



PROPOSTES AMB RELACIÓ A L'ATUR DELS MAJORS DE 45 ANYS

ABRIL 2016

SÍNDIC

EL DEFENSOR
DE LES
PERSONES

PROPOSTES AMB
RELACIÓ A
L'ATUR DELS
MAJORS
DE 45 ANYS

SÍNDIC

EL DEFENSOR
DE LES
PERSONES

Síndic de Greuges de Catalunya

Primera edició: Abril 2016

Propostes amb relació a l'atur dels majors de 45 anys.

Disseny i maquetació: Síndic de Greuges de Catalunya

Imprès en paper reciclat

Disseny original: America Sanchez

Foto de coberta: © Síndic de Greuges

PROPOSTES AMB RELACIÓ A L'ATUR DELS MAJORS DE 45 ANYS

INTRODUCCIÓ..... 5

COM COMBATRE L'ATUR DELS MAJORS DE 45 ANYS:
CONCLUSIONS I PROPOSTES D'ACTUACIÓ..... 7

1. El punt de partença
2. Propostes d'acció
3. Propostes immediates

INTRODUCCIÓ

La majoria de les persones més grans de 45 anys que es queden sense feina troben moltes dificultats per reincorporar-se al món laboral. L'atur crònic d'aquest col·lectiu és una problemàtica important i complexa que requereix el màxim esforç i una intervenció específica. Cal que la cerca de solucions sigui un eix fonamental de les polítiques públiques.

És necessari el debat entre les diverses parts implicades per identificar quins són els punts clau que fan que aquesta situació sigui singular i els àmbits de les polítiques socials en què té un impacte específic.

Pel que fa al marc legal, és indispensable assenyalar els actuals desajustos normatius que agreugen la situació de les persones aturades de més de 45 anys. I, sobre aquestes persones, cal conèixer quines són les seves necessitats principals.

Finalment, cal identificar els eixos d'intervenció de les polítiques públiques per fer-ne un disseny efectiu en l'àmbit estatal, autonòmic i local.

Amb aquesta voluntat de portar el tema a debat i començar a cercar solucions, el Síndic de Greuges, amb la col·laboració de l'Obra Social "la Caixa", va organitzar el 19

i 20 de març de 2015 la jornada "Com combatre l'atur dels majors de 45 anys? Reflexions per a un debat necessari".

La jornada va aplegar representants de l'Administració pública, sindicats i experts de l'àmbit universitari, entre altres agents socials.

Entre els temes que es van tractar destaquen: l'atur dels *baby-boomers* i el seu efecte sobre el sistema de benestar des d'una perspectiva demogràfica, l'impacte de l'atur dels majors de 45 anys sobre els valors i els principis generals de l'Estat social, l'atur dels majors de 45 anys com una qüestió de salut pública, el sistema de Seguretat Social i el seu impacte sobre les persones aturades de més de 45 anys, els estereotips per raó d'edat i el seu paper en els processos de selecció i contractació, el treball del futur (amb els nous requeriments d'adaptació professional), les falles del sistema laboral i d'ocupació, i les experiències internacionals

Finalment, es va tractar la qüestió de la perspectiva de les administracions i dels agents socioeconòmics.

Resultat d'aquest debat són les conclusions i propostes d'actuació que presentem.

CONCLUSIONS I PROPOSTES D'ACTUACIÓ

1. El punt de partença

1.1. La situació de les persones aturades majors de 45 anys és la següent:

1. Segons dades del Departament d'Empresa i Ocupació corresponents al quart trimestre de 2014, un 49% del total de persones en situació d'atur a Catalunya són del col·lectiu +45 anys.
2. Presenten una concentració d'atur en els nivells de qualificació baixos. El 64% només ha assolit un nivell d'educació general i el 19% no té cap mena de formació o només formació primària.
3. Presenten una taxa superior d'atur de llarga durada amb una tendència negativa que ja no és observable en altres franges d'edat. Un 62% de les persones desocupades de +45 anys fa més de dos anys que busquen feina, i el 12% té una permanència en la situació d'atur d'entre sis mesos i un any. En total, el 67% de les persones en situació d'atur de +45 anys fa més d'un any que està en aquesta situació, seguit de lluny per la cohort de 30 a 44 anys (27%). En el cas de les persones amb discapacitat, la taxa d'atur de llarga durada és del 55%.
4. D'acord amb les dades de fluxos laborals de l'EPA (Enquesta de població activa), les persones desocupades +45 anys pateixen amb més intensitat l'anomenat *efecte pou*, que posa de manifest que el risc d'aquest col·lectiu no és tant perdre la feina, sinó trobar una nova ocupació des de la situació de desocupació o d'inactivitat (la probabilitat que una persona de +45 anys trobi feina un cop l'ha perduda és de menys de la meitat de la dels 45 anys). De fet, en la cohort d'edat de +45 anys, els fluxos mantenen una tendència negativa que no és observable en les altres franges d'edat, especialment en el cas d'atur de llarga durada.
5. Els factors determinants que retarden la sortida de la situació de desocupació són: ser major de 55 anys (com a conseqüència directa dels estereotips d'edat), fer més d'un any que busques feina (pel risc de desactualització professional) i cobres subsidi (com a conseqüència de la devaluació exponencial dels salaris i de la disminució de les condicions d'estabilitat laboral).
6. La majoria de les persones desocupades +45 anys (57%) són caps de família i de nacionalitat espanyola (87%). Només un 10% són persones estrangeres extracomunitàries.
7. Si bé la majoria a l'Estat espanyol (53%) són homes, a Catalunya un 52% són dones.
8. El 63% prové del sector serveis; el 18%, de la indústria i el 14%, de la construcció. En un 28% demanen professions elementals que actualment estan en clar retrocés en el mercat de treball, fet que evidencia un greu problema de desajustos entre demanda i oferta, i fa preveure (en cas que no s'adoptin solucions urgents i d'impacte) una cronificació de la situació d'atur per a aquest col·lectiu i un progressiu desplaçament del seu nivell de protecció cap al nivell assistencial, amb un risc evident d'exclusió social.
9. En molts casos es tracta de perfils professionals excessivament especialitzats (fet que dificulta la seva transició cap a altres sectors o professions), amb llarga permanència en llocs de treball en retrocés (fet que comporta dificultats per reciclar-se o fer transicions cap a sectors emergents), amb una llarga permanència a llocs de treball i empreses (fet que suposa una

