre abril i setembre. Malgrat que la població de 45 a 64 anys es beneficia d'aquest dinamisme estacional, ho fa en menor mesura que la població de 16 a 44 anys.

GRÀFIC 18. Distribució de la població que transita des de l'atur, segons trimestre i grup d'edat. Catalunya 4T 2012-4T 2016

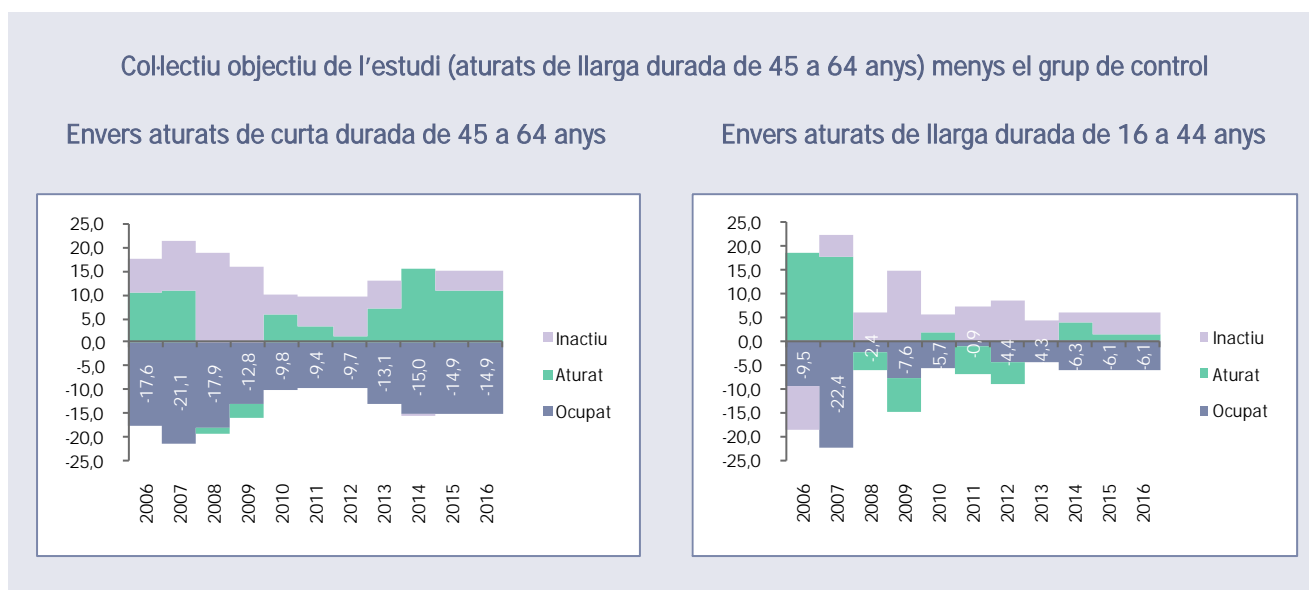


Unitats: percentatges i punts percentuals.

Font: elaboració pròpia a partir de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

8.1.5. DIFERÈNCIES EN LA DISTRIBUCIÓ DE LES TRANSICIONS DES DE L'ATUR

GRÀFIC 19. Diferències entre grups en la distribució de la població que transita des de l'atur. Catalunya 2006-2016



8.1.6. ANÀLISI SHIFT-SHARE DE LA INCIDÈNCIA DE L'ATUR DE LLARGA DURADA

Existeix un debat acadèmic sobre si existeix una selecció dinàmica o una dependència de la durada dels aturats. La selecció dinàmica postula que s'ocupen els aturats més qualificats, mentre que els menys qualificats es mantenen a l'atur i per això els hi és més difícil trobar feina, amb la qual cosa es mantenen aturats per un període llarg. Per contra, la dependència de la durada a l'atur teoritza que el fet d'estar aturat molt de temps limita per si mateix l'ocupabilitat de l'individu, sense que hi hagi selecció dels individus aturats al llarg del temps. Així doncs, una pregunta que hom es pot fer és si la proporció d'aturats de llarga durada s'explica per una diferent composició dels aturats (selecció dinàmica) o si per contra el pes de cada col·lectiu entre els aturats és similar, però aquests mateixos col·lectius pateixen en major proporció l'atur de llarga durada (dependència de la durada).

Per tal d'estudiar això, seguint a Bentolilla et al. (2017) s'ha dut a terme el que es coneix com una anàlisi *shift-share*¹³⁶ pel conjunt de la població aturada de 45 a 64 anys. Així, s'analitzen les combinacions de les variables edat, gènere i nivell formatiu¹³⁷. Amb aquests grups es duen a terme dos contrafactuals a partir del pes de cada grup sobre el total d'aturats l'any 2008 (el període on el pes dels aturats de llarga durada sobre el total és menor) i el percentatge d'aturats de llarga durada dins de cada grup aquest mateix any.

