

COMPAREIXENÇA DE LA CONSELLERA DE TREBALL DAVANT LA
COMISSIÓ DE TREBALL, INDÚSTRIA, COMERÇ I TURISME PER EXPLICAR
LES PRINCIPALS LÍNIES D'ACTUACIÓ DEL DEPARTAMENT

Sessió

22 de març de 2007

Sumari

0. Introducció: el Departament de Treball, i la situació de partida

- 0.1. El nou Departament de Treball
- 0.2. Tres anys de Govern, tres anys de feina ben feta i de resultats

1. Els reptes i l'estratègia: conceptes i instruments clau

- 1.1. Principis clau, orientadors de l'estratègia del Govern
- 1.2. Els reptes: hem d'afrontar reptes importants de manera sòlida i creïble

2. Necessitat de modernitzar el model d'empresa i de treball: un decàleg de prioritats i propostes d'actuació

- 2.1. Més persones al mercat de treball
- 2.2. Més oportunitats d'integració per a les persones i pels col·lectius amb més dificultats
- 2.3. Més igualtat
- 2.4. Més estabilitat, i equilibri entre flexibilitat i seguretat
- 2.5. Més seguretat i salut en el treball, i més prevenció de riscos
- 2.6. Més formació al llarg de la vida
- 2.7. Més i millors serveis per a l'ocupació, per a les persones i per a les empreses
- 2.8. Més iniciativa empresarial; empreses més competitives
- 2.9. Empreses socialment més responsables
- 2.10 Més consens i diàleg social: el marc de relacions laborals de Catalunya

3. Conclusions: Sense qualitat de l'ocupació no hi ha competitivitat

Senyor President, altres membres de la mesa i diputats i diputades.
Secretaris del Departament de Treball, Directors i Directores.

Per a mi es una gran satisfacció poder comparèixer avui davant aquesta comissió per exposar les principals línies estratègiques d'actuació del Departament per a aquesta legislatura. Com veuran, ens hem fixat objectius ambiciosos, i ho hem pogut fer gràcies als importants avenços que ha impulsat el Govern durant aquests darrers tres anys. En aquest sentit, recullo el testimoni de la feina ben feta tant pel Conseller Rañé com pel Conseller Valls, i espero poder mantenir alt el llistó que m'han deixat.

Com Vostès saben, he tingut l'honor de formar part de l'equip dels dos Consellers; i ara que el President m'ha donat l'oportunitat de liderar aquest projecte al capdavant del Departament del Treball, vull dir-los que el nostre projecte donarà continuïtat a aquesta feina, i seguirà millorant els seus resultats, intensificant les línies de treball ja iniciades i posant-ne en marxa de noves.

Primer de tot els presentaré els membres de l'equip del Departament de Treball, i a continuació els exposaré la nostra estratègia per a aquests propers 4 anys, que estructuraré a partir de 3 grans blocs, la situació de partida; els reptes i l'estratègia, i la modernització de l'empresa i el treball.

0. Introducció: el Departament de Treball, i la situació de partida

0.1. El nou Departament de Treball

Intensificació de les polítiques per al treball, amb una visió integral i transversal

Vull iniciar la meva intervenció presentant-los l'equip directiu del nou Departament de Treball:

- > El Secretari General, el Sr. Antoni Fernández.
- > El Secretari d'Ocupació i Director del SOC, el Sr. Joan Josep Berbel.
- > La Directora de Programes del Servei d'Ocupació de Catalunya, la Sra..Alícia Gutiérrez.
- > La Directora de la Xarxa Ocupacional del Servei d'Ocupació de Catalunya, la Sra. Mireia Ràfols.
- > La Directora d'Economia Cooperativa, Social i d'Autoocupació la Sra. Mireia Franch.
- > El Director General de Relacions Laborals, el Sr. Salvador Álvarez.
- > La Directora del Programa per a la Igualtat d'Oportunitats en el Treball, la Sra. Sara Berbel.
- > I la Directora de Serveis del Departament, la Blanca Lázaro.

Així com altres membres del gabinet.

Tots nosaltres estem compromesos amb un projecte comú, amb el projecte d'aquest Govern. Perquè, com va dir el President en el seu discurs d'investidura, volem ser un govern que tingui com a màxima prioritat les polítiques socials, el benestar de les persones. I, en el nostre àmbit de responsabilitat, un govern que garanteixi la plena ocupació, i que faci que aquesta sigui cada cop més estable i de més qualitat.

Un govern que treballi colze a colze amb sindicats i organitzacions empresarials, i que ajudi els emprenedors i emprenedores que ho necessitin.

Perquè el treball és, juntament amb l'educació, la principal forma d'integració i de desenvolupament personal, econòmic i social. I a la vegada, la qualitat de les condicions de treball és un aspecte fonamental de la qualitat de vida de la ciutadania, com també ho és la igualtat d'oportunitats.

Per això, la qualitat de l'ocupació és la nostra prioritat fonamental, com aniré desenvolupant al llarg de la meva intervenció.

0.2. Tres anys de Govern, tres anys de feina ben feta i de resultats

A Catalunya avui treballa més gent que mai, i feia 30 anys que no hi havia tan poc atur. Durant els darrers 3 anys s'han creat 400.000 llocs de treball, i l'atur s'ha reduït de gairebé 80.000 persones. La situació de l'ocupació no havia estat tan positiva des de 1979.