manca de coneixement de les dinàmiques del mercat de treball actual).

10. 8 de cada 10 persones desocupades de +55 anys cobren 426 euros al mes o no tenen cap mena de prestació.

11. No competeixen amb els joves, sinó que presenten una relació de complementaritat.

12. Com a conseqüència dels canvis demogràfics que està experimentant la població a l'Estat espanyol, i que s'aguditzaran en els propers anys, seran necessàries mesures que permetin una compatibilització flexible entre vida activa i passiva en les cohorts de +45 anys.

13. La situació no és comparable a escala internacional, atès que l'Estat espanyol presenta unes taxes molts superiors a les de la resta de països desenvolupats, només propera a Portugal i Grècia.

1.2. Les polítiques de prestacions públiques contributives i no contributives:

1. Estan desarticulades i parteixen de la idea "d'ocupació estable" al llarg de la vida i a temps complet.

2. Obeeixen a una lògica d'emergència, més que de planificació. Una mostra d'això és l'augment exponencial del subsidi no contributiu per esgotament de la prestació contributiva, fet que posa de manifest la inadequació de la regulació de la prestació de desocupació i de les polítiques actives.

3. No incorporen en el nivell contributiu el factor edat (que només considera el temps cotitzat, la base de cotització i el fet de tenir fills a càrrec o no), a diferència del nivell no contributiu, en què apareixen dos edats de referència: 45 anys (amb una protecció simbòlica) i +55 anys (amb una major protecció). En qualsevol cas, el factor edat perd importància respecte d'altres criteris com ara les càrregues familiars i la capacitat econòmica del beneficiari i de la unitat familiar en la qual s'integra.

4. Poden deixar desprotegida una persona desocupada de +45 anys o adreçar-la cap a una protecció assistencial o mínima.

5. El mateix Sistema de Seguretat Social institucionalitza l'edat com a factor estigmatitzador que provoca la sortida del mercat de treball. En aquest sentit, la protecció per desocupació contributiva i els instruments de rendes d'inserció expulsen la persona desocupada un cop compleix l'edat de jubilació, de manera que aquesta es veu abocada a integrar-se en el col·lectiu de persones en situació d'inactivitat. I, en l'àmbit no contributiu, es crea un subsidi per a +55 anys amb una clara vocació de "pont cap a la jubilació", que dissuadeix la persona propera a la jubilació d'acceptar qualsevol feina, ja que un dels requisits per accedir a la jubilació és que el treballador hagi perdut la feina per acomiadament limitat a unes causes concretes.

6. El cas paradigmàtic és el nou subsidi per a +55 anys, en què si el beneficiari compleix l'edat per a la jubilació anticipada involuntària (61 anys) queda expulsat del sistema i passa forçosament a situació d'inactivitat amb un coeficient reductor en la seva pensió que pot oscil·lar entre el 6% i el 7,5%. En tots els casos, cal analitzar si aquestes previsions són contràries al dret al treball consagrat en l'article 35 de la Constitució espanyola (CE).

7. L'accés a la protecció assistencial es vertebrava al voltant de la inexistència de capacitat econòmica de la persona en situació de desocupació i de la família en la qual s'inscriu, però sense cap consideració al concepte de necessitat: el simple fet de disposar en la unitat familiar de rendes de qualsevol naturalesa superiors a 486,45 euros/mes suposa l'exclusió del subsidi. Més enllà de col·locar la persona afectada en situació real de risc de pobresa, el sistema afavoreix el recurs al treball informal i l'economia submergida.

8. La lògica sobre la qual opera el nivell assistencial de protecció està totalment desvinculada de la idea d'apoderament, que és crítica per evitar l'exclusió social. En aquest sentit, el requisit de rendes s'exigeix al llarg de tota la durada del

subsidi, de manera que un canvi que millori la situació familiar derivada del fet que algun dels seus membres trobi feina o millori les seves condicions laborals repercuteix negativament sobre la persona en desocupació de +45 anys, que perdrà el subsidi.