Com s'observa al gràfic, si es manté constant el pes de cada grup sobre el total, el percentatge d'aturats de llarga durada és pràcticament el que proporciona l'EPA. En canvi, si es manté constant el percentatge d'aturats de llarga durada dins de cada grup, el percentatge d'aturats de llarga durada es manté pràcticament constant. Això indicaria que la variació del pes de cada grup dins del total d'aturats no és significatiu a l'hora d'explicar l'evolució del percentatge d'aturats de llarga durada, mentre que el

¹³⁶ Veure més endavant per una explicació metodològica més detallada.

¹³⁷ El fet d'incloure només 3 variables limita el nombre de grups d'anàlisi a 24 grups (resultat de multiplicar les 4 categories d'edat, per les dues de gènere, i 3 de nivell formatiu). El motiu pel qual no s'inclouen més variables o categories és per poder disposar de mostra per tots els grups.

canvi del percentatge d'aturats de llarga durada dins de cada grup explicaria l'evolució del pes de l'atur de llarga durada.

GRÀFIC 20. Pes de l'atur de llarga durada sobre la població aturada de 45 a 64 anys i contrafactuals, per composició i per comportament. Catalunya, 2005-2016



Unitats: percentatges.
Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

És a dir, a priori, l'atur de llarga durada entre la població de 45 a 64 anys s'explicaria principalment per la dependència en la durada de l'atur, més que per una selecció dinàmica de les persones aturades.

8.1.6.1. METODOLOGIA DE L'ANÀLISI SHIFT-SHARE

L'anàlisi shift-share permet analitzar variacions dels components que determinen l'atur de llarga durada agregat a partir de diferents grups. Així, en aquest exercici es descompon el percentatge d'aturats de llarga durada en el pes de cada col·lectiu sobre el total d'aturats i el pes de l'atur de llarga durada dins de cada col·lectiu.

Si es defineix $LTU_{i,t}$ i $U_{i,t}$, respectivament, com el nombre d'aturats de llarga durada i el nombre d'aturats de cada grup amb característiques i al moment t , el pes dels aturats de llarga durada sobre el total d'aturats es pot expressar com:

$$\frac{LTU_t}{U_t} = \sum_I \frac{LTU_{i,t}}{U_t} = \sum_I \frac{U_{i,t}}{U_t} \times \frac{LTU_{i,t}}{U_{i,t}} = \sum_I \alpha_{i,t} \times \beta_{i,t}$$

On:

$$\alpha_{i,t} = \frac{U_{i,t}}{U_t}; \beta_{i,t} = \frac{LTU_{i,t}}{U_{i,t}}$$

És a dir, $\alpha_{i,t}$ representa el pes de cada grup d'aturats sobre el total i $\beta_{i,t}$ el pes de l'atur de llarga durada dins de cada grup.

Si es fixen $\alpha_{i,2008}$ i $\beta_{i,2008}$ com els paràmetres fixos per cada grup l'any 2008 (l'any on el pes dels aturats de llarga durada sobre el conjunt d'aturats és més baix) es poden analitzar els contrafactuals següents:

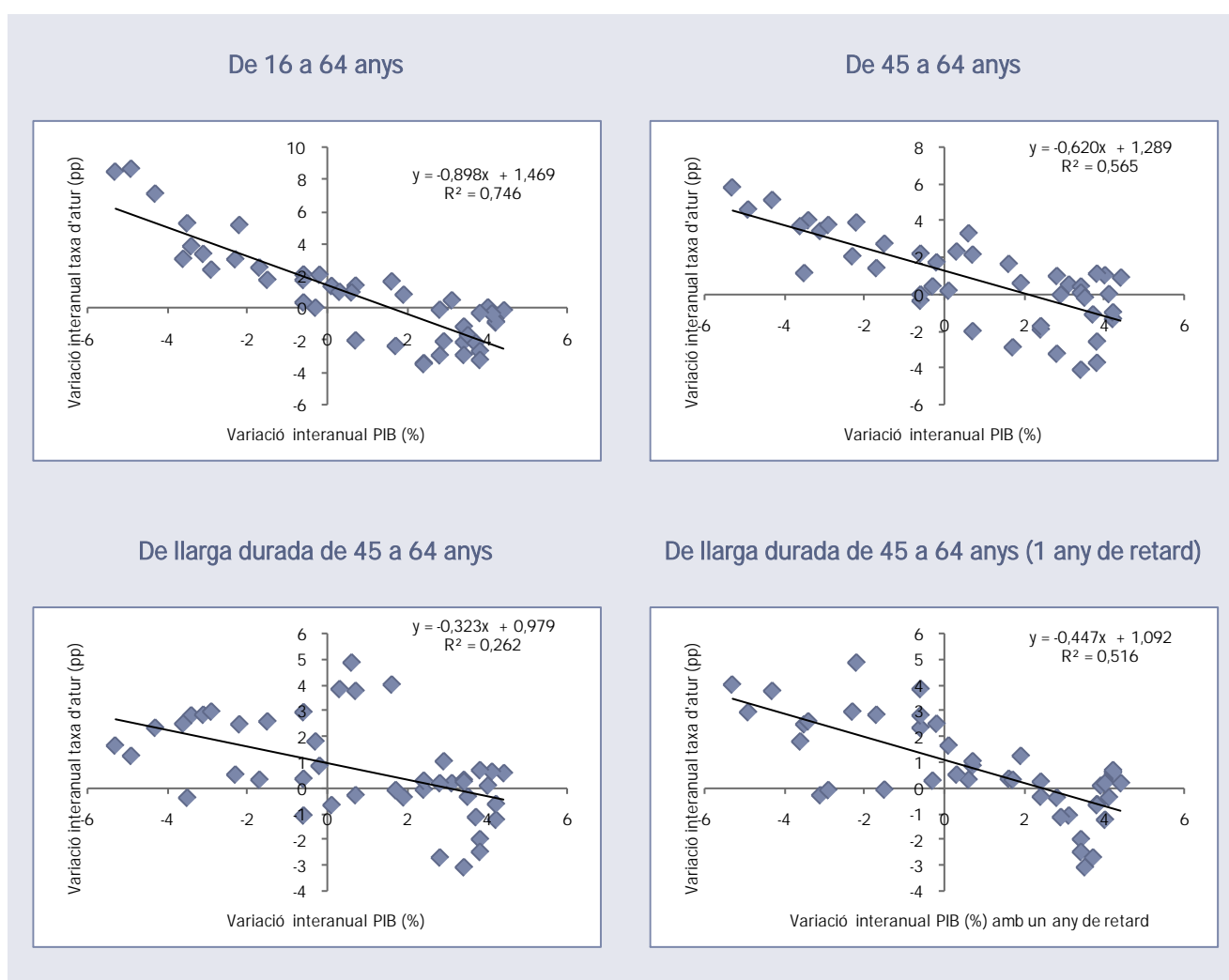
$$\text{Pesos constants} = \sum_I \alpha_{i,2008} \times \frac{LTU_{i,t}}{U_{i,t}}$$

$$\text{Comportaments constants} = \sum_I \frac{U_{i,t}}{U_t} \times \beta_{i,2008}$$

Ambdós contrafactuals indiquen el percentatge d'aturats de llarga durada sobre el total d'aturats: el primer si es manté el pes de cada grup sobre el total d'aturats constant i el segon si es manté el percentatge d'aturats de llarga durada constant dins de cada grup.

8.1.7. LA TAXA D'ATUR I LA LLEI D'OKUN

GRÀFIC 21. Relació entre la variació en la taxa d'atur i el creixement del PIB, per collectius. Catalunya, 2005-2016



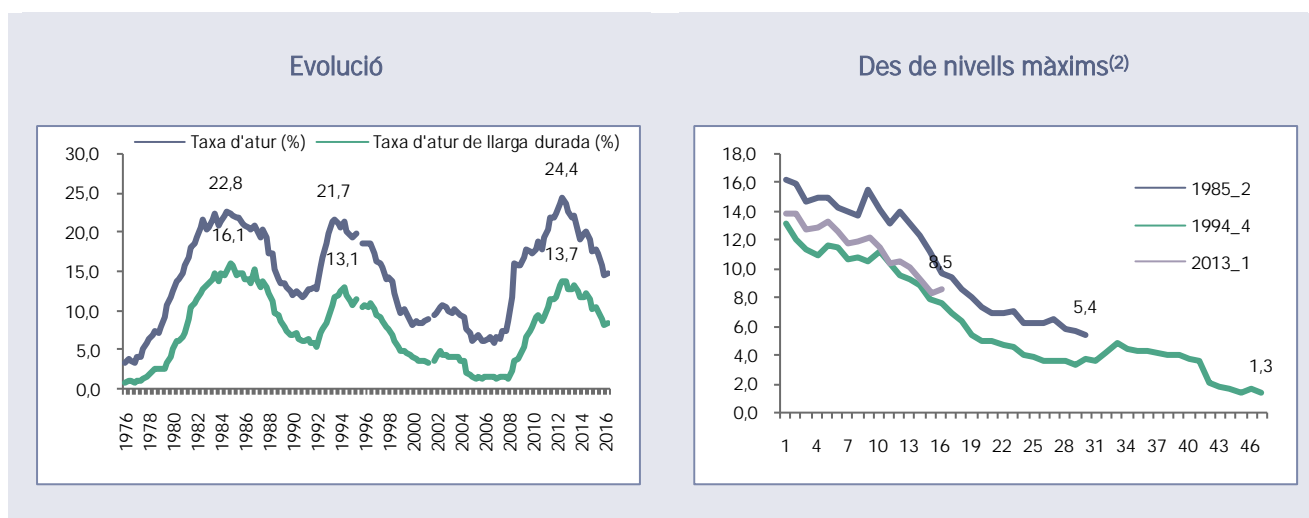
Unitats: percentatges i punts percentuals.
 Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA i Idescat.