A Catalunya, avui treballa més gent que mai, i feia 30 anys que no hi havia tan poc atur. Durant els darrers 3 anys s'han creat 400.000 llocs de treball, i l'atur s'ha reduït de gairebé 80.000 persones. La situació de l'ocupació no havia estat tan positiva des de 1979. Insisteixo: des de fa gairebé 30 anys.

És obligat que, en parlar d'aquesta evolució de l'ocupació, ens referim a l'excel·lent feina que, des de 2004, van fer el conseller Rañé i el conseller Valls. La seva tasca ha permès que avui la situació del mercat de treball sigui, amb diferència, la millor dels darrers 30 anys.

Permetin-me, abans d'explicar-los els objectius i projectes que ens hem plantejat per als propers anys, que repassem breument la situació del mercat de treball a Catalunya.

La primera qüestió que hem de destacar és que tenim més llocs de treball que mai. Actualment treballen a Catalunya més de tres milions quatre-centes mil persones (3,4M), gairebé 400.000 persones més que l'any 2003.

Això fa que haguem assolit la major taxa d'ocupació de tota la nostra història, sobretot per a les dones. A finals del 2006, la taxa d'ocupació de la població entre 16 i 64 anys és d'un 71,4%, superant d'aquesta manera, des de fa un any i mig, l'objectiu establert per la Unió Europea per a l'any 2010 (que era del 70%). Superem

també l'objectiu europeu d'assolir el 60% d'ocupació femenina el 2010, situant-nos dos punts per sobre (concretament en el 62%).

Aquestes millores han suposat un canvi substancial en les polítiques d'ocupació. Fa només 5 anys, l'objectiu era disminuir les taxes d'atur; ara, amb una taxa del 6,7%, les prioritats estratègiques han passat a ser unes altres, tot i que el suport als aturats i aturades continua sent una de les nostres responsabilitats principals.

Paral·lelament, altres fenòmens han emergit amb força en el nostre mercat de treball, i hem de destacar que en aquest sentit també hem aconseguit avenços molt importants.

Hem de recordar que els treballadors estrangers s'ha multiplicat per 3 en els darrers 5 anys. Avui ja arriben a 400.000, més del 12% de la població ocupada. La nostra estructura econòmica necessita aquestes persones, i per això les ha absorbit amb èxit, però aquest fet és una mostra més que el fenomen migratori és un dels principals reptes que des dels poders públics ens hem de plantejar.

Finalment, per acabar aquest breu repàs, voldria fer referència a un altre aspecte en el qual també s'ha produït una millora substancial. No hem d'oblidar que hem aconseguit que la sinistralitat laboral es redueixi un 15% des de 2003, i que la incidència dels accidents mortals també s'hagi reduït gairebé un 15%. La tendència a la baixa des del 2003 és inqüestionable, però és imprescindible que no baixem la guàrdia; perquè anem en la bona direcció, però encara queda molta feina a fer, sobretot en relació als països més avançats d'Europa.

Aquest fet em permet enllaçar amb els aspectes que els volia comentar a continuació, perquè la sinistralitat és un bon exemple d'evolució positiva, però en el qual hem de continuar millorant.

En concret, vull destacar quatre temes en els qual considero que patim mancances importants, i en els que, per tant, és imprescindible impulsar polítiques per a la millora de la situació: em refereixo, a més de la sinistralitat, a la temporalitat, a la gestió de la immigració, i a la igualtat d'oportunitats.

En relació a la temporalitat, que actualment és del 26,4%, la situació és positiva en relació a la mitjana espanyola (ens trobem 7 punts percentuals per sota), però encara es troba lluny de la mitjana europea, al voltant del 15%. En aquest cas, cal incidir sobre aquells col·lectius i sectors on aquest fenomen té major incidència.

En relació a la immigració, cal garantir que aquestes persones es puguin integrar laboralment en les mateixes condicions i amb les mateixes oportunitats que la resta de la ciutadania.

I finalment, encara hem d'avançar molt en relació a la igualtat d'oportunitats, perquè en els nostre mercat de treball persisteixen encara situacions de discriminació que són inadmissibles.

1. Els reptes i l'estratègia: conceptes i instruments clau

1.1. Principis clau, orientadors de l'estratègia del Govern

Document Programàtic de l'Entesa Nacional pel Progrés, Acord Estratègic, i Pla de Govern: el desenvolupament d'una estratègia consolidada.

Tot el que hem dit fins ara, amb el suport de les dades i d'un diagnòstic exhaustiu i aprofundit de la situació, ens porta a la definició de la nostra estratègia d'actuació. Una estratègia clara, sòlida, i que hem anat desenvolupant al llarg dels darrers tres anys.

El President ha estat molt clar a l'hora d'establir les prioritats, i així ho va demostrar en el seu discurs d'investidura. Penso que les seves paraules són un bon resum dels nostres compromisos:

“Assolir una millora de la qualitat de l'ocupació, reduint la temporalitat i fent front a la sinistralitat.

Reduirem la temporalitat a l'administració pública.

Volem reduir la precarietat laboral.

Impulsarem un pla especial dirigit a les polítiques d'estabilitat laboral per a joves, apostant per la plena capacitació dels joves en el seu trànsit al món laboral.

Crearem un sistema per a la formació professional al llarg de tota la vida.