9. La durada màxima del subsidi per a majors de 45 anys sense càrregues familiars és de 6 mesos. En el cas que la persona beneficiària tingui familiars a càrrec és de 24 o 30 mesos, sempre que abans hagin esgotat, respectivament, una prestació de desocupació d'almenys 4 o 6 mesos. Contràriament, la durada és de 18 mesos. Un cop esgotat aquest període, desapareix la cobertura i la persona en situació de desocupació només podria accedir a programes de rendes mínimes o dispositius excepcionals similars.

10. En el subsidi de +45 anys no hi ha cotització per a la contingència de jubilació, de manera que la persistència en la situació d'atur té un impacte negatiu sobre la quantia de la jubilació, fet que pot ser qüestionable en termes de respecte al dret a la igualtat per raó d'edat (art. 14 CE), tenint en compte que en el subsidi de +55 anys sí que hi ha cotització per a aquesta contingència.

11. En el cas del subsidi +55 anys, no obstant això, s'ha reduït l'import sobre el qual es cotitza (actualment el 100% del topall mínim quan amb anterioritat era del 125%). Aquesta disminució té un impacte a la baixa sobre les quanties futures en matèria de jubilació, malgrat que es dona la possibilitat de subscriure un conveni especial per complementar la cotització per jubilació (subjecta, per tant, a la capacitat econòmica del beneficiari).

12. Els convenis especials amb la Seguretat Social per integrar llacunes de cotització prèvies a la jubilació requereixen aportació econòmica per part de la persona aturada, llevat del cas d'ERO, supòsit en què és l'empresa la que farà l'aportació. En qualsevol cas, a partir del mes 48 la llei només permet cobrar el 50% de la base mínima de cotització, fet que clarament repercuteix negativament sobre la quantia

de la pensió a la qual posteriorment pugui tenir dret aquesta persona.

13. En el cas que s'esgoti la prestació per desocupació, però no es pugui accedir a cap subsidi (pel fet de no complir-se el requisit econòmic familiar, no tenir responsabilitats familiars o no tenir l'edat exigida), la xarxa de protecció desapareix, ja que normalment els programes excepcionals de darrer recurs (pla PREPARA, RAI o RMI) reproduïxen els mateixos criteris de cribratge. En aquest cas, l'impacte sobre la pensió de jubilació és clarament negatiu, especialment en el cas de persones de +55 anys, i l'única alternativa és la subscripció d'un conveni especial amb la Seguretat Social.

14. La renda activa d'inserció (RAI) té una durada limitada (11 mesos) i penalitza les persones que hagin vista cronificada la seva situació de necessitat (exigeix no haver estat beneficiari de la RAI en els darrers 365 dies anteriors a la sol·licitud i no haver estat beneficiari de tres programes RAI).

15. D'altra banda, obeeix a una lògica intermitent allunyada absolutament de les característiques de les situacions de necessitat que es generen com a conseqüència de situacions cronificades d'atur en col·lectius amb càrregues familiars (es pot demanar tres vegades amb intervals entre cada sol·licitud de 365 dies).

16. Igualment, els criteris que utilitzen per acreditar la disponibilitat i activitat de la persona beneficiària i que esdevenen un requisit per accedir a la renda (enviament de presentació de CV a tres empreses diferents, haver tingut una entrevista de feina, inscriure's com a sol·licitant d'ocupació en dos serveis públics i una agència de col·locació o realitzar una oferta formativa per a l'autoocupació) obvien absolutament qualsevol aproximació integral a la millora de l'ocupabilitat (i devaluen la major importància dels programes d'orientació i de formació) i poden tenir repercussions addicionals sobre l'estabilitat emocional de la persona en situació d'atur, si ens

atenim a una lògica “cronològica” d’aquest ajut (cal suposar que la persona pot accedir a la RAI un cop esgotades les prestacions i subsidis d’ocupació, de manera que cal suposar que ja ha passat pel procés de recerca intensiva de feina).

17. Els sistemes d’ajut de rendes mínimes o d’inserció no permeten la cotització per jubilació, de manera que multipliquen la situació de dependència un cop la persona en situació de desocupació arriba als 65 anys, ja que potser no compleix els requisits de cotització per accedir a la prestació contributiva i, en qualsevol cas, la seva quantia serà inferior.

18. Tots els supòsits de prestacions no contributives i de programes de rendes actives i d’inserció (inclòs el programa PREPARA) penalitzen clarament la xarxa de solidaritat familiar o els processos de reagrupació familiar derivats de situació de necessitat, ja que tots es condicionen a la carència de rendes econòmiques familiars en una quantia manifestament exigent i insuficient. Es tracta d’una previsió que podria comprometre l’article 39 CE, segons el qual els poders públics han d’assegurar la protecció social, econòmica i jurídica de la família.

19. En tots els supòsits de prestacions no contributives i de programes de rendes actives i d’inserció (inclòs el programa PREPARA) el criteri fonamental de cribatge és el dels “ingressos” i no el del “balanç financer” de la família, fet que exclou absolutament la seva correlació amb les despeses d’aquesta i, per tant, amb la situació real de necessitat.

1.3. Pel que fa a les polítiques d’ocupació:

1. Són insuficients i puntuals.

2. No s’integren en el marc d’un conjunt de mesures integrals de suport a la situació personal de la persona en situació d’atur (especialment pel que fa a l’atenció de salut a la persona afectada però també a la dels altres membres del nucli familiar), de suport en matèria d’habitatge, de suport en matèria d’aliments i de suport financer.