8.1.8. EXPERIÈNCIES PASSEDES

Una altra manera d'aproximar el temps necessari per corregir la taxa d'atur de llarga durada actual és observar com s'ha reduït aquesta en recessions passades. Malauradament només disposem de dades pel conjunt de la població (16 anys o més).

Com es mostra al gràfic, la taxa d'atur de llarga durada, calculada sobre la població activa, ha assolit tres pics des de l'any 1976. El primer al segon trimestre de 1985, el segon al quart trimestre de 1994 i el tercer el primer trimestre de 2013, coincidint amb els moments culminants de crisis econòmiques iniciades uns anys abans.

GRÀFIC 22. Taxa d'atur de llarga durada de la població de 16 anys o més, calculada sobre la població activa. Evolució des dels nivells màxims⁽¹⁾. Catalunya 1976-2016



Unitats: percentatges.

(1) Existeixen dos talls a la sèrie on no es representa el valor.

(2) L'eix d'abscisses mostra el nombre de trimestres des del nivell màxim.

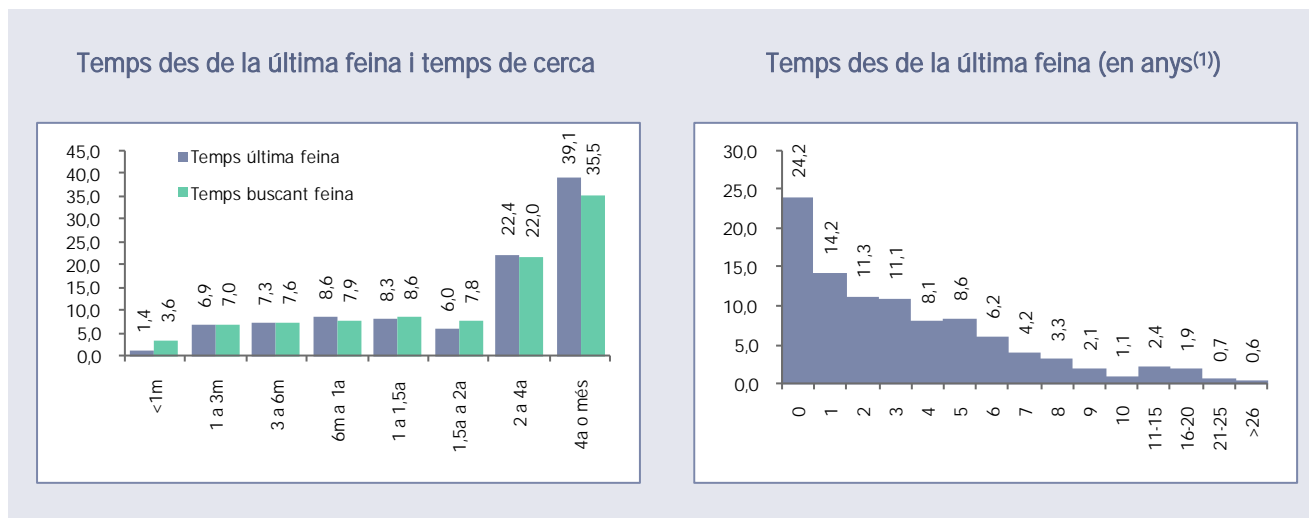
Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

8.1.9. ANÀLISI DEL TEMPS DES DE QUE ES VA DEIXAR LA ÚLTIMA FEINA

La variable temps de cerca de feina a l'EPA s'ofereix de forma categoritzada. Això impedeix analitzar de forma més desagregada la població aturada de molt llarga durada (2 anys o més), al disposar només de dues categories. Atès que representa més de 57,5% de la població aturada l'any 2016, i més del 77,7% de la població aturada de llarga durada, seria interessant saber com es distribueix aquesta població. Per sort, l'EPA disposa d'una variable continua que recull el temps des de que l'individu va deixar la última feina. Tot i que això impedeix estudiar la població que no ha treballat mai abans, aquesta representa un percentatge petit del total (2,0% del total d'aturats de 45 a 64 anys i 2,2% del total d'aturats de llarga durada de 45 a 64 anys l'any 2016). Si s'analitza la distribució del temps des de l'última feina en comparació al temps que fa que es busca feina, s'observa que són similars.

Quan s'estudia només la distribució del temps des de la última feina, s'observa que la població que fa entre 2 i 4 anys que va deixar la feina es distribueix de forma prou homogènia, amb un 11,3% que fa entre 2 i 3 anys que l'han deixat i un 11,1% que fa entre 3 i 4 anys. Entre que els fa 4 anys o més que van abandonar el lloc de treball, un 8,1% fa entre 4 i 5 anys que van deixar-lo, un 8,6% que fa entre 5 i 6 anys, un 6,2% entre 6 i 7 anys i un 7,5% entre 7 i 9 anys.