Per a abordar aquestes qüestions tenim tres referències clau. Vull esmentar, en aquest sentit, tres documents que orientaran la nostra actuació durant aquesta legislatura. El primer és el Document Programàtic de l'Entesa Nacional pel Progrés, el segon és l'Acord Estratègic, i el tercer és el Pla de Govern 2007-2010 que el Govern va aprovar fa pocs dies, el proppassat 13 de març.

El primer constitueix l'Acord entre les forces polítiques que componen el Govern, que recull en bona mesura objectius importants així com actuacions relatius a l'ocupació, la competitivitat i el món del treball, i també aspectes més transversals com la igualtat d'oportunitats i les actuacions dirigides a col·lectius amb especials dificultats.

El segon és el reflex de l'Acord entre el Govern, els empresaris i els sindicats. L'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana ha estat, des de la seva signatura el febrer de 2005, realment rellevant en la mesura que ha significat el consens entre el Govern i els agents socials i econòmics pel que fa als reptes als què ha de fer front la nostra economia.

El tercer, el Pla de Govern aprovat el passat 13 de març, és, finalment, la concreció de l'estratègia del Govern, exposada de manera exhaustiva i detallada.

1.2. Hem d'afrontar reptes importants de manera sòlida i creïble

Si ens podem permetre objectius ambiciosos és perquè la situació i les perspectives són molt positives. Per això ens plantejem, com a eixos fonamentals de la nostra actuació, els següents:

1. Augmentar el volum d'oportunitats de treball.
2. Millorar la qualitat de l'ocupació i de les relacions laborals.
3. Donar suport a la competitivitat de les empreses i a les persones.
4. Aconseguir majors nivells d'igualtat i equitat.

Per augmentar el volum d'oportunitats cal atraure més persones al mercat de treball, evitant els riscos d'un mercat de treball de dues velocitats, de treballadors "integrats" i "exclosos", sobretot a dones potencialment actives, així com a aquells col·lectius amb majors dificultats d'integració, com els joves, les persones discapacitades, les persones majors de 45 anys, les de baixos nivells de qualificació, o en risc d'exclusió social.

Pel que fa a la qualitat de l'ocupació, l'hem d'entendre en un sentit ampli i treballar intensament per aconseguir-ne una millora substancial. No només hem

d'augmentar l'estabilitat de l'ocupació, sinó també promoure una cultura de la seguretat al lloc de treball; lluitar contra la discriminació, treballar per millorar la formació dels treballadors, i avançar de forma decidida cap a una millor organització del temps de treball (i per tant també en la conciliació entre la vida laboral i la vida personal)..

Per donar suport a la millora de la competitivitat, cal un impuls per a modernitzar les relacions entre les empreses i l'Administració; de la mateixa manera que cal consolidar la modernització de les relacions laborals i millorar substancialment la formació, que constitueix la millor inversió per a les persones i per les empreses. En aquest sentit, és fonamental millorar la formació de les persones i la seva ocupabilitat per aconseguir una estructura econòmica més sòlida i competitiva.

Hem de recordar que **no podem parlar de qualitat de l'ocupació i de competitivitat sense parlar d'igualtat i equitat, com a via per aconseguir una societat més justa i cohesionada.**

2. Necessitat de modernitzar el model d'empresa i de treball: un decàleg de compromisos i propostes d'actuació

El desenvolupament d'aquests eixos estratègics significarà, en síntesi, fer possible un nou model de treball i d'empresa.

Això requereix propostes en positiu per a poder fer canvis profunds en la nostra societat; perquè estem al segle XXI, i això fa que les estructures i eines de què disposem no responguin a les noves necessitats. I per tant, és necessari que les redefinim i modernitzem.

Hem d'anar cap aquest nou model de treball i d'empresa, que ens ha de permetre confluïr les necessitats de les empreses i de les persones, és a dir, millorar el benestar de les persones i la competitivitat de les empreses de Catalunya.

Plantegem, per tant, una política orientada a promoure la modernització i adaptació del treball a la nova realitat de l'empresa, més flexible i en xarxa, des de la perspectiva de generar un nou equilibri entre les necessitats de les pròpies empreses –que demanden major flexibilitat- i les demandes dels treballadors i treballadores, que exigeixen noves seguretats.

I hem d'anar cap a aquest nou model, naturalment, aprofitant totes les oportunitats que ens ofereix la societat de la informació i les noves tecnologies, com per exemple les noves possibilitats de treball i formació telemàtica.

A continuació els **exposaré 10 compromisos** que suposen la concreció de tota la nostra estratègia en línies d'actuació per als propers quatre anys.

2.1. Més persones al mercat de treball

En primer lloc vull fer referència a la necessitat d'afavorir la incorporació de més persones al treball.

Catalunya, Espanya i Europa afronten el repte que representa el canvi demogràfic. Per mantenir els actuals ritmes de creació d'ocupació és necessari incorporar al mercat de treball el màxim nombre de persones que desitgin treballar, i per a això cal, necessàriament:

- augmentar la taxa de participació de les dones i de les persones més grans al mercat de treball,
- millorar la formació dels treballadors i les treballadores de baixa qualificació i dels i les joves amb dèficits de formació,

- incorporar progressivament treballadors i treballadores estrangers.

En aquest sentit, les transicions al mercat de treball (sobretot de dones, joves i majors de 55 anys) esdevenen un aspecte cada vegada més important, atès que els canvis en l'estructura productiva i el mercat de treball tenen lloc d'una manera cada vegada més ràpida.