3. Les existents a l’Estat espanyol (reducció de cotitzacions a les empreses que contracten persones de +45 en situació de desocupació, complementació del subsidi amb un salari, possibilitat de capitalització de la prestació de desocupació, o establiment de prioritats en les iniciatives de formació) no han demostrat el seu impacte.

4. Clarament difereixen de les polítiques assajades a d’altres països de la UE (Holanda, Noruega o Suïssa) i de les recomanacions de l’OCDE, que s’articulen al voltant de: mesures financeres, mesures antidiscriminatòries i mesures de millora de l’ocupabilitat.

1.4. El context socioeconòmic de crisi i les asimetries en la recuperació econòmica:

1. Tenen un impacte inqüestionable sobre la salut (entre el 30% i el 40% dels determinants sobre la salut estan vinculats a factors com ara el medi laboral, les condicions de vida i treball i l’atur).

2. L’empitjorament dels indicadors socioeconòmics impacta especialment sobre la salut dels grups de població més vulnerables i en risc d’exclusió social.

3. Mentre que no s’observen canvis significatius en el consum de tabac o alcohol com a conseqüència de la situació laboral, no passa el mateix amb la prevalença de risc de mala salut mental en les taxes d’hospitalització per temptatives de suïcidi (entre el 2005 i el 2012 se n’ha produït un increment del 59%) i en l’increment de les conductes violentes.

4. L’aïllament social disminueix la capacitat mental i la capacitat de processament intel·lectual i de presa de decisions, i té un efecte sobre la mortalitat comparable al de l’obesitat o el tabaquisme.

5. Les conseqüències associades a l’atur de llarga durada, en la mesura que comportin situacions de privació i de desigualtats socials, s’associen a pitjors resultats de salut en la infància tant a curt com a mitjà i llarg termini.

6. Els estudis i les recomanacions de l'OMS reclamen l'adopció de polítiques de salut transversals, de programes actius d'accés al mercat de treball, de suport a la família i a la seva situació financera, i d'accés a aliments de qualitat, de reforç a l'atenció primària per als col·lectius amb risc de trastorn mental (entre els quals hi ha el col·lectiu de persones en situació d'atur de +45 anys).

1.5. El valor social del factor “treball (productiu)” el converteix actualment en l'element prevalent de vertebració i d'integració social:

1. El treball és l'activitat clau sobre la qual es construeix la noció d'estatus social que estructura temporalment l'activitat diària, que atorga autoestima i motivació, que afavoreix les relacions interpersonals i la connectivitat social, i que afavoreix els processos de presa de decisions.

2. Aquest valor, però, no es correspon ni té correlació amb el seu nivell de protecció constitucional.

3. El fet que els “treballs no productius” no es promocionin ni es valorin socialment els resta actualment potència per esdevenir un mecanisme d'integració social i un pont cap a l'ocupació retribuïda.

1.6. Pel que fa a la cultura i la sensibilitat empresarial sobre el factor edat en les relacions laborals:

1. L'edat és un factor rellevant en la presa de decisions empresarials clau (contractació i acomiadament), però paradoxalment no és objecte de gestió específica per part de les empreses.

2. Les empreses consideren que les persones de +45 anys tenen expectatives salarials superiors a les ofertes o les que tindrien els joves, fet que sovint també es pot traduir en menys motivació i predisposició a la feina.

3. Consideren que no tenen prou coneixements informàtics ni d'idiomes.

4. Consideren que tenen menys bagatge formatiu i són més resistents al canvi.

5. Consideren que tenen més dificultats per acceptar ordres i tenen hàbits adquirits, fet que provoca una major rigidesa i la necessitat d'activar més dispositius per al reaprenentatge.

6. Consideren que no contribueixen decididament a crear un millor clima laboral, especialment en la seva interacció amb les persones més joves, en què una mala combinació d'edat, formació, experiència i responsabilitats pot comportar complicacions en les relacions interpersonals i en la dinàmica productiva de l'empresa.

7. Tot i així, diferents estudis estimen que les competències o potencialitats associades a l'edat i que, per tant, cal explotar són:

a. Disposen de més intel·ligència general i cristal·litzada.

b. Presenten un capital competencial identificat i adquirit en l'àmbit formal i informal

c. Tenen alts nivells de responsabilitat.

d. Aporten estabilitat, fiabilitat, experiència i maduresa.

e. Tenen més capacitat d'aguantar la pressió.

f. Presenten millors indicadors de qualitat en la gestió amb els clients i una xarxa de contactes formals i informals més sòlida.

g. Són una font de coneixement.

2. Propostes d'acció

1.1. Pressupòsits bàsics:

1. Qualsevol mesura que pretengui de forma efectiva i amb impacte combatre la situació d'atur de les persones de +45 anys ha d'articular-se necessàriament a través de mesures coordinades que operin en el curt, el mitjà i el llarg termini, i així caldria

ordenar-les en el que ha de ser un pla d'acció integral contra la discriminació per raó d'edat en l'ocupació i contra la lluita de les persones aturades de +45 anys. No hi ha solucions "màgiques" ni per a aquest col·lectiu ni per a cap altre, ja que del que es tracta no és simplement de reduir les dades d'atur, sinó d'eliminar les raons que les expliquen i garantir que les correccions són sostenibles en el temps.

