

# Canvis en el mercat de treball i necessitats de dissenyar noves estratègies en qualificació i formació professional

**Adela Carrió**

Secretària d'anàlisi i recerca de la UGT de Catalunya

L'educació i la formació, motors de creixement i competitivitat de l'Europa social i econòmica del segle XXI, són dos dels elements estratègics a la nostra disposició per millorar la situació difícil en què es troba el mercat laboral a Catalunya. Les dades formatives de la nostra població activa ens indiquen que s'està consolidant una dualitat entre les persones treballadores que tenen una qualificació alta i les que en tenen una de baixa o molt baixa. En aquesta situació preocupant, no es pot retardar més temps la presa de mesures per poder donar resposta a les necessitats de qualificació de les persones i el nostre teixit productiu actual i futur.

**A** Catalunya, en el marc d'un món canviant i cada vegada més globalitzat, i en un context marcat per l'agreujament de la crisi econòmica i l'increment de l'atur, estem immersos en una realitat que, en un nivell més immediat, es veu condicionada per les polítiques que aprova l'Estat espanyol i les característiques del nostre model productiu i, en un nivell més general, també està condicionada per les mesures que es decideixen a la Unió Europea.

A finals de 2009, en el document de treball de la Comissió europea, *Consulta sobre la futura estratègia UE 2020*, es plantejava que la sortida de la crisi havia de ser el punt d'entrada en una nova economia. L'educació i la formació, enteses com a eines de llibertat, igualtat i cohesió, se situaven en l'agenda política europea com a valors essencials i motor de creixement i competitivitat de l'Europa social i econòmica del segle XXI.

En aquesta línia s'orientava, el gener de 2010, la presentació de les prioritats del semestre de la presidència espanyola de la Unió Europea. Amb la fórmula de més educació de qualitat i per a tothom, es deia que l'educació, la formació, la innovació i la transferència de coneixement havien de constituir els eixos fonamentals per a la consecució d'una nova economia basada en el coneixement.

### **L'Estratègia de la Unió Europea 2020: el paper que s'atribueix a l'educació i la formació**

L'Estratègia UE 2020, successora de l'Estratègia de Lisboa, s'ha plantejat com un procés que ha d'aprofitar el potencial que es deriva de l'actuació coordinada entre la UE i els estats membres, prenent mesures a escala nacional i fent un ús eficient dels instruments comunitaris. L'educació s'ha inclòs entre els cinc objectius que es consideren prioritaris per assolir una sortida sostenible de la crisi i contribuir al canvi de model que ha de produir-se en la pròxima dècada en els països membres de la Unió Europea.

Pel que fa als àmbits formatius i laborals, l'Estratègia UE 2020 es planteja assolir una taxa d'ocupació del 75% de la població de 20 a 64 anys (actualment representa el 69% a Europa i el 63,7% a Espanya), reduir fins al 10% la població de 18 a 24 anys amb la primera etapa de l'educació secundària que ni estudien ni es formen (a Europa és del 15% i a Espanya és del 31,2%) i augmentar fins al 40% la població de 30 a 34 anys amb formació de

tercer cicle (a Europa aquest percentatge representa el 31% i a Espanya el 39,4%).

Per als propers deu anys, es planteja incrementar la taxa d'ocupació de les persones en edat de treballar, crear més i millors llocs de treball i augmentar la productivitat i la competitivitat. En el nou escenari laboral, en què els treballadors i les treballadores durant la seva vida activa efectuen successives entrades i sortides del mercat de treball, es necessita fomentar un marc d'actuacions que acompanyi les persones treballadores en aquestes transicions. Un exemple poden ser les prestacions d'atur recolzades amb accions de formació, que contribueixen a millorar l'ocupabilitat de les persones que es formen.

### **La situació en què ens trobem a Catalunya**

La comparació de les dades de la formació de la població al nostre país amb les dades mitjanes dels països de la Unió Europea ens mostra unes diferències significatives. El 47% de la població entre 25 i 64 anys té només estudis obligatoris, (envers el 29% de mitjana a la UE); el 24% té estudis de batxillerat o formació professional de nivell mitjà, (enfrent del 47% de mitjana a la UE) i, finalment, el 29% té estudis superiors (24% de mitjana a la UE).

Com ens indiquen aquestes dades, ens trobem davant d'una situació en què es genera una preocupant dualitat entre les persones que com a màxim han cursat estudis obligatoris o postobligatoris de nivell mitjà i les persones que han finalitzat estudis superiors. Els efectes d'aquesta dualització, que en una gran part té el seu origen en les polítiques educatives, es trasllada, al seu torn, a la composició de la població aturada de Catalunya.

A data de 31 de desembre de 2010, segons les dades publicades per l'Observatori de Treball, el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) va registrar 562.673 persones aturades, de les quals el 23% són estrangeres (el 19% són persones extracomunitàries). Per sexes, el 52,7% (296.648) són homes i el 47,3% (266.025) són dones. Per trams d'edats, el 19% correspon al grup d'entre 16 i 29 anys; el 38% correspon al grup de 45 i més anys i el 42,4% al grup d'entre 30 i 44 anys.

Per nivells de formació, l'1% pertany al grup sense estudis; el 6% és en el nivell d'estudis primaris incomplets; el 10% en el nivell d'estudis primaris complets; el 62,4%, en el nivell d'educació general (educació secundària obligatòria o batxillerat), el 8% ha cursat programes de formació professional; el 7% ha acabat estudis universitaris; i el 5% pertany al grup que ha assolit el

nivell de tècnics i professionals superiors. Aquestes dades suggereixen que, en un nombre important de casos, existeix una correlació entre les taxes d'atur en els grups de persones que no han cursat estudis professionalitzadors i els baixos nivells de formació que acrediten una gran part de les persones aturades a Catalunya, que, al seu torn, reflecteixen els resultats de les polítiques públiques d'educació i formació seguides fins ara.

Les dades ens indiquen que hi ha amplis sectors de la població activa que no han rebut una formació professional específica que els preparin i els capacitin o els requalifiquin per a l'accés i la permanència en llocs de treball qualificats: el 31% dels aturats i les aturades registrats, 173.154 persones, demanen una ocupació que es correspon amb el grup de treballadors no qualificats en les seves sol·licituds.

Les dades disponibles suggereixen que els baixos nivells de formació també tenen una incidència directa en els períodes de temps durant els quals les persones estan inscrites a l'atur: a 31 de desembre de 2010, segons les dades del SOC, el 46% de les persones feia fins a sis mesos que estaven inscrites; el 18% portava entre sis i dotze mesos; i el 36% en portava més de dotze.

## La incidència de l'atur entre la població jove

En un context laboral amb una taxa d'atur elevada, és preocupant la situació en què es troben molts joves catalans. La població jove és el grup que, per edat i oportunitats de formació, ha de tenir els nivells més alts de formació i, també per motius d'edat, constitueix el grup que en condicions normals hauria de possibilitar la renovació de la força de treball. No obstant, de les dades disponibles es desprèn que l'atur de la població jove, que correspon a gairebé el 20% del total de la població aturada registrada, s'està convertint en un greu problema estructural a Catalunya, al qual, ara com ara, no se li està donant una solució efectiva.

Les dades també suggereixen que l'elevada taxa de fracàs escolar té una influència directa sobre la situació del grup de joves sense qualificació que, en comparació amb la mitjana europea, es dona en el nostre sistema educatiu als setze anys, quan es finalitza l'educació secundària obligatòria: correspon al 31,2% a Espanya enfront del 14,4% a Europa. La situació de fracàs escolar és encara més preocupant en els cas dels joves immigrants, ja que està entorn del 40% a Espanya i al voltant del 26% a Europa.

Aquestes dades ens indiquen que si no es planifiquen i s'executen polítiques eficients i suficients de segones oportunitats, prop de la tercera part dels joves de més de setze anys estan abocats a una situació de risc que pot portar a situacions de pobresa i exclusió social. És un grup que, qualificat com a *generació ni-ni* o generació perduda, a Catalunya s'ha quantificat en una xifra que ja està entorn dels 160.000 joves.

La situació dels joves que presenten algun tipus de discapacitat mereix una consideració específica. Segons les dades de l'estudi *Los jóvenes con discapacidad en España*, elaborat pel Comitè Espanyol de Representants de Persones amb Discapacitat (CERMI), a Espanya viuen 163.650 joves d'entre 16 i 30 anys que presenten alguna discapacitat. D'aquests joves, només el 28,9% treballa (i en moltes ocasions ho fan en llocs de treball poc qualificats i amb una baixa retribució).

## Algunes estratègies que es poden emprendre per millorar la situació actual

Atenent com, a finals de 2010, està evolucionant el debat social i polític entorn del repte de garantir el pagament de les pensions en el futur, si finalment s'opta per la solució d'endarrerir l'edat de jubilació, les mesures sociolaborals que s'implementin s'hauran de complementar amb noves propostes en educació i formació.

En l'escenari sociolaboral actual de Catalunya, caracteritzat per altes taxes d'atur i mancances importants en el nivell de formació d'una part considerable de la població activa, sembla adequat proposar que es planifiqui un conjunt coordinat de polítiques en l'àmbit de l'educació, la formació i la qualificació professional. Les polítiques que s'adoptin, a banda de millorar les actuals taxes d'èxit escolar de les etapes de l'ensenyament obligatori i d'intervenir en les dificultats escolars que ja es detecten en les edats primerenques, haurien de conformar un pla integral. Aquest hauria d'incorporar actuacions a curt termini, com a pla de xoc que es pogués dissenyar i implementar en molt poc temps, i actuacions a mitjà i llarg termini, per dissenyar-les i implementar-les de forma estable durant un període més llarg de temps.

Amb el triple objectiu de millorar la formació de la població jove, mantenir l'ocupabilitat de la població activa i oferir una formació adequada per a les franges d'edat més elevada, es poden aprovar polítiques laborals i programar actuacions de formació i qualificació que s'adrecin específicament a:

- organitzar i dotar de personal suficient un servei especialitzat d'informació i orientació professional, que estigui a l'abast del conjunt de les persones registrades com a demandants d'ocupació;
- establir un registre informàtic, accessible en xarxa, en què per a cada demandant d'ocupació s'incorporin les actuacions d'assessorament realitzades, els itineraris formatius professionalitzadors que cal seguir i les actuacions i accions formatives que s'hagin iniciat i finalitzat;
- possibilitar que les persones joves que s'han d'inserir per primera vegada en el mercat de treball ho facin en les millors condicions d'ocupabilitat (amb una especial orientació per als joves que no obtenen el graduat en educació secundària, els joves ni-ni, els joves immigrants, els joves amb discapacitat, els joves que formen part de col·lectius amb dificultats especials d'inserció, etc.);
- facilitar que les persones que han perdut la feina iniciïn i finalitzin processos de requalificació en els sectors que tenen més necessitat de mà d'obra i que, a mitjà i llarg termini, es preveu que seran generadors d'ocupació (amb una especial atenció a les persones que porten més de sis mesos a l'atur);
- fomentar l'ocupació i la nova contractació dels majors de 55 anys i afavorir el manteniment de l'ocupabilitat de les persones majors de 55 anys.

Per millorar l'eficàcia i l'eficiència d'aquest conjunt de polítiques i actuacions, emmarcades en un escenari probable de restriccions pressupostàries en educació i formació, és necessari actuar, des d'una perspectiva d'integració de la formació professional, per assolir una millor adequació amb les necessitats reals de les persones, les empreses i els territoris i utilitzar amb més eficiència la inversió que es pugui fer en cada moment.

En un nivell més general, des de l'Observatori del Mercat de Treball s'haurien de poder explotar d'una forma integrada les dades que provenen dels diferents instruments especialitzats que hi ha en els territoris, tant per tenir dades fiables de la incidència de les actuacions realitzades com per poder copsar les noves tendències que s'estan produint. En un nivell més específic, s'han de poder analitzar les demandes que fan els diferents sectors econòmics amb relació a les seves necessitats de

recursos humans a curt i mitjà termini (en relació amb els àmbits d'especialització professional, el nombre de treballadors i la localització).

En aquesta línia, s'hauria de procurar una major adequació de la programació de l'oferta educativa i formativa a les necessitats de qualificació que ja està demanant el nostre teixit productiu i les necessitats futures que es preveu que hi haurà. Com a exemple de bones pràctiques que es poden implementar, hi ha les accions de formació adreçades a col·lectius específics que, tot i respondre a necessitats concretes d'un sector o una empresa i estar subvencionades íntegrament pel Servei d'Ocupació de Catalunya, incorporin també un compromís de contractació per un percentatge mínim dels participants que finalitzin i superin els objectius de l'acció formativa.

### **Proposta de millora en la governança del sistema de qualificació i formació professional**

Com a valoració global, des de la UGT de Catalunya considerem que els canvis que s'han introduït en l'estructura i la governança del sistema de qualificació i formació professional de Catalunya no han estat suficients per assolir els objectius que, en aquests àmbits d'actuació, es van incorporar a l'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana 2008-2011, aprovat el 2008, i els 30 compromisos per a l'ocupació, el teixit econòmic i el desenvolupament social de Catalunya, document subscrit el desembre de 2009.

Per tal d'assolir els objectius de l'Estratègia UE 2020, atesa la complexitat que té el nostre sistema de qualificació i formació professional, amb diferents administracions públiques que hi tenen competències i una gran diversitat d'organitzacions i entitats que participen o col·laboren en l'execució de les accions formatives, des de la UGT de Catalunya considerem que cal potenciar dos dels organismes que a Catalunya actuen en els àmbits de la formació i la qualificació professional: el Consell Català de Formació Professional, òrgan consultiu del Govern en matèria de formació professional, i la Comissió del Sistema de Qualificació i Formació Professional, creada el 2010 amb l'objectiu principal de fomentar la formació i la qualificació de les persones com a mesura per fer front a l'actual situació del mercat de treball i als reptes de competitivitat econòmica i cohesió social.