Per això hem d'insistir en la necessitat de gestionar correctament aquestes transicions, tant les horitzontals (de l'activitat a la inactivitat, de l'ocupació a l'atur, i viceversa) com les verticals (de llocs de treball de menys qualificació a d'altres de més qualificació), perquè d'aquesta correcta gestió dependran, cada vegada més, les condicions de treball i la qualitat de l'ocupació.

En aquest context, per afavorir la incorporació de més persones al mercat de treball haurem de centrar les nostres actuacions allà on encara tenim un recorregut significatiu:

- > en les dones;
- > en els joves;
- > en els majors de 45 anys,
- > en les persones amb discapacitat.
- > en les persones amb risc d'exclusió social

En següents apartats tractarem en detall projectes que permetran millorar el nivell de participació de totes aquestes persones en el mercat de treball.

2.2. Més oportunitats d'integració per a les persones i pels col·lectius amb més dificultats

Crearem serveis específics d'atenció a col·lectius amb especials dificultats d'inserció, amb interès prioritari en el col·lectiu de persones amb discapacitat.

El nostre segon compromís és amb les persones amb majors dificultats d'integració, perquè **l'assoliment d'una veritable igualtat d'oportunitats per a aquestes persones és una qüestió prioritària**. En aquest sentit, hem de reconèixer també que hi ha hagut avenços importants, però encara hi ha diferències molt significatives que hem d'abordar. Per això crearem serveis específics d'atenció a col·lectius amb especials dificultats d'inserció.

Entrant directament en matèria, vull destacar que hem iniciat l'elaboració del Pla Estratègic per a la incorporació de persones amb discapacitat 2008-2010.

Aquest Pla inclourà la creació d'un observatori de la inserció sociolaboral del col·lectiu a partir de la informació de les Oficines de treball, així com accions de sensibilització vers les empreses i les persones amb discapacitats.

El Pla abordarà diferents àrees d'actuació,

- > Investigació de la situació inicial i sensibilització, a fi i efecte d'identificar discriminacions del mercat i necessitats del col·lectiu i les empreses.
- > Informació, orientació i formació per a l'ocupació
- > i la promoció de l'ocupació i impuls de mesures exemplificadores per part de l'Administració pública.

El Govern també impulsarà l'Acord per a l'Ocupació de les Persones Joves adreçat especialment a la millora de l'ocupació de les persones joves amb l'objectiu de **incrementar estabilitat, reduir precarietat i reduir la sinistralitat**. En aquest sentit, hem de reconèixer que les condicions de treball dels joves necessiten una millora substancial, tal com posen de manifest situacions de precarietat com les dels "milleuristes".

Atendrem igualment altres col·lectius que, per les seves circumstàncies personals, econòmiques o socials tenen majors dificultats d'integració. En aquest sentit,

- > Millorarem el seu nivell de formació, com a un dels aspectes clau per a la millora de la seva ocupabilitat.
- > Combatrem les bosses de pobresa i desocupació als barris dels nuclis urbans més poblats de Catalunya, trencant l'equació entre atur i pobresa. En aquest àmbit cal destacar les actuacions que s'estan impulsant en el marc de la Llei de Barris, en les quals el Servei d'Ocupació de Catalunya està duent a terme, en col·laboració amb altres Departaments, projectes de llarg abast relatius a l'atenció de les persones en aquests territoris.
- > Facilitarem funcions d'integració social (vinculades o no amb l'ocupació) a les persones en situació de desocupació crònica, combinant xarxes socials amb xarxes laborals i pal·liant situacions com ara el fracàs escolar o la incorporació de les dones al mercat de treball.

2.3. Més igualtat

El Programa per la Igualtat d'Oportunitats al Treball fa efectiva, per primera vegada, la transversalitat de les polítiques públiques d'igualtat en el món del treball

El nostre tercer compromís és amb la igualtat. Així, en l'Any Europeu per a la Igualtat d'Oportunitats, al qual el Govern s'ha adherit, **les polítiques d'igualtat d'oportunitats al treball** són una part fonamental de les nostres polítiques per a la millora de la qualitat de l'ocupació.

Perquè sense igualtat i sense equitat no hi ha cohesió social, i perquè a Catalunya portem un retard en relació a les polítiques d'igualtat d'oportunitats.

Per això, dins l'estructura del nostre departament hem posat en marxa el Programa per a la Igualtat d'Oportunitats al Treball, que per primera vegada fa efectiva la transversalitat de les polítiques públiques en el món del treball, dirigit a les dones i a aquells col·lectius amb dificultats especials, i que pateixen discriminació.

Aquest nou Programa impulsarà la perspectiva de gènere, dins de totes les polítiques del Departament (en l'ocupació, en la formació, en la intermediació, en les relacions laborals, en la seguretat i la salut, en les condicions de treball, en les cooperatives, en la iniciativa empresarial, etc.).

En concret, s'impulsarà una política d'igualtat de les dones al món del treball, garantint l'accés, la presència i la permanència al mercat de treball, i incentivant la igualtat d'oportunitats a l'àmbit laboral tant de les empreses públiques com privades.

Promourem també la diversificació professional amb l'objectiu de superar la segregació horitzontal, evitant que es perpetuïn els estereotips tradicionals d'ocupacions feminitzades i masculinitzades. En aquest sentit, es desenvoluparan projectes en relació a la inserció de dones a sectors com el de transports, la construcció i el tecnològic; es potenciarà la formació de dones al món rural i es mantindran projectes ja iniciats.