2. En l'abordatge d'aquest pla d'acció s'haurien de combinar necessàriament actuacions adreçades i que interpel·lessin directament les persones individuals, les de les empreses, els diferents nivells de l'Administració pública, els agents socials i empresarials i els operadors privats amb ànim de lucre i sense. El sistema d'ocupació s'ha de concebre com un tot integrat per diferents actors que s'han de coordinar i han d'explotar al màxim els seus nivells d'incidència. Això comporta que no es pugui assenyalar en exclusiva només un d'aquests actors o alguns, perquè, tot i que amb diferents nivells de responsabilitat i amb diverses capacitats d'influència, tots poden operar millores que contribueixin a superar la situació de desocupació de les persones de +45 anys. Per tant, en la mesura que tots són responsables, a tots se'ls ha d'exigir al màxim el compliment de les seves responsabilitats.

3. La solució a l'atur de les persones de +45 anys no depèn només de canvis normatius, sinó que també depèn en bona mesura de

canvis culturals i de canvis en els processos operatius amb què operen especialment les administracions responsables del disseny i la implementació de polítiques actives d'ocupació. És per això aquesta solució requereix, com sostenim, l'aprovació d'un pla d'acció integral contra la discriminació per raó d'edat en l'ocupació i de lluita de les persones aturades de +45 anys que podria impulsar o que podria liderar la Generalitat de Catalunya, malgrat que moltes de les mesures concretes d'actuació caiguin en l'àmbit de responsabilitat d'altres actors, inclosos el Govern de l'Estat espanyol. Del que es tractaria, per tant, és de poder identificar tots els factors que caracteritzen la situació d'atur de les persones de +45 anys, i totes i cadascuna de les mesures que cal emprendre per resoldre-la i per garantir que, com a conseqüència de la persistència d'aquesta situació, no s'afectin altres drets de la persona i del seu entorn més proper. Fet això, cal fer-ho públic, interpel·lar directament els actors que poden incidir en alguns d'aquests factors, i/o que són els únics que poden executar les mesures, i exigir-los un posicionament a aquest respecte.

4. L'estructura d'intervenció pot seguir l'esquema següent:

NIVELL MEDIÀTIC I D'AGENDA POLÍTICA

"Cal parlar insistentment sobre aquesta qüestió i alertar dels riscos de la no-intervenció."

NIVELL D'INTERVENCIÓ MACRO I MESO DELS PRINCIPALS ACTORS REGULADORS

CANVIS NORMATIUS

- En la Constitució espanyola
- En la Llei general de la Seguretat Social (prestacions per desocupació i jubilació)
- En la Llei de prevenció de riscos laborals
- En l'Estatut dels treballadors (formació, plans de recol·locació i altres obligacions empresarials)

CANVIS CULTURALS

- Sensibilització de les empreses
- Sensibilització dels mitjans de comunicació i dels informadors

CANVIS EN LA GESTIÓ DE LES PAO

- Customització i identificació de factors específics
- Promoció de la integració REAL entre els diferents operadors del sistema
- Integració del factor salut en les PAO
- Sistemes REALS d'avaluació d'impacte i de rendició de comptes
- Territorialització

MESURES DE PREVENCIÓ

- Informació integrada i pública sobre components quantitius i qualitius del mercat de treball
- Informació pública sobre tendències del mercat de treball
- Mecanismes de suport social

NIVELL D'INTERVENCIÓ MICRO I CONTINGENT (prioritari i d'emergència)

| | |
|---|---|
| <p>GARANTIA D'ASSISTÈNCIA SANITÀRIA NO MEDICALITZADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • En col·laboració amb serveis socials i/o operadors d'ocupació | <p>INTERVENCIÓ ECONOMICOFINANCERA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cobertura de les necessitats bàsiques a través d'ajuts econòmics o serveis • Assistència pública amb relació a habitatge i infància • Assistència pública per a planificació financera |
| <p>GARANTIA DE MOBILITAT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajuts al transport | <p>SUPORT SOCIAL I APODERAMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinació entre serveis i/o operadors d'ocupació i serveis socials • Coordinació entre serveis i/o operadors d'ocupació i entitats associatives i culturals del territori |

1.2. En l'àmbit legislatiu

1. La centralitat del treball en una societat democràtica participativa i el seu paper essencial en la consecució de la dignitat, la llibertat i la igualtat exigeixen una nova reconfiguració constitucional del dret al treball i el reconeixement del dret a l'ocupabilitat com un dret fonamental.

2. Cal una planificació coherent sobre la protecció per desocupació en el seu doble vessant de polítiques passives i polítiques actives, articulades entre si.

3. Cal fugir de mesures improvisades, aïllades i excepcionals.

4. Cal una reforma en profunditat de la prestació per desocupació:

- El concepte d'ocupació adequada s'ha de modificar per vincular-lo a competències i no a la professió habitual.
- El compromís d'activitat ha d'estar prèviament vinculat a un balanç de competències a càrrec dels serveis públics d'ocupació, des del qual poder realment prescriure les actuacions de millora de l'ocupabilitat.
- La prestació ha d'incorporar la dimensió edat, en combinació amb la de la situació familiar i de la situació de necessitat.

- Cal millorar i flexibilitzar les possibilitats de compatibilització de la prestació amb un contracte a temps parcial, ja sigui temporal o indefinit.

