

Institut Municipal de Promoció Econòmica
de Mataró

Adequació d'estratègies ocupacionals a Mataró

Papers, Regió Metropolitana de Barcelona
núm. 40, novembre 2003, pàgs. 109-123

Introducció**1 Sistema d'informació de ciutat**

1.1 Experiències en el nostre entorn

2 Situació del mercat laboral a Mataró**3 Concertació****4 Polítiques actives d'ocupació**

4.1 Objectius

4.2 Valors

4.3 Col·lectius

4.4 Metodologia de treball

5 Conclusions

Abstract

L'article es proposa explicar el model desenvolupat per l'Institut Municipal de Promoció Econòmica de Mataró en l'execució d'estratègies ocupacionals i d'adaptació al mercat laboral, a partir de quatre grans blocs, que aborden, en concret, els següents aspectes: el sistema d'informació de ciutat (experiències, eines, estructura dels serveis i col·lectius objectiu, etc.); la situació del mercat laboral a Mataró (anàlisi de l'activitat, l'ocupació i l'atur de l'àmbit de Mataró); els mecanismes que s'apliquen pel que fa a la concertació laboral (escala d'actuació, articulació i participació en xarxes, etc.); i finalment les estratègies pel que fa a les polítiques actives d'ocupació (tot considerant els aspectes més rellevants, com la prospecció i detecció de necessitats, la planificació territorial, la gestió i l'avaluació de les actuacions, etc.).

El artículo se propone explicar el modelo desarrollado por el Institut Municipal de Promoció Econòmica de Mataró en la ejecución de estrategias ocupacionales y de adaptación al mercado de trabajo, a partir de cuatro grandes bloques, que abordan, en concreto, los siguientes aspectos: el sistema de información de la ciudad (experiencias, herramientas, estructura de los servicios y colectivos objetivo, etc.); la situación del mercado laboral en Mataró (análisis de la actividad, el empleo y el paro en el ámbito de Mataró); los mecanismos que se aplican por lo que se refiere a la concertación laboral (escala de actuación, articulación y participación en redes, etc.); y finalmente, las estrategias en relación con las políticas activas de empleo (considerando los aspectos más relevantes, como la prospección y la detección de necesidades, la planificación territorial, la gestión y evaluación de las actuaciones, etc.).

The article explains the model developed by the Institut Municipal de Promoció Econòmica de Mataró in the implementation of strategies for the employment and the adaptation to labour market, from four general blocks, that deal with, in concrete, the following aspects: the city information system (experiences, tools, service structure and target groups, etc.); the situation of labour market in Mataró (analysis of the activity, employment and unemployment in the functional area of Mataró); the mechanisms applied regarding labour concertation (scale of the actions, articulation and network participation, etc.); and finally, the strategies in relation with the active policies for the employment (considering the most relevant aspects, like the prospection and detection of necessities, the regional planning, the management and evaluation of the actions, etc.).

L'article explique le modèle développé par l'Institut Municipal de Promoció Econòmica de Mataró dans l'exécution des stratégies d'emploi et de l'adaptation au marché de l'emploi, à partir de quatre grands blocs qui abordent, plus concrètement les aspects suivants: le système d'information de la ville (expériences, instruments, structure des services et des collectifs, objectif, etc.); la situation du marché de l'emploi à Mataró (analyse de l'activité, de l'emploi, du chômage dans le secteur fonctionnel de Mataró); les mécanismes qui s'appliquent en ce qui concerne la concertation de l'emploi (balances des actions, participation d'articulation et de réseau, etc.) et finalement, les stratégies en ce qui concerne les politiques actives d'emploi (tout en considérant les aspects les plus appropriés, comme la prospection et la détection des besoins, l'aménagement du territoire, la gestion et l'évaluation des actions, etc.).

Introducció

Davant l'actual marc de referència, l'Administració local obté un creixent protagonisme en les estratègies i les polítiques d'actuació. Les decisions en el nivell local han pres més rellevància perquè el marc de consens i d'estabilització creixent en el si de la Unió Europea ha restringit en bona mesura el camp d'actuació en les denominades polítiques de demanda (polítiques monetàries, tipus d'interès, tipus de canvi o polítiques fiscals, contenció del deute i dèficit públic), sobre les quals els àmbits locals difícilment poden influir. Les possibilitats d'actuació se centren progressivament en les denominades polítiques d'oferta (les infraestructures, l'habitatge, el medi ambient, la cohesió social, l'activitat empresarial, el mercat laboral, la formació...), on sí existeix un elevat marge d'influència per part de l'Administració local.

El mercat laboral amb tots els seus conceptes associats, l'ocupació, la intermediació laboral, la formació contínua, l'aprenentatge..., constitueix un dels àmbits on les polítiques actives han arrelat de forma més clara i estesa en les diferents administracions locals.

En el present article ens proposem explicar el model desenvolupat per l'Institut Municipal de Promoció Econòmica de Mataró en l'execució d'estratègies ocupacionals i d'adaptació al mercat laboral.

L'exposició seguirà el següent esquema:

- Sistema d'informació de ciutat
- Situació del mercat laboral a Mataró
- Mecanismes de concertació laboral
- Polítiques actives d'ocupació

1 Sistema d'informació de ciutat

En l'àmbit de l'Administració es parla de qualitat de gestió, i es fa especial insistència en l'economia de recursos, eficàcia, eficiència..., termes que donen peu al disseny d'eines de control com quadres de comandament basats en indicadors pensats a tal efecte i que permeten fer un seguiment i una avaluació d'aquesta gestió. L'Administració planteja com un dels seus reptes o objectius la rendibilitat social per al conjunt de la ciutadania administrada. Cal pensar que aquesta rendibilitat passarà per una correcta gestió de les administracions, però també, i prèviament, per una

bona definició de línies estratègiques d'actuació, objectius, i accions. Aquesta definició prèvia, davant el context d'incertesa i continuament canviant, fa imprescindible la disposició de sistemes d'informació de ciutat. Així, els quadres de comandament als que fem referència han d'incorporar, a més dels indicadors propis de la gestió interna, aquells altres que reflecteixin l'estat de la ciutat i que es poden considerar a la vegada entorn i element d'impacte de l'actuació pública.

1.1 Experiències en el nostre entorn

Darrerament, i en el nostre àmbit de la Regió Metropolitana, s'han vingut desenvolupant sistemes d'informació de l'entorn local. Si temps enrera aquests sistemes eren més propis d'institucions i organismes de major abast (Generalitat de Catalunya, Ajuntament de Barcelona...) els últims anys diferents ciutats, mitjanes o petites, àmbits comarcals i supramunicipals, amb el suport de la Diputació de Barcelona i dels programes del Fons Social Europeu, han creat els seus propis sistemes destinats a aportar informació als seus agents.

Aquesta informació tracta d'acomplir una sèrie de requisits atenent a criteris d'utilitat per al seus usuaris. A més de fiable, la informació ha de ser local amb l'objectiu de distingir i conèixer allò que és propi del nostre entorn. Per això és convenient que la informació sigui comparable amb la d'altres ciutats entorns i que ens permeti extreure característiques específiques del nostre àmbit d'anàlisi. A més d'informació propera i pertinent a l'espai d'actuació, és clar que la informació serà més útil quant més recent i pròxima se situï en el temps. D'altra banda, és del tot necessari que la informació compleixi criteris d'accessibilitat, no només en termes de disponibilitat dels documents físics o telemàtics, sinó, a més, en termes d'accessibilitat i facilitat de consulta i comprensió.

Determinats àmbits, com el mercat laboral, presenten en el nostre entorn un desenvolupament important quant a la sistematització i recollida d'informació. Els sistemes d'informació local poden dotar-se de diferents serveis i productes per sistematitzar la recollida, el tractament, l'anàlisi i la difusió d'informació. Destacarem les publicacions periòdiques, el servei d'atenció a comandes específiques d'informació i els estudis de temes específics.

-Publicacions periòdiques:

Es tracta de publicacions que treballen bàsicament amb informació secundària recollida mitjançant diferents registres i que inclouen apartats que es van mantenint en el temps. En l'àmbit del mercat laboral són habituals entre les diferents entitats locals la publicació d'observatoris del mercat laboral amb dades provinents de les Oficines de Treball de la Generalitat amb desagregació de dades d'atur i contractació per gènere, edat, sector econòmic, nivells d'instrucció...

L'evolució socioeconòmica dels àmbits locals són analitzats en els Informes de conjuntura, que més enllà del mercat laboral inclouen altres capítols com l'activitat, l'evolució sectorial, el consum, l'habitatge, el transport i la mobilitat, els aspectes demogràfics...

Altres exemples de publicacions periòdiques són els anuaris estadístics amb reculls exhaustius de dades, així com les publicacions de població amb tractament de la informació demogràfica procedent del padró continu d'habitants.

-Servei d'atenció a comandes específiques d'informació socioeconòmica

Més enllà de les publicacions periòdiques de difusió més o menys general, els sistemes d'informació local realitzen serveis amb l'objectiu d'arribar de forma personalitzada als usuaris responnent les seves sol·licituds d'informació concretes.

-Estudi i temes específics

El coneixement d'aspectes concrets, d'interès per a agents públics i privats no tractats suficientment per les publicacions periòdiques, pot requerir la utilització d'enquestes, entrevistes i fonts dissenyades ad hoc. Aquests treballs, d'altra banda, són desenvolupats sovint per empreses o consultores expertes en els temes tractats.

En la difusió d'informació no pot oblidar-se el contacte continu amb els usuaris potencials. La celebració de sessions de treball millora, d'una banda, l'accessibilitat de la informació, mentre que, d'una altra, fa possible dinàmiques de *feed-back* en què el departament gestor d'informació obté continguts i percepcions valuosos per als seus futurs serveis.

2 Situació del mercat laboral a Mataró

De les diferents publicacions i productes esmentats pot inferir-se amb cert nivell de detall l'evolució del mercat laboral a Mataró. És clar que el mercat laboral de la ciutat no queda al marge de les tendències seguides en altres components de la situació de la ciutat. Mataró experimenta durant els darrers anys canvis significatius en diferents aspectes com l'urbanisme, la demografia, l'activitat econòmica, l'estructura sectorial, que sens dubte afecten la situació i l'evolució del seu mercat laboral.

La ciutat ha viscut anys d'una transformació urbanística important, acompanyats d'un creixement demogràfic sense precedents a les dues darreres dècades. A inicis de l'any 2003, Mataró superava els 112.000 habitants i, amb unes taxes de creixement anual properes al 2% anual, trenca l'estancament que situava la ciutat en el llindar dels 100.000 habitants des d'inicis de la dècada de 1980 fins a mitjans de la de 1990. Aquest creixement demogràfic, tot i el cert repunt de natalitat percebut els darrers anys, s'explica en la seva major part per la component migratòria, ja que el nombre de nous nadius a la ciutat supera amb escreix el nombre de baixes. Així mateix, tot i que el nombre d'altres a la ciutat prové majoritàriament d'altres municipis de Catalunya, el saldo migratori més important (altres menys baixes) correspon a la població procedent d'altres països. La proporció de població de nacionalitat no espanyola a Mataró creix de manera gradual els darrers anys i actualment se situa al voltant del 9%. Malgrat l'arribada de població jove associada als mo-

Figura 1 Evolució de la població de Mataró. 1970-2002

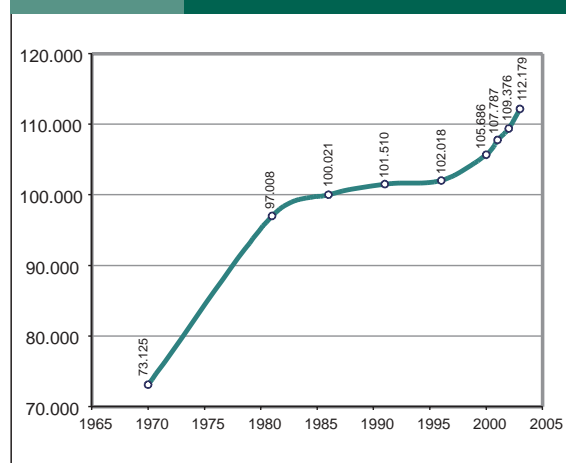
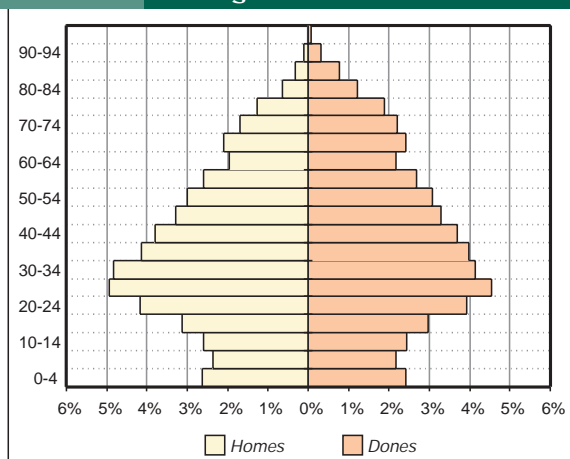


Figura 2 Estructura de la població de Mataró per sexe i edat, a 1 de gener de 2003



viments migratoris esmentats, un dels aspectes demogràfics més rellevants és el del progressiu envelliment de la població. A inicis de l'any 2002, la mitjana d'edat de la població de Mataró se situa en 39 anys i l'índex d'envelliment arriba a l'1,02 la qual cosa assenyala un major nombre de persones majors de 65 anys que menors de 15.

Quant a l'activitat empresarial, Mataró va viure uns anys de gran creixement a partir de l'any 1996, que es perllongaren fins a finals de 2000. El creixement del nombre de treballadors assalariats que se situaven per sobre del 10% interanual s'ha vist reduït els dos dar-

ters anys de forma considerable, fins a arribar en alguns períodes a registres negatius. Per sectors, es continua fent perceptible el procés de terciarització de l'economia de Mataró, entre el que destaca el creixement que ha experimentat el sector comercial de la ciutat, fruit principalment de l'obertura del centre comercial de Mataró Parc. Dins del terciari també el sector de serveis personals ha anat assolint increments en el seu pes relatiu durant els darrers anys. En qualsevol cas, el sector tèxtil continua concentrant un volum molt important de l'activitat productiva de la ciutat, si bé sembla probable que Mataró continuï experimentant durant els propers anys el procés de terciarització amb un menor pes relatiu dels sectors tradicionals i una certa diversificació cap a sectors preferentment de serveis, ja siguin personals o de serveis a les empreses.

En termes d'evolució econòmica, els darrers anys podrien qualificar-se de dinamisme generalitzat, si bé caldria matisar aquest dinamisme segons la seva intensitat per diferents períodes. Si d'ençà la segona meitat dels anys noranta, la ciutat tenia ritmes de creixement força notables, que en línies generals estaven per sobre dels nivells experimentats en àmbits de referència com Catalunya o la província de Barcelona, a partir de la darrera part de l'any 2000, la ciutat entra de ple en el període de desacceleració que ha caracteritzat l'evolució d'aquests darrers dos anys a escala mundial.

Relacionat amb la seva estructura sectorial, Mataró es caracteritza per seguir cicles econòmics especialment

Figura 3 Distribució de la població ocupada a Mataró per sectors econòmics. 1996-2002

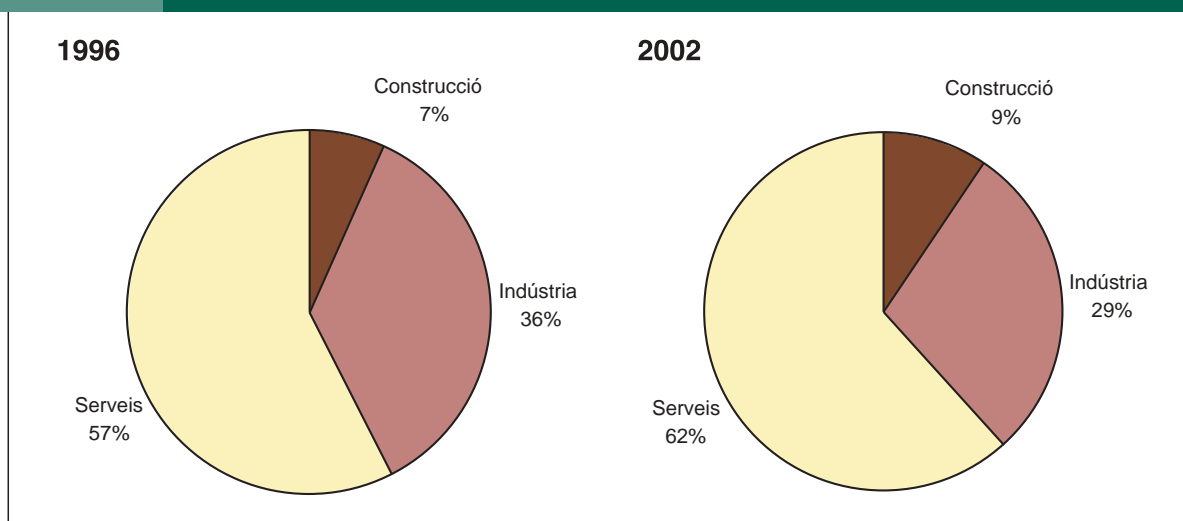


Figura 4 Evolució de l'atur registrat a Mataró. 1995-4rt trimestre de 2002

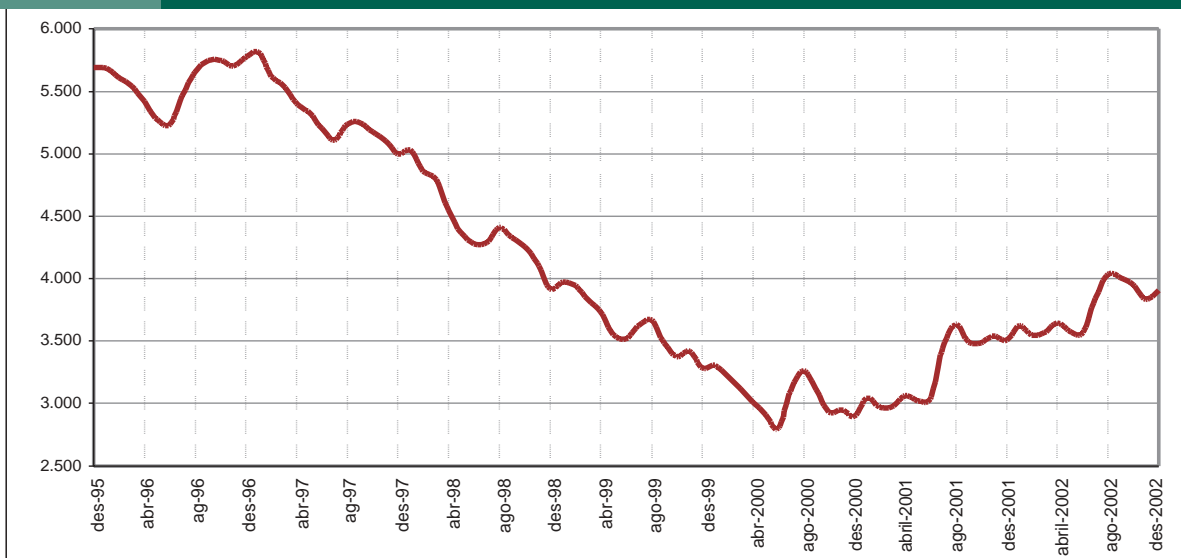
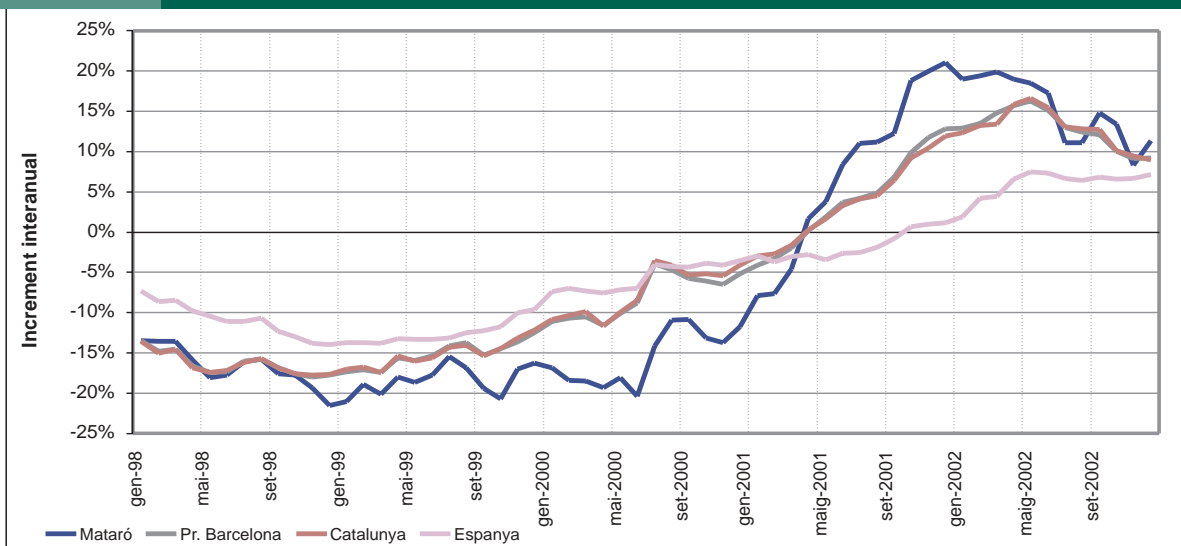


Figura 5 Tendència de l'atur registrat per àmbits. 1998-2002



acusats amb ritmes de creixement més elevats durant els períodes alcistes del cicle i alhora signes més evidents d'atonía durant els períodes de desacceleració o alentiment de l'activitat.

Un dels indicadors que millor permeten apreciar aquest comportament cíclic més acusat de la ciutat és la seva taxa d'atur.

Seguint una comparació interanual de l'evolució del nombre d'aturats, pot observar-se el cicle més acusat que pateixen Barcelona i Catalunya respecte d'Espanya, i alhora, Mataró respecte dels altres àmbits.

Cal diferenciar, però, els col·lectius que són més o menys sensibles a aquesta evolució del mercat laboral. En la següent taula es mostra la desagregació segons variables d'aquest atur registrat a la ciutat.

Taula 1 Atur registrat a Mataró segons diferents variables. 2001-2002

Nombre d'aturats reg.	desembre 2001	desembre 2002	Difer. (pp)*
Mataró	3.507	3.905	11,35%
Prov. Barcelona	146.719	160.281	9,24%
Catalunya	186.841	203.532	8,93%
Espanya	1.574.844	1.688.068	7,19%
At. reg. per sexes	desembre 2001	desembre 2002	Incr. %
Homes	1.620	1.810	11,73%
Dones	1.887	2.095	11,02%
At. reg. per edats	desembre 2001	desembre 2002	Incr. %
< 25 anys	539	545	1,11%
25 a 44 anys	1.590	1.751	10,13%
> 45 anys	1.378	1.609	16,76%
At. reg. per sectors	desembre 2001	desembre 2002	Incr. %
Agricultura	21	29	38,10%
Indústria	1.518	1.640	8,04%
Construcció	361	428	18,56%
Serveis	1.398	1.583	13,23%
SOA	209	225	7,66%
At. reg. per formació	desembre 2001	desembre 2002	Incr. %
Primaris	2.865	3.230	12,74%
Secundaris	491	510	3,87%
Universitaris	151	165	9,27%
Taxa d'atur reg.*	6,68%	7,44%	0,76 p.p.

* Taxa calculada amb la població activa de 1996.

Figura 5a Increment d'aturats a Mataró segons sexe respecte al mateix trimestre de l'any anterior. 2001-3r trimestre de 2002

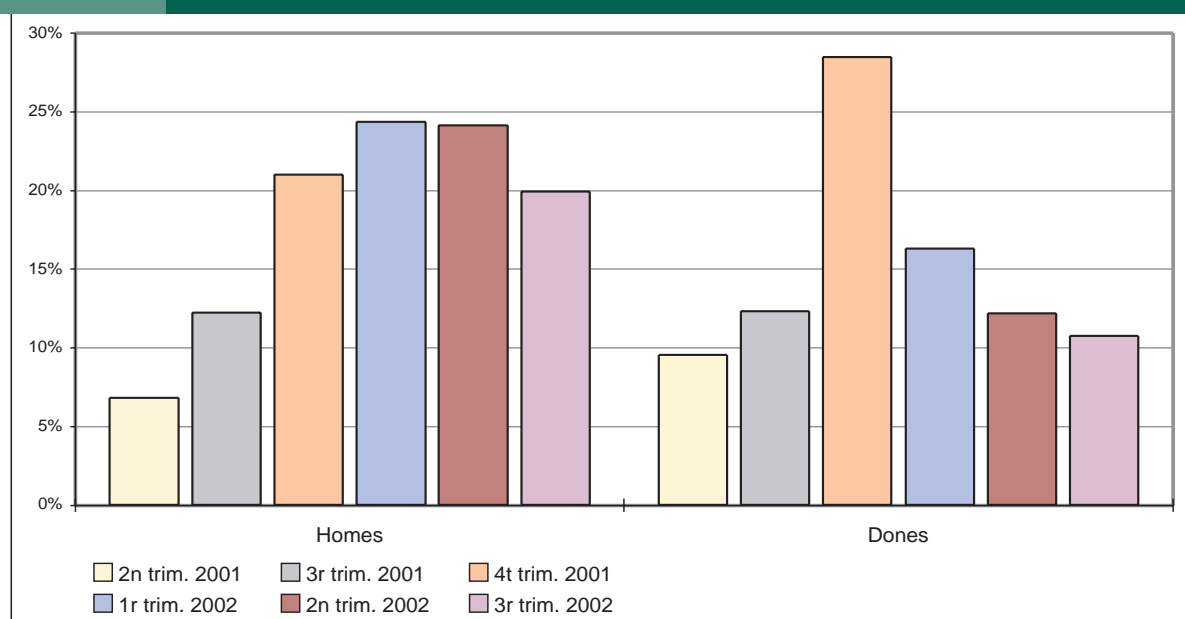


Figura 5b Increment d'aturats a Mataró segons edat respecte al mateix trimestre de l'any anterior. 2001-3r trimestre de 2002

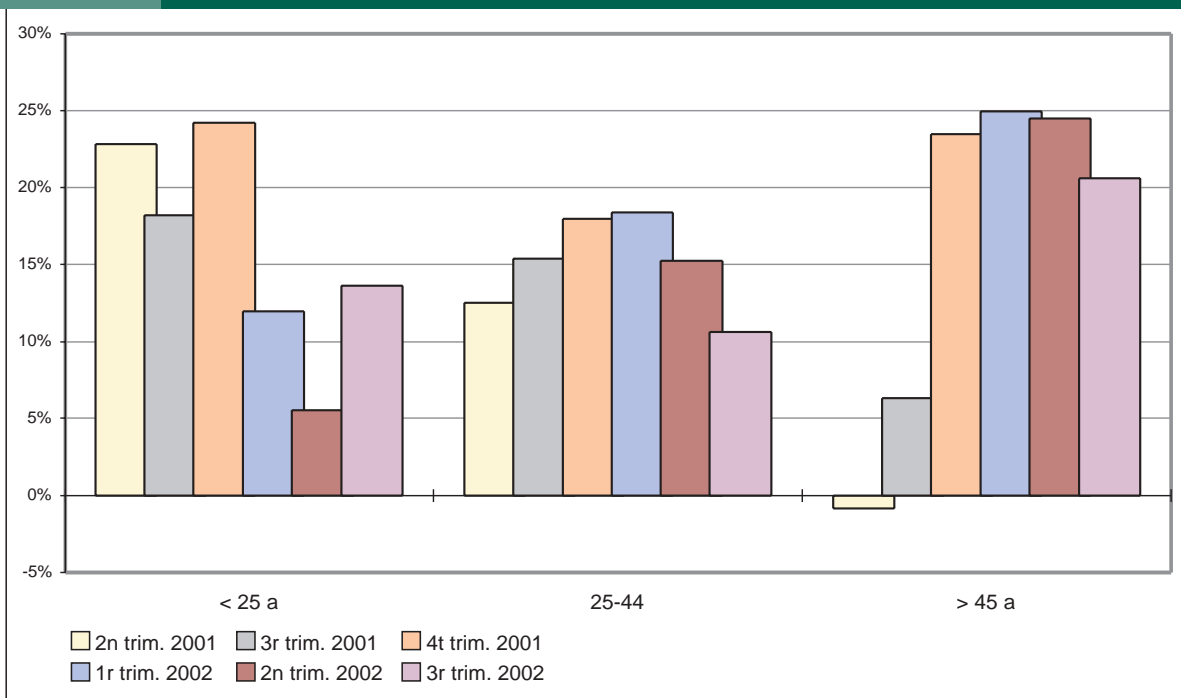


Figura 5c Increment d'aturats a Mataró segons sector d'activitat respecte al mateix trimestre de l'any anterior. 2001-3r trimestre de 2002

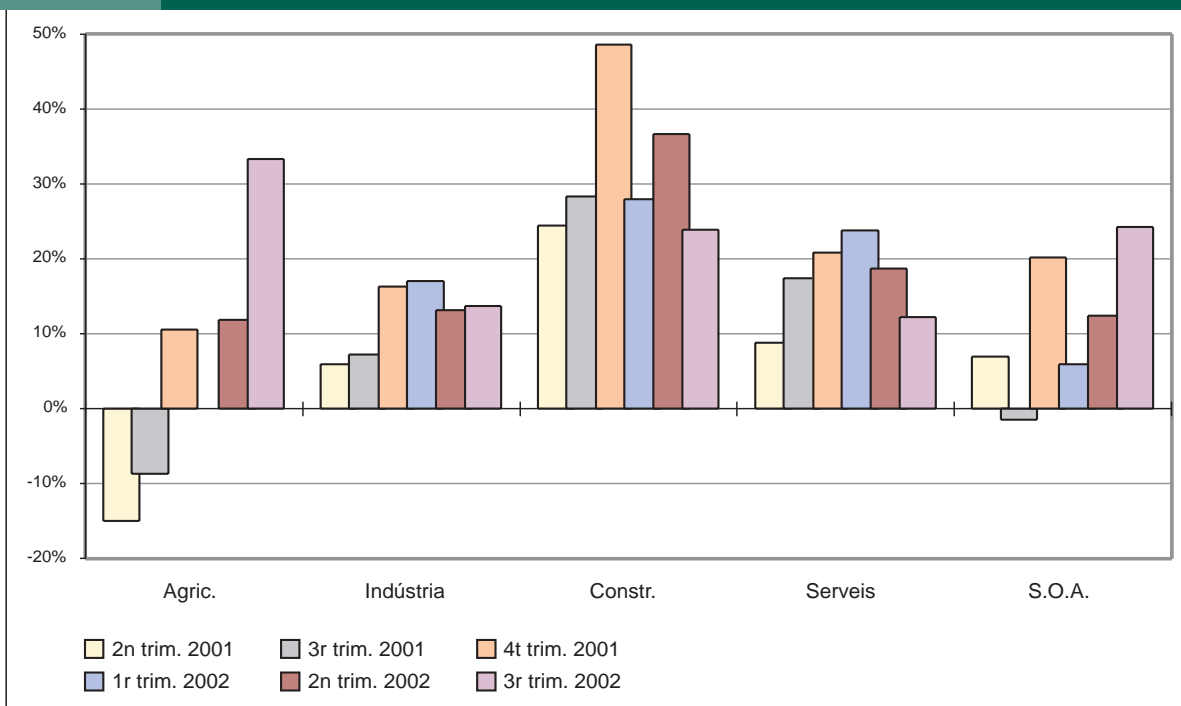
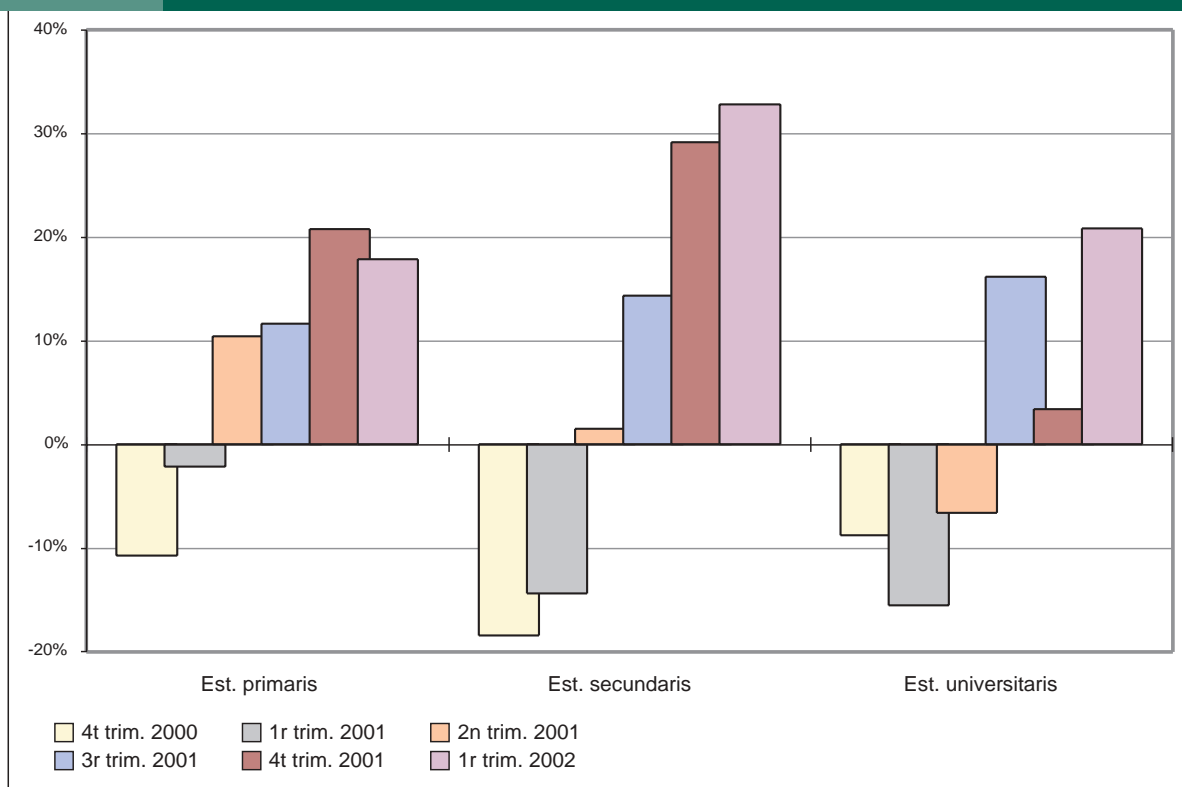


Figura 5d Increment d'aturats a Mataró segons nivell d'estudis respecte al mateix trimestre de l'any anterior. 2001-3r trimestre de 2002



Les dones representen el 54% del nombre de persones aturades registrades a les Oficines de Treball de la Generalitat de Mataró¹.

Per sectors, els aturats a la indústria registren a finals de l'any 2002 el 42% del total, mentre que els aturats al sector serveis concentren el 40,5% del total. El sector terciari ha anat guanyant pes respecte del total de l'atur registrat a la ciutat, ja que a finals de l'any 1993 representaven només el 25% del total. Aquesta evolució, però, és més deguda al guany del pes que el sector serveis té sobre el conjunt de l'activitat de Mataró, que a un comportament especialment desfavorable. Així, si actualment el 40,5% dels aturats residents a Mataró correspon als serveis, la proporció de llocs de treball del sector serveis de Mataró superaria el 60% (proporció calculada segons el nombre d'assalariats i d'autònoms), la qual cosa apuntaria una situació del sector relativament favorable en relació amb la indústria.