Incentivarem igualment l'esperit emprenedor femení mitjançant el suport, l'assessorament i la formació, a través de l'impuls de xarxes de dones emprenedores, per assessorar dones que vulguin crear la seva empresa.

Actuarem per a corregir la segregació vertical, amb la consolidació de projectes com el "Jo Directiva", amb formació d'habilitats directives amb perspectiva de gènere.

Finalment, donarem suport a les empreses per a elaborar plans d'igualtat i incorporar agents per a la igualtat, així com a les administracions públiques locals, per tal que posin en marxa mesures d'igualtat d'oportunitats.

D'altra banda, ens adreçarem també de forma prioritària a les persones immigrades. En aquest cas, tindrem noves competències que ens reconeix l'article

138 de l'Estatut d'Autonomia. I una vegada es faci efectiu el traspàs, a través de la comissió bilateral, podrem atorgar els permisos inicials de treball a persones procedents de l'àmbit extracomunitari.

A més de l'acollida de les persones estrangeres i l'autorització de treball inicial, el principal repte és gestionar la seva integració al mercat laboral, la diversitat en les empreses i eradicar les discriminacions en les seves condicions de treball.

No ens podem permetre que hi hagi treballadors de primera i de segona, per tant planificarem accions específiques per reduir la seva temporalitat, per controlar el compliment de la normativa sobre les condicions de treball i especialment, en matèria de seguretat en el mercat.

Per acabar, hem de destacar que el Programa per a la Igualtat d'Oportunitats al Treball s'adreça també a discapacitats i persones en risc d'exclusió social, col·lectius als quals ja ens hem referit anteriorment.

2.4. Més estabilitat, i equilibri entre flexibilitat i seguretat

Situarem la taxa de temporalitat en el 21% al 2010

El nostre quart compromís és amb l'estabilitat de l'ocupació, i amb un millor equilibri entre la flexibilitat i la seguretat. Per això hem volgut quantificar els nostres objectius, i establir una fita a la que volem arribar: reduir la temporalitat fins al 21% al 2010.

La nostra estructura econòmica té certes característiques que condicionen la temporalitat, i que fa que aquesta sigui més elevada que la mitjana europea. Tot i així, hem de plantejar-nos, i és certament possible, una reducció del nivell de temporalitat al nostre mercat de treball.

Donades aquestes particularitats de la nostra estructura productiva, les polítiques per reduir la temporalitat s'han de centrar en els col·lectius i sectors on aquesta té major incidència (els joves, les persones immigrades, o el sector de la construcció, entre d'altres).

Així ho farem. I en aquest sentit, per exemple, reduïrem les taxes de temporalitat de les administracions públiques amb un pla específic de millora de la seva situació.

Sens dubte cal oferir més informació; cal sensibilitzar a les empreses respecte a la situació; i cal un control ferm de les situacions irregulars. Implantarem sistemes específics d'informació a empreses i professionals sobre els requisits de les diferents modalitats contractuals, i els beneficis de la contractació estable, sense oblidar la responsabilitat d'augmentar i intensificar la vigilància i control davant situacions irregulars.

D'altra banda, la flexibilitat negociada de l'organització del treball, del temps de treball i de l'organització professional ha demostrat ser positiva per a realitzar els canvis que l'empresa necessita. La flexibilitat interna negociada és preferible a la flexibilitat externa i als ajustos d'ocupació. Aconseguir un equilibri negociat entre la flexibilitat necessària per a l'empresa i la seguretat per als treballadors és un objectiu comú.

És per això que entenem que la negociació col·lectiva ha de regular per a aconseguir una organització flexible del temps de treball, per tal d'adequar-lo a les necessitats de l'activitat empresarial. En aquest àmbit, difondrem aquelles bones pràctiques que desenvolupin les empreses per tal que aquestes es puguin estendre a altres empreses.

2.5. Més seguretat i salut en el treball, més prevenció de riscos

El nostre cinquè compromís és amb la seguretat i la salut en el treball, amb la prevenció de riscos laborals, ja que també és **un element imprescindible pel que fa a la qualitat de l'ocupació**. Un dels eixos bàsics per a la millora de la qualitat de l'ocupació se centrarà en la reducció dels nivells de sinistralitat laboral i la millora de les condicions de treball. **Volem aconseguir que la incidència de la sinistralitat es redueixi un 20% d'aquí al 2010, en termes equiparables als dels països de la Unió Europea)**

Hem de millorar la qualitat de la prevenció que es fa al nostre país, i en aquest sentit, tot i que posarem les eines que considerem necessàries, serem inflexibles per assolir aquesta fita. La prevenció de riscos no és només una obligació, és una inversió necessària per les empreses que vulguin ser competitives.

Els eixos principals són: inversió en futur, sensibilització, bones practiques, i control.

Invertirem en futur, i per fer-ho, hem de començar pel propi procés de formació dels futurs treballadors i treballadores. Hem de transferir els valors de la seguretat i salut laboral a la nostra societat des de l'educació, d'aquesta forma aconseguirem una cultura preventiva de les futures generacions. És per això que, el Departament de Treball conjuntament amb el d'Educació, treballarem per la integració de la formació en matèria de seguretat i salut laboral a tots els àmbits i nivells educatius.