- El nivell assistencial s'ha de vertebrar al voltant d'una situació objectiva de necessitat, i no com ara, que es condiona a una dada estàndard de carència de rendes de qualsevol naturalesa superiors en còmput anual al 75% del salari mínim interprofessional (SMI).

- El nivell assistencial ha de ser indefinit en els supòsits en què persisteixi la situació de necessitat i se n'ha d'incrementar l'import per garantir un nivell de suficiència assimilable a l'SMI.

- El nivell assistencial no pot penalitzar el perceptor del subsidi en cas que la situació de les rendes familiars millori, ja que el col·loca en situació de dependència, i per tant, en una situació emocional d'inserció laboral més difícil.

- La renda activa d'inserció o les rendes mínimes d'inserció s'haurien d'incloure en la normativa de Seguretat Social i s'haurien de modificar estructuralment per atendre situacions reals de necessitat que no penalitzin la família i que vetllin especialment pel procés individual d'apoderament i de millora qualitativa de l'ocupabilitat de la persona en situació de desocupació.

- En el sistema de protecció per desocupació (en la seva modalitat contributiva, no contributiva i en programes de rendes bàsiques i d'inserció), cal garantir, a partir dels 50 anys, en tots els casos, la cobertura de cotització específicament per a la jubilació, a fi d'evitar un efecte multiplicador i un impacte negatiu sobre els drets de jubilació.

5. Cal millorar les quanties de la xarxa de protecció en aquests casos i també incorporar mesures específiques per a persones en situació de necessitat, però que no tinguin responsabilitats familiars.

6. Cal modificar les condicions per accedir al conveni especial de la Seguretat Social i ampliar els supòsits de finançament a càrrec de les empreses o facilitar sistemes de subvenció per a col·lectius de més edat amb dificultats especials d'inserció i en situació de necessitat.

7. Cal articular un règim jurídic complet i assimilable al de les persones treballadores per compte d'altri, en el cas de persones autònomes que tanquen el seu negoci a partir dels 55 anys.

8. Cal exigir de forma efectiva la presència de mesures de seguiment obligatori per a les persones de +45 anys en els plans de recol·locació externs i en el marc de les mesures d'acompanyament social dels acomiadaments col·lectius.

9. Cal introduir en la Llei de prevenció de riscos laborals una protecció especial en el moment de l'acomiadament i per a la situació de desocupació.

10. Cal valorar la possibilitat de promoure qüestions o recursos d'inconstitucionalitat respecte de les darreres reformes en matèria de protecció social, en particular sobre la regulació dels subsidis de desocupació, per la seva incidència sobre diversos drets constitucionalment reconeguts.

1.3. En l'àmbit operatiu

1. Pel que fa a les polítiques de salut:

- Els centres d'atenció primària actualment juguen un paper eminentment reparador i vertebrat al voltant d'una lògica

medicalitzadora, que cal canviar amb la creació d'unitats especialitzades que puguin treballar des d'una perspectiva multidisciplinària amb els serveis de col·locació i amb els serveis socials.

- Cal que els serveis d'atenció primària puguin accedir a la informació de vida laboral dels pacients/usuaris i puguin adequar les seves prescripcions a la seva realitat laboral.

- Cal estendre les iniciatives puntuals ja existents de col·laboració entre serveis sanitaris i entitats d'ocupació, culturals i de suport social.

- Cal definir les rutes assistencials de la depressió a tots els territoris i la seva vinculació amb factors derivats de l'ocupació.

- Cal implicar més activament els serveis d'ocupació i els serveis socials en els dispositius sanitaris d'emergència (com, per exemple, en el Codi risc suïcidi).

- Cal introduir dispositius de teràpia cognitivoconductual per a les persones +45 anys en situació d'atur, especialment en el cas de llarga durada, i planificar en els dispositius de recerca de feina incidents crítics que puguin tenir impacte sobre l'estabilitat emocional de la persona en situació d'atur.

- Cal que els instruments d'intervenció combinin l'atenció individualitzada amb sessions grupals que permetin el desenvolupament de mecanismes de suport social.

- Cal incorporar programes de desenvolupament d'habilitats parentals per a les famílies en què algun membre o tots estan en situació d'atur, a fi de controlar situacions addicionals d'estrès entre els membres adults i els infants.

- Cal assajar la possibilitat d'utilitzar la xarxa de centres especials de treball i d'empreses d'inserció per facilitar l'accés al treball i, mitjançant aquesta, afavorir l'estabilitat emocional de les persones que no són discapacitades, sinó que pateixen un trastorn mental temporal vinculat a la situació d'atur.

2. Pel que fa a les polítiques d'ocupació:

- Els serveis públics d'ocupació, en col·laboració amb altres organitzacions i institucions establertes al territori, haurien d'oferir una informació detallada i actualitzada de la situació del mercat de treball, no només en termes de taxes d'activitat, inactivitat, ocupació i desocupació, sinó també respecte de les professions en demanda en cadascun dels territoris, les competències per accedir-hi, les funcions i les condicions bàsiques de treball, etc.
- Igualment, i basant-se en sistemes de *data mining*, podrien oferir un perfil d'ocupabilitat de les persones desocupades en termes relatius, és a dir, amb relació al nombre de candidats amb les mateixes característiques, expectatives i demandes.
- Cal que totes les estratègies i els programes d'ocupació incorporin la perspectiva de salut amb instruments concrets de millora de la salut física i emocional i d'estratègies per afrontar la crisi.
- Cal que els programes d'ocupació promocionin específicament l'apoderament i la integració de les persones de +45 anys en situació d'atur, a través de la seva participació activa en activitats socials i culturals (prescripció social), fet que exigeix la col·laboració estreta i institucionalitzada entre entitats locals, centres d'atenció primària i entitats de lleure i culturals.
- Cal que les tècniques de recerca de feina adreçades al col·lectiu de +45 anys posin èmfasi en aspectes positius i fomentin, especialment, qualsevol instrument o mostra d'actualització que trenqui els estereotips arrelats a l'edat i al pas del temps.
- Cal promoure mesures específiques per reduir l'esclatxa digital.
- Cal que es promoguin i es promocionin sistemes mixtes de contractació a temps parcial i autoocupació.
- Cal identificar tots i cadascun dels factors que determinen l'ocupabilitat de les

persones en situació d'atur en les seves diverses manifestacions i articular mesures específiques per potenciar-los.

- Cal posar a disposició més recursos i flexibilitat per garantir més processos d'acreditació de l'experiència professional.
 - Cal articular un paquet de mesures específiques per afavorir la mobilitat i vertebrades al voltant de les polítiques d'habitatge, d'incentius fiscals i de mesures d'acompanyament logístic i domèstic en la mobilitat.
 - Cal articular mecanismes d'informació i d'acompanyament per minimitzar les resistències a deixar la prestació per una feina temporal.
 - Cal establir una millor coordinació entre les mesures d'ajuda a què pot accedir una persona de +45 anys (que inclogui una visió panoràmica i cronològica de l'itinerari de protecció del qual es disposa) i millorar significativament la informació a aquest respecte.
 - Cal promoure, en línia amb el que s'ha promogut amb èxit en altres països de la UE (Suècia), i a través de mecanismes de col·laboració publicoprivada liderats per l'Administració pública, la creació d'un *market place* per a persones en situació de desocupació de +45 anys.
 - Igualment, cal acompanyar els itineraris de desenvolupament de les polítiques actives d'ocupació (PAO) amb prestacions econòmiques i/o salarials, per garantir el seguiment i la millora de l'ocupabilitat mentre al mateix temps s'atenen les situacions de necessitat.
- ## 3. Pel que fa a les polítiques en el si de les empreses:
- Cal elaborar un catàleg de les competències i dels valors associats a l'edat que aporten valor a les organitzacions.
 - Cal dur a terme campanyes específiques de sensibilització que permetin posar en valor conceptes com ara la diversitat i els talents de les persones i grups que integren les empreses i organitzacions.

- Cal estendre els plans d'igualtat no només a qüestions de gènere, sinó també respecte d'altres col·lectius especialment protegits, en particular, el relacionat amb l'edat, i explicitar-ne els beneficis quantitatius i qualitius per a les empreses.
- Cal desenvolupar programes mixtes d'ocupació i feina per afavorir la contractació de persones en situació d'atur de +45 anys.
- Cal promocionar el desenvolupament periòdic dels balanços de competències entre la població ocupada.
- Cal desenvolupar efectivament els drets de formació amb impacte per a la població ocupada.
- Cal focalitzar les polítiques de recursos humans també a l'evolució professional de les persones treballadores.
- En aquest sentit, cal fomentar el disseny de programes de gestió integral de l'edat i de les desvinculacions ocasionades per la jubilació a les empreses i organitzacions (estratègies clares de gestió de les persones treballadores grans que incorporin mesures de gestió de la salut, de formació, d'adaptació dels llocs de treball i de gestió específica del clima laboral i dels instruments de suport social).
- Cal fomentar programes ben dissenyats de salari variable que incorporin una nova manera d'entendre el rendiment, tant en la perspectiva quantitativa com qualitativa.

4. Pel que fa a les polítiques de control i sanció:

- Cal intensificar el control sobre el frau en la desocupació, els abusos en la contractació i la subocupació.

5. Pel que fa a les polítiques de concertació social:

- En la negociació col·lectiva cal promoure mesures específiques per combatre la discriminació per raó d'edat, i per garantir i promoure l'ocupabilitat de les persones de +45 anys, especialment pel que fa a les polítiques de formació i recol·locació.
- Cal obrir a l'entorn del Consell de Relacions Laborals un grup de treball que dissenyi i analitzi propostes d'actuació sobre la gestió de l'edat a les organitzacions i que obri un debat en profunditat sobre com fer front a la inserció de les persones de +45 anys en un context de canvi radical del treball i de les professions (incidència de la segona revolució industrial o de l'anomenat *futur del treball* sobre les persones en situació de desocupació).

6. En general per a totes les polítiques i els dispositius públics:

- Cal posar la salut i el benestar de les persones, i el rendiment de comptes com a centre de les decisions polítiques.
- Cal potenciar l'existència de territoris socialment responsables i col·laborar amb les empreses en el disseny d'itineraris integrals de responsabilitat social corporativa vinculats a unes necessitats directes de contractació.
- Cal desenvolupar mètodes acurats d'avaluació d'impacte.
- Cal millorar els dispositius agregats d'informació sobre els recursos i els serveis públics per combatre l'atur de +45 anys o donar suport a les persones afectades.

3. Propostes immediates

3.1. Pressupòsits bàsics

■ Qualsevol mesura que pretengui de forma efectiva i amb impacte combatre la situació d'atur de les persones de +45 any ha d'articular-se necessàriament a través de mesures coordinades que operin en el curt, el mitjà i el llarg termini, i així caldria ordenar-les en el que ha de ser un pla d'acció integral contra la discriminació per raó d'edat en l'ocupació i contra la lluita de les persones aturades de +45 anys.

■ La solució a l'atur de les persones de +45 anys no depèn només de canvis normatius, sinó que també depèn en bona mesura de canvis culturals i de canvis en els processos operatius amb què operen especialment les administracions responsables del disseny i la implementació de polítiques actives d'ocupació. Del que es tractaria és de poder identificar tots els factors que caracteritzen la situació d'atur de les persones de +45 anys, i totes i cadascuna de les mesures que cal emprendre per resoldre-la i per garantir que, com a conseqüència de la persistència d'aquesta situació, no s'afectin altres drets de la persona i del seu entorn més proper. Aquesta actuació, la pot liderar la Generalitat de Catalunya.

3.2. En l'àmbit legislatiu

■ Cal una planificació coherent sobre la protecció per desocupació en el seu doble vessant de polítiques passives i polítiques actives, articulades entre si.

• Cal millorar i flexibilitzar les possibilitats de compatibilització de la prestació amb un contracte a temps parcial, ja sigui temporal o indefinit.

• El nivell assistencial s'ha de vertebrar al voltant d'una situació objectiva de necessitat.

• El nivell assistencial no pot penalitzar el receptor del subsidi en cas que la situació de les rendes familiars millori, ja que el col·loca en situació de dependència, i per

tant, en una situació emocional d'inserció laboral més difícil.

■ Cal modificar les condicions per accedir al conveni especial de la Seguretat Social i ampliar els supòsits de finançament a càrrec de les empreses o facilitar sistemes de subvenció per a col·lectius de més edat amb dificultats especials d'inserció i en situació de necessitat.

■ Cal exigir de forma efectiva la presència de mesures de seguiment obligatori per a les persones de +45 anys en els plans de recol·locació externs i en el marc de les mesures d'acompanyament social dels acomiadaments col·lectius.

3.3. En l'àmbit operatiu

Pel que fa a les polítiques de salut:

■ Els centres d'atenció primària actualment juguen un paper eminentment reparador i vertebrat al voltant d'una lògica medicalitzadora, que cal canviar amb la creació d'unitats especialitzades que puguin treballar des d'una perspectiva multidisciplinària amb els serveis de col·locació i amb els serveis socials.

■ Cal que els serveis d'atenció primària puguin accedir a la informació de vida laboral dels pacients/usuaris i puguin adequar les seves prescripcions a la seva realitat laboral.

■ Cal implicar més activament els serveis d'ocupació i els serveis socials en els dispositius sanitaris d'emergència.

■ Cal introduir dispositius de teràpia cognitivoconductual per a les persones +45 anys en situació d'atur, especialment en el cas de llarga durada.

■ Cal assajar la possibilitat d'utilitzar la xarxa de centres especials de treball i d'empreses d'inserció per facilitar l'accés al treball i, mitjançant aquesta, afavorir l'estabilitat emocional de les persones que no són discapacitades, sinó que pateixen un trastorn mental temporal vinculat a la situació d'atur.

Pel que fa a les polítiques d'ocupació:

- Els serveis públics d'ocupació, en col·laboració amb altres organitzacions i institucions establertes al territori, haurien d'oferir una informació detallada i actualitzada de la situació del mercat de treball, no només en termes de taxes d'activitat, inactivitat, ocupació i desocupació, sinó també respecte de les professions en demanda en cadascun dels territoris, les competències per accedir-hi, les funcions i les condicions bàsiques de treball, etc.
- Cal que els programes d'ocupació promocionin específicament l'apoderament i la integració de les persones de +45 anys en situació d'atur, a través de la seva participació activa en activitats socials.
- Cal articular un paquet de mesures específiques per afavorir la mobilitat i vertebrades al voltant de les polítiques d'habitatge, d'incentius fiscals i de mesures d'acompanyament logístic i domèstic en la mobilitat.
- Igualment, cal acompanyar els itineraris de desenvolupament de les polítiques actives d'ocupació (PAO) amb prestacions

econòmiques i/o salarials, per garantir el seguiment i la millora de l'ocupabilitat mentre al mateix temps s'atenen les situacions de necessitat.

Pel que fa a les polítiques en el si de les empreses:

- Cal dur a terme campanyes específiques de sensibilització que permetin posar en valor conceptes com ara la diversitat i els talents de les persones.

- Cal estendre els plans d'igualtat no només a qüestions de gènere, sinó també respecte d'altres col·lectius especialment protegits.

Pel que fa a les polítiques de concertació social:

- Cal obrir a l'entorn del Consell de Relacions Laborals un grup de treball que dissenyi i analitzi propostes d'actuació sobre la gestió de l'edat a les organitzacions i que obri un debat en profunditat sobre com fer front a la inserció de les persones de +45 anys en un context de canvi radical del treball.

SÍNDIC

EL DEFENSOR
DE LES
PERSONES