GRÀFIC 23. Distribució de la població aturada, segons temps des de que van deixar la última feina. Catalunya 2016



Unitats: percentatges.

(1) 0 anys indica de 0 a 11 mesos, 1 any de 12 a 23 mesos, etc.

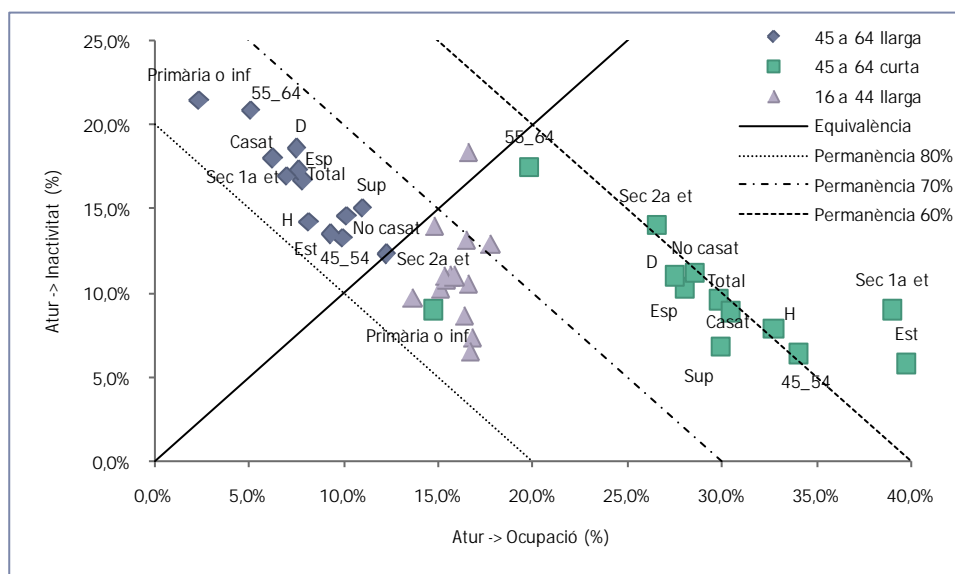
Font: elaboració pròpia a partir de l'EPA (INE).

8.1.10. ANÀLISI CONJUNTA DE LES TRANSICIONS DES DE L'ATUR PER COLLECTIUS

Si s'analitzen el conjunt de transicions des de l'atur, s'observa que entre els aturats de llarga durada de 45 a 64 anys, les transicions cap a la inactivitat dominen a les transicions cap a l'ocupació (veure gràfic). En canvi, per la població de 45 a 64 anys aturada de curta durada i per la població de 16 a 44 anys aturada de llarga durada, és més probable transitar cap a l'ocupació per gairebé tots els col·lectius. Així mateix, la probabilitat de romandre a l'atur és més alta per la població aturada de llarga durada. De nou, sembla observar-se que l'atur de llarga durada influeix més que l'edat, doncs la població de 16 a 44 anys s'ubica entre els aturats de curta i llarga durada de 45 a 64 anys.

Tot i que els trànsits des de l'atur de la població aturada de llarga durada de 45 a 64 anys són força homogenis, destaca el major trànsit cap a la inactivitat respecte al trànsit cap a l'ocupació (més allunyades de l'eix d'equivalència) de la població de 55 a 64 anys i la població amb un nivell formatiu de primària o inferior (aquests mateixos grups pels aturats de curta durada també presenten un trànsit cap a la inactivitat molt elevat). En canvi, les persones amb nivells formatius de secundària de segona etapa tenen una probabilitat de transitar cap a l'ocupació similar a la de transitar cap a la inactivitat.

GRÀFIC 24. Trànsits des de l'atur, per diferents grups de població i característiques d'aquestes. Catalunya, 2016



Unitats: percentatges.
 Font: elaboració pròpia a partir de l'Observatori de Treball i Model Productiu.

Una altra manera d'interpretar el gràfic és mesurant la distància euclidiana entre dos punts del mateix grup entre aturats de 45 a 64 anys de llarga i curta durada. Així, als grups on la distància euclidiana sigui major estarien més afectats per l'atur de llarga durada i a la inversa. Quan es realitza aquest càlcul per les tres transicions possibles (ocupació, permanència i inactivitat), s'observa que els grups més afectats (on hi ha més distància) són les persones amb nivells formatius de secundària de primera etapa. També estan afectats per l'atur de llarga durada les persones de nacionalitat estrangera. En canvi, les persones de 55 a 64 anys, les que tenen nivells formatius de primària o inferior i les que en tenien de secundària de segona etapa presenten distàncies menors. En la majoria dels casos les diferències s'expliquen pel comportament de la població aturada de curta durada, atesa la homogeneïtat entre aturats de llarga durada.

8.2. ANNEX 2 GUIÓ D'ENTREVISTA

Causas i caracterització

1. Per què creus que l'atur de llarga durada afecta particularment les persones de 45 anys i més?
2. Dins de les persones de més edat, quins creus que són els perfils o les situacions que tenen més risc de caure en l'atur de llarga durada?

Efectes

3. Quines són les conseqüències econòmiques, socials, sobre la salut, etc. de l'atur de llarga durada en les persones de més edat i les seves famílies? Creus que les conseqüències que acabes de mencionar afecten a tothom de la mateixa manera? (homes i dones, persones qualificades i no qualificades, etc.)
4. Quin paper diries que té el sistema de protecció social en el benestar de les persones de 45 anys i més i de les famílies que es troben en aquesta situació?

Transicions

5. Quins diries que són els punts forts i els punts febles de les persones aturades de més edat de cara a la seva contractació?

En cas de serveis i organitzacions adreçats a la contractació i la gestió dels recursos humans:

- Heu contractat recentment alguna persona de 45 anys i més procedent de l'atur de llarga durada?
- En cas de resposta afirmativa: Com valoraríeu aquesta experiència?
- En cas de resposta negativa: Per què no?

6. D'acord amb la teva experiència, quins són els canals per trobar ocupació que funcionen millor en les persones de més edat en atur de llarga durada? (el boca a orella, buscadors on-line, aplicacions mòbils, OTG, ETT, etc.).
7. Quines d'aquestes mesures creus que funcionen millor per facilitar a aquest col·lectiu la reinserció laboral? La intermediació, l'orientació, la formació i el reconeixement i acreditació de competències.
8. I pel que fa als incentius a la contractació com les bonificacions a la Seguretat Social, quin impacte diries que tenen a l'hora d'afavorir la contractació de persones de més edat en situació d'atur de llarga durada?
9. Les últimes dades estadístiques parlen d'una millora en la contractació de les persones en atur de 45 anys i més. A què creus que es deu això? En quines condicions es produeixen aquestes noves contractacions?

Propostes i recomanacions

10. Quines mesures no s'estan duent a terme però consideres que podrien ajudar a aconseguir una ocupació –com a autònoms o per compte aliè– a les persones de més edat en atur de llarga durada?
11. Com creus que hauria de funcionar la complementarietat entre les mesures orientades a facilitar el retorn a l'ocupació i les mesures de protecció social o suficiència d'ingressos de les persones de 45 anys i més en atur de llarga durada?
12. Creus que les mesures orientades a posar en valor l'experiència i el bagatge professional evitarien el risc d'atur dels treballadors i treballadores de més edat?
- En cas afirmatiu: Quin tipus de mesures es podrien plantejar en aquest sentit?
 - En cas negatiu: Per què no?
13. Consideres que s'han de dissenyar mesures de reinserció laboral per a col·lectius específics o que aquestes haurien de ser transversals?
- En cas afirmatiu: Podries assenyalar alguna mesura en concret?
 - En cas negatiu: Per què no?

14. Per acabar quines diries que són les dues o tres propostes o recomanacions més rellevants per millorar la situació socioeconòmica i laboral de les persones de més edat en atur de llarga durada?

9. BIBLIOGRAFIA

Alba, A. (1997). *Labor force participation and transitions of older workers in Spain*. Working paper, núm. 39, Economics series, núm. 17. Madrid: Universidad Carlos III. Consulta a <http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/6029/we973917.PDF>.

Alba, A., Arranz, J. M. i Muñoz, F. (2006). *Exits from unemployment: recall or new job*. Working paper, núm. 3 (01), Business economics series. Madrid: Universidad Carlos III. Consulta a <http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/120/wb060301.pdf?sequence=1>.

Artazcoz, L., Benach, J., Borell, C. *et al.* Unemployment and mental health: understanding the interactions among gender, family roles, and social class. *American journal of public health*, vol. 94, núm. 1 (2004), p. 82-88. Nova York: American Public Health Association. Consulta a <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1449831/>.

Been, J. i Van Vliet, O. (2014). *Early retirement across Europe: does non-standard employment increase participation of older workers*. Netspar discussion paper, núm. 10-2014-044. Tilburg: Netspar. Consulta a https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2510401.

Bentolila, S., García, J. I. i Jansen, M. (2017). *Are the spanish long-term unemployed unemployable?*. Madrid: FEDEA. Consulta a <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2017-02.pdf>.

Börsch-Supan, A. i Weiss, M. (2013). *Productivity and age: evidence from work teams at the assembly line*. Maastricht: Maastricht University.

Carrasquer, P. (2013). Los colectivos más débiles del mercado: ¿la explicación como norma?. *Anuario de trabajo y relaciones laborales*, vol. 1 (2013), p. 185-194. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Consulta a <http://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v1-carrasquer-recio>.

Catalano, R., Goldman-Mellor, S., Saxton, K. *et al.* (2010). The health effects of economic decline. *Annual review of public health*, vol. 32 (2010), p. 431-50. Palo Alto (Ca.): Annual Reviews. Consulta a <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3855327/>.

Consell Econòmic i Social d'Espanya (2014). *La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*. Madrid: Consejo Económico y Social de España. Consulta a <http://www.ces.es/documents/10180/1558369/Inf0214.pdf>.

CTESC (2008). *Recol·locació: anàlisi i elements per al debat*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Consulta a http://ctesc.gencat.cat/doc/doc_20358333_1.pdf.

De la Rica, S. i Anghel, B. (2014). *Los parados de larga duración en España en la crisis actual*. Madrid: Fundación Alternativas.

De la Rica, S. i Rebollo, Y. F. (2015). *Gender differentials in unemployment ins and outs during the great recession in Spain*. Discussion paper series, núm. 9135. Bonn: Institute for the Study of Labor. Consulta a <http://ftp.iza.org/dp9135.pdf>.

Del Pino, E. i Ramos, J. A. (2016). *Políticas de protección por desempleo en perspectiva comparada: hacia la re-mercantilización y la activación*. Dins Del Pino i Rubio (2016). *Los Estados del Bienestar en la encrucijada: políticas sociales en perspectiva comparada*. Madrid: Tecnos.

Desbarats, I. i Esteban, R. (2015). Incentivos y medidas contractuales para el fomento del empleo de trabajadores maduros: propuestas de mejora desde la experiencia francesa. *IusLabor*, núm. 3/2016. Barcelona: University Pompeu Fabra.

Esteban, R. (2015). La obligación empresarial de realizar aportaciones al Tesoro Público en despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años: un análisis crítico tras cuatro años de vigencia. *Trabajo y derecho : nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. Las Rozas (Madrid): Wolters Kluwer.

Fabrizi, E. i Mussida, Ch. (2010). *Unemployment outflows: the relevance of gender, marital status and geographical location across three european countries*. Piacenza: Università Cattolica del Sacro Cuore. Consulta a <http://www.unicatt.it/dipartimenti/DISES/allegati/dises1066.pdf>.

Fòrum Econòmic Mundial (2016). *The Global risks report 2016*. Geneva: World Economic Forum. Consulta a <http://www3.weforum.org/docs/Media/TheGlobalRisksReport2016.pdf>.

Gala, C. (2015). *Análisis crítico de la protección por desempleo de los trabajadores de mayor edad como vía de transición hacia la jubilación*. Dins Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (2015). *La Protección por desempleo en España: XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Murcia: Laborum.

Infoempleo i Adecco (2015). *Informe Infoempleo Adecco: oferta y demanda de empleo en España 2014*. Madrid: Infoempleo; Adecco. Consulta a http://iestatic.net/infoempleo/informe-infoempleo/Informe_Infoempleo_Adecco_2014.pdf.

Knuth, M. (2012). *"Pes and older workers": comparative paper*. Brussels: European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion.

Laparra, M., Zugasti, N., Martínez, L. et al. (2014). *Los perfiles de la discriminación en España: análisis de la encuesta CIS-3.000: percepción de la discriminación en España*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Miguélez, F. (coord.) (2015). *Diagnòstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Barcelona: Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball.

Miller, L. M. S. i Lachman, M. E. (2000). Cognitive performance and the role of control beliefs in midlife. *Aging, neuropsychology and cognition*, vol. 7, núm. 2 (2000), p. 69-85. London: Psychology Press. Consulta a <http://ioa126.medsch.wisc.edu/findings/pdfs/86.pdf>.

Monereo, J. L. (2015). *El sistema español de protección por desempleo: eficacia, equidad y nuevos enfoques*. Dins Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (2015). *La Protección por desempleo en España: XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Murcia: Laborum.

Neumark, D. i Song, J. (2013). Do stronger age discrimination laws make Social Security reforms more effective?. *Journal of public economics*, vol. 108 (2013), p. 1-16. Amsterdam: North-Holland.

Nichols, A., Mitchell, J. i Lindner, S. (2013). *Consequences of long-term unemployment*. Washinton: Urban Institute.

Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (2015). *Efectes de la crisi econòmica en la salut de la població de Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya.

Observatori del Sistema de Salut de Catalunya (2017). *Desigualtats socioeconòmiques en la salut i la utilització de serveis sanitaris públics en la població de Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya.

OCDE (2006). *Live longer, work longer*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

OCDE (2015). *Pensions at a glance 2015: OECD and G20 indicators*. París: Organisation for Economic Co-operation and Development.

OIT (2012). *Trabajadores jóvenes y mayores, dos caras de la misma moneda*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Consulta a http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_190909/lang-es/index.htm.

OIT (2016). *Perspectivas sociales y de empleo en el mundo: tendencias 2016*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

O'Loughlin, D., Szmigin, I., McEachern, M. G. *et al.* (2016). Man thou art dust: rites of passage in austere times. *Sociology*, 2016, p. 1-17. London: British Sociological Association. Consulta a <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0038038516633037>.

Pérez, F. (2014). *Paro, empleo y jubilación de los trabajadores de edad en España: ¿un trabajo decente?*. Dins IX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 1-30. Ciudad de Guatemala: Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Consulta a <http://ddd.uab.cat/pub/artpub/2014/158092/143CoIB.pdf>.

Pérez, T. (2016). *Malats de pobresa*. El Periódico, 24.10.2016. Barcelona: El Periódico. Consulta a <http://www.elperiodico.cat/ca/noticias/societat/malalts-pobresa-5584533>.

Petrucci, T., Blau, G. i McClendon, J. (2015). Effect of Age, Length of Unemployment, and Problem-Focused Coping on Positive Employment Expectations. *Journal of employment counseling*, vol. 52, núm. 4 (2015), p. 171-177. Alexandria, VA: National Employment Counselors Association.

Rodríguez, E. (2001). Keeping the unemployed healthy: the effect of means tested and entitlements benefits in Britain, German, and the United States. *American journal of public health*, vol. 01, núm. 9 (2001), p. 1403-1411. Nova York: American Public Health Association. Consulta a <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1446794/>.

Rodríguez, E., Frongillo, E. A. i Chandra, P. (2001). Do social programmes contribute to mental well-being?: the long-term impact of unemployment on depression in the United States. *International Journal of Epidemiology*, vol. 30, núm. 1 (2001), p. 163-170. Londres: Oxford University Press.

Rodríguez, E., Lasch, K. i Mead, J. P. The potential role of unemployment benefits in shaping the mental health impact of unemployment. *International Journal of Health Services*, vol. 27, núm. 4 (1997), p. 601-23. Farmingdale (NY): Baywood Publishing Co.

Rojo, E. (2016). *El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad: la protección de las personas de edad avanzada*. Ponència del curs d'estiu de la Universitat Internacional Menéndez y Pelayo sobre envelliment de la població treballadora, 6 de setembre del 2016.

Rosenfeld, R. (1992). Job mobility and career processes. *Annual review of sociology*, vol. 18 (1992), p. 39-61. Palo Alto (Calif.): Annual Reviews.

Sánchez, E. (2013). *El paro de larga duración ante el espejo*. Cinco Días, 10.05.2013. Madrid: Cinco Días. Consulta a http://cincodias.elpais.com/cincodias/2013/05/10/economia/1368198904_152027.html.

Serrano, N. (2011). La edad como factor de discriminación en el empleo. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, núm. 12 (2011), p. 17-43. Valladolid: Lex Nova. Consulta a [https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5704/1/title_aranz_v1.2_\(3\).pdf](https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5704/1/title_aranz_v1.2_(3).pdf).

Shimer, R. (2012). Reassessing the ins and outs of unemployment. *Review of economic dynamics*, núm. 15, 2 (2012), p. 127-148. Orlando, FL: Academic Press.

Silva, J. I. i Vázquez, J. (2013). The ins and outs of unemployment in a two-tier labor market. *Labour economics*, núm. 24 (2013), p. 161-169. Maastricht: European Association of Labour Economists.

Sonnet, A., Olsen, H. i Manfredi, T. (2014). Towards more inclusive ageing and employment policies: the lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland. *De Economist: Netherlands economic review*, vol. 162, núm. 4 (2014), p. 315-339. [S.I.]: Springer. Consulta a <http://www.oecd.org/els/emp/Towards-More-Inclusive-Ageing-and-Employment-Policies.pdf>.

Sullivan, D. i Von Wachter, T. (2009). Job displacement and mortality: an analysis using administrative data. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 124, núm. 3 (2009), p. 1265-1306. New York (N.Y.): University of Oxford.

Synder, S. E. i Evans, W. N. (2006). The effect of income on mortality: evidence from the social security notch. *Review of economics and statistics*, vol. 88, núm. 3 (2006), p. 482-95. Amsterdam: Elsevier, Harvard University.

Vázquez, J. (2012). *Job search methods in times of crisis: native and immigrant strategies in Spain*. Documents de treball IEB, núm. 19. Barcelona: Universitat de Barcelona, Institut d'Economia de Barcelona. Consulta a <http://www.ieb.ub.edu/phocadownload/doc2012-19.pdf>.

Wanberg, C. R., Hamann, D. J., Kanfer, R. *et al.* (2016). Age and reemployment success after job loss: an integrative model and meta-analysis. *Psychological bulletin*. Washington: American Psychological Association.

Ysàs, H. (2016). *La intervención de las organizaciones de la sociedad civil en la regulación del empleo y la protección social de los trabajadores de edad*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Consulta a https://ddd.uab.cat/pub/poncom/2016/163763/LABOUR_3_La_intervencin_de_las_organizacion....pdf.

Zwick, T. i Göbel, C. (2013). Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers?. *Labour economics*, vol. 22 (2013), p. 80-93. Maastricht: European Association of Labour Economists.