Totes les polítiques actives incorporaran com a element transversal una formació específica a la professió o ofici en matèria de prevenció de qualitat.

- **Continuarem amb la tasca de sensibilització a les empreses, als treballadors i treballadores i a la societat en general, intensificant-la, ja**

que quan parlem de qualitat empresarial no ens hem de limitar a la dimensió econòmica, sinó que cal considerar també la social, incloent les condicions i la seguretat i salut en el treball. Així, tant rellevant és la qualitat final del producte i servei, com els procediments amb què s'ha produït.

- En aquest sentit, per una banda, posarem en marxa **“un pla voluntari de reducció d'accidents”** dirigit a empreses de 6 a 250 persones treballadores amb nivells d'accidentalitat superiors a la mitjana de la seva activitat econòmica. Consistirà a adquirir el compromís formal a seguir durant 24 mesos un programa d'accions concretes de millora de la sinistralitat, amb el suport de les persones treballadores o dels seus representants. Aquest compromís de les empreses implicarà un compromís de l'Autoritat Laboral i de la Inspecció de Treball al seu acompanyament i un compromís de les mútues d'accident de treball.

D'altra banda, promourem bones pràctiques de les empreses en aquesta matèria, atès que hi ha moltes empreses que ja han integrat la prevenció i volem estendre aquestes experiències. Estem convençuts que competitivitat i condicions de treball segures i saludables estan íntimament lligats.

Millorarem les tasques de vigilància i control amb tres fets clars i destacables:

1. Assolirem el **traspàs de la Inspecció de Treball** d'acord amb l'Estatut d'Autonomia de Catalunya al llarg de la legislatura, buscant les fórmules necessàries de col·laboració amb l'Administració de l'Estat (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) per evitar duplicar que a la mateixa empresa sigui objecte de diferents inspeccions.

Volem el traspàs i volem més recursos per la Inspecció de Treball, i mentrestant, millorarem la seva eficiència, intensificant les accions de vigilància en els sectors, territoris i empreses on es concentren els índexs de sinistralitat mes elevats.

2. La segona mesura destacable que durem a terme al llarg d'aquesta legislatura, **serà la publicació de les sancions imposades per infraccions molt greus fermes en matèria de prevenció de riscos.**

3. Tots els esforços són necessaris, i per això la col·laboració amb els **Mossos d'Esquadra, la Fiscalia i el poder judicial s'haurà de desenvolupar i intensificar per a evitar o reduir l'elevat cost dels accidents laborals i les malalties professionals.**

En definitiva, aquest Govern exercirà la seva responsabilitat de sensibilitzar i vigilar i controlar, però a la vegada serem inflexibles en la exigència de les responsabilitats a aquelles empreses que no garanteixen la seguretat i salut dels seus treballadors i treballadores.

Per últim, voldria fer una darrera reflexió: **La negociació col·lectiva ha de tenir un paper estratègic** en aquesta matèria, i confiem que les pròximes reformes normatives que s'acordin coma resultat de l'estratègia espanyola de seguretat i salut que s'està negociant, donin un paper predominant a organitzacions sindicals i empreses amb les adaptacions necessàries per a les petites i mitjanes empreses.

2.6. Més formació al llarg de la vida

Treballar, viure, formar-se, o com repartir el temps entre les tres activitats fonamentals de la persona

El nostre sisè compromís és amb la formació per al treball al llarg de tota la vida professional. Per això hem establert també un objectiu molt clar: **que al 2010 hi hagi un 15% de la població activa cursant algun tipus de formació.**

Perquè l'educació és una de les principals formes d'integració que té la nostra societat, i en el context que ens ocupa, cal analitzar la formació (i la qualificació professional que es genera mitjançant aquesta) en relació amb l'objectiu d'inserció laboral i de manteniment i potenciació de l'ocupabilitat dels individus al mercat de treball.

La formació és la millor inversió. **El nivell de competitivitat i desenvolupament d'un país és directament proporcional al seu nivell de formació** de la seva població. I de la mateixa manera, de la formació de cada persona en dependrà la seva trajectòria professional

La formació és capacitat d'adaptació per a la persona, i competitivitat per a l'empresa. Aquest element és imprescindible per avançar en la qualitat del mercat de treball, i també en la cohesió social. La formació de les persones assegura una major adaptabilitat de treballadors i treballadores als canvis, cada vegada més ràpids d'un mercat globalitzat. I alhora, la formació permet a les empreses esdevenir més competitives i productives.

Per tant, hem de promoure nova cultura de la formació per al treball al llarg de la vida.

Per assolir aquests objectius cal abordar algunes qüestions bàsiques:

- > Cal crear ofertes formatives específiques, de qualitat i adaptades a les necessitats de les empreses millorant la seva planificació.
- > Cal obrir noves línies de treball amb altres departaments de la Generalitat i amb els diferents sectors econòmics (comerç, turisme, atenció a la dependència, etc.).
- > Cal atendre les necessitats de les persones de manera individualitzada, especialment als joves acompanyant-los en la seva incorporació al món laboral.

Per això impulsarem els canvis necessaris del marc normatiu de les polítiques actives d'ocupació, que respon a un moment del temps en què les taxes d'atur duplicaven, i fins i tot en alguns casos triplicaven, les actuals. Aquests canvis aniran dirigits, sobretot, a aquells programes que s'han quedat obsolets. De la mateixa manera, exigirem el traspàs de les nostres competències d'execució i control en matèria de formació contínua.

Seguirem una estratègia basada en plantejaments clars (per reconèixer el què s'ha de millorar), en la professionalitat (adaptació a les necessitats del mercat per canviar el què calgui), en la voluntat política (per iniciar una nova etapa), i en la transparència i en col·laboració amb el territori.

2.7. Més i millors serveis per a l'ocupació, per a les persones i per a les empreses

Portarem a terme un Pla de millora integral de les Oficines de Treball de la Generalitat, tant pel que fa a la seva imatge com pel que fa als seus recursos i estructures de servei de la ciutadania.

El nostre setè compromís és amb la millora dels serveis per a l'ocupació, tant per a les persones com per a les empreses. **L'atenció personalitzada** és fonamental per poder estendre la implantació dels itineraris personalitzats en la intermediació, especialment per a les persones amb més dificultats d'inserció en el mercat de treball.

Per això estem elaborant el Pla de Millora Integral de les Oficines de Treball que té, com a línies de treball principals, les que els enunciaré a continuació:

- > En primer lloc, millores en l'atenció presencial de les persones usuàries;
- > En segon lloc, el foment de l'ús de les noves tecnologies, tant per a les persones que busquen feina com per les empreses;

- > I en tercer lloc, l'anàlisi i detecció de necessitats dels diferents col·lectius que permeti crear serveis ajustats als diferents perfils.

Millorarem els serveis que oferim a les empreses, amb unitats especialitzades.

El SOC ha d'aportar valor afegit a les tasques d'intermediació, i això vol dir jugar un paper actiu en la recerca de la millor feina per cada persona aturada, però també que les empreses tinguin els millors candidats.

2.8. Més iniciativa empresarial; empreses més competitives

El nostre vuitè compromís és amb l'impuls de la iniciativa empresarial. En aquest àmbit **donarem suport a la consolidació de la iniciativa empresarial** i, de forma especial, tenim la voluntat d'impulsar la creació i suport a les cooperatives.

Per això voldria, en aquest sentit, destacar alguns projectes:

- > **Línia de finançament de microcrèdits per a les persones emprenedores** per incrementar el suport en les seves etapes inicials del projecte empresarial.
- > Consolidació de la **Xarxa Empren**, que incorpora un vessant de territorialitat per tal de fomentar l'ocupació, amb 100 tècnics que a banda del suport i acompanyament en el projecte empresarial, seran dinamitzadors del territori.
- > **Pla de foment de l'ocupació autònoma**, que contempla un pla de formació, processos d'agrupació empresarial per millorar la competitivitat i millorar la representativitat de les persones autònomes.

- > **Finalment, també incentivarem específicament l'esperit emprenedor femení** mitjançant el suport, l'assessorament i la formació, a través de l'impuls de xarxes de dones emprenedores.

D'altra banda, hem de consolidar la idea que l'economia cooperativa és una opció més de fer empresa, i per això treballarem específicament per millorar la seva competitivitat, impulsant programes de suport a la creació de cooperatives, així com a la seva **consolidació i expansió**

A la vegada, i amb el mateix objectiu, augmentarem la seva visibilitat per tal de donar a conèixer els seus valors, uns valors socials i col·lectius cada vegada més significatius en la nostra societat.

En l'àmbit de cooperatives desenvoluparem els projectes següents:

- > **Modernitzarem el marc normatiu actual del cooperativisme** adaptant alguns aspectes rellevants a les necessitats actuals.
- > **Definirem i dotarem econòmicament línies específiques d'ajut** que incideixin en la millora de la competitivitat de les empreses cooperatives.
- > **Crearem un programa de suport a les cooperatives de 0 a 3 anys**, per afavorir la seva consolidació en l'etapa inicial.

2.9. Més empreses socialment responsables

El nostre novè compromís és amb la necessitat de tenir empreses responsables i sostenibles.

Perquè aquest govern vol afavorir el marc i els instruments necessaris perquè cada vegada més empreses incorporin la responsabilitat social en la seva estratègia, sempre dins de l'àmbit de la voluntarietat.

I d'igual manera, promourem la Responsabilitat Social en la pròpia gestió del Govern de la Generalitat.

Hem d'insistir en què la Responsabilitat Social de les Empreses suposarà l'impuls d'unes relacions laborals de qualitat.

Per altra banda, la gestió dels canvis provocats per la transformació productiva i globalització econòmica, exigeix incorporar una nova forma d'afrontar aquests reptes, en els que la formació permanent i els programes i plans socials són elements imprescindibles.

A més, volem millorar la relació entre la societat i el món del treball. Sota aquest concepte agrupem les actuacions dirigides a impulsar la conciliació entre la vida laboral i la vida personal, així com les noves formes d'organització del temps de treball, els projectes per impulsar un entorn empresarial de qualitat, i les línies per augmentar l'estabilitat de l'ocupació.

La centralització del debat relatiu a aquest model de competitivitat sostenible i responsable es produirà en el futur Consell de Relacions Laborals de Catalunya, la Llei de creació del qual està en tramitació parlamentària, tall i com preveu l'Acord Estratègic.

El Govern, però, ja ha començat a treballar per promoure les pràctiques responsables a les pimes, en un projecte d'estudi que té per objecte avançar en la creació i difusió d'eines que permetin divulgar la Responsabilitat Social de l'Empresa entre les pimes catalanes.

Igualment, **crearem un Fòrum català de persones expertes per un repartiment racional i igualitari del temps per tal de treballar diferents àmbits de la Responsabilitat Social.**

2.10. Més consens i diàleg social: el marc de relacions laborals de Catalunya

Finalment, el nostre desè compromís és amb la millora del diàleg social i l'impuls de la concertació i el consens.

El nostre sistema de relacions laborals, com vostès saben, té suficients indicis que mostren la seva maduresa i modernitat, peculiaritats aquestes que progressivament es va arrelant.

La concertació de les polítiques públiques amb els agents socials és una de les característiques pròpies del nostre sistema, i l'Acord Estratègic, com he comentat, ha suposat un avenç fonamental per definir aquest marc específic i avançat d'interrelació. Hem de recordar que, en el futur, aquest seguirà sent eix de la nostra Acció de govern en temes tan transcendents com la formació professional i la immigració i mercat de treball.

Però la **concertació és comú denominador en la majoria de les nostres polítiques**. Hem d'esmentar, per exemple, els òrgans de direcció del Servei d'Ocupació de Catalunya i el Consorci per la Formació Continua, amb la presència de les organitzacions sindicals i empresarials, la qual cosa suposa incorporar el consens a les polítiques d'ocupació, l'exemple més recent de les quals és el Pla d'Ocupació de Catalunya, aprovat pel Govern el passat mes de setembre de 2006.

D'altra banda, els **pilars fonamentals** d'aquest marc de relacions laborals són: el CTEESC, el Tribunal Laboral de Catalunya i el futur Consell de Relacions Laborals. El Consell de Treball Econòmic i Social, després de la reforma de la seva llei

reguladora l'any 2005, s'ha consolidat com a òrgan d'assessorament del govern en les matèries laborals, socioeconòmiques i ocupacionals. El TLC, com a mecanisme de solució extrajudicial dels conflictes, està prou consolidat, i la descentralització i millora del seu finançament dels últims tres anys ha implicat un creixement important d'activitat.

El futur Consell de Relacions Laborals, la llei de creació del qual estan tramitant, serà un bon instrument per consolidar aquest marc específic i modern de relacions laborals. Permetrà, d'un costat, comptar amb un marc estable de diàleg en l'àmbit de les relacions laborals en general, i específicament, en àmbits tan estratègics com la contractació, la seguretat i salut en el treball, la inspecció de treball, o la igualtat.

D'altra banda, enfortirem la negociació col·lectiva mitjançant la creació de la Comissió de Convenis Col·lectius (la primera que s'ha creat en un àmbit autonòmic), que haurà d'aportar avenços importants en la racionalització, l'estructura i els continguts de la negociació col·lectiva a Catalunya.

Per últim, vull esmentar que hem iniciat amb els agents socials més representatius un procés de diàleg que ens ha de permetre delimitar marcs de referència estables per a la fixació dels serveis mínims de les vagues que afecten els serveis essencials de la comunitat, amb la finalitat d'intensificar tots els esforços de les parts en la solució del conflicte superant les discrepàncies.

3. Conclusió: sense qualitat de l'ocupació no hi ha competitivitat

Les diferents línies d'actuació que ens plantejem, suposaran necessàriament una millora de la competitivitat de les empreses en molts dels seus vessants, com la prevenció de riscos, l'extensió de la formació al llarg de la vida, la reducció de l'absentisme laboral, la fidelització i retenció del talent, la disminució de la temporalitat, l'impuls de la igualtat d'oportunitats, la millora de la negociació

col·lectiva, la potenciació efectiva de la conciliació de la vida personal i laboral, i l'impuls de nous models d'organització del temps.

Tots aquests aspectes tenen, al final, un impacte directe i importantíssim sobre la productivitat de les nostres empreses. En definitiva, hem d'insistir en què sense qualitat de l'ocupació no hi ha competitivitat.

Comencem una nova etapa de les polítiques per al treball, perquè la nova estructura del nostre Departament ens permetrà concentrar els esforços i desenvolupar amb més profunditat els nostres àmbits de responsabilitat.

I també comencem una nova etapa de col·laboració encara més estreta amb altres Departaments. Aquests 3 anys de Govern en el marc del Departament de Treball i Indústria han servit per integrar efectivament les polítiques de treball, d'indústria, i d'innovació. Perquè de fet, estem parlant de polítiques de qualitat de l'ocupació i de competitivitat de les empreses, que són polítiques clarament transversals per a tot el Govern.

Vull remarcar aquesta voluntat i pràctica de col·laboració, que estem estenent i treballant amb d'altres Departaments, com el d'Innovació, Universitats i Empresa, el d'Acció Social i Ciutadania, el d'Educació, el d'Economia i Finances, el de Salut, o el d'Agricultura, entre d'altres.

I permetin-me, per acabar, destacar de nou els nostres compromisos:

1. Augmentar el volum d'oportunitats de treball.
2. Millorar la qualitat de l'ocupació i de les relacions laborals.
3. Donar suport a la competitivitat de les empreses i a les persones.
4. Aconseguir majors nivells d'igualtat i equitat.

En definitiva, **fer possible un nou model de treball i d'empresa..**

I finament, volem destacar un element fonamental: **impulsarem tots aquests projectes en el marc del diàleg i la concertació social**

Moltes gràcies per la seva atenció. Quedo a la seva disposició per al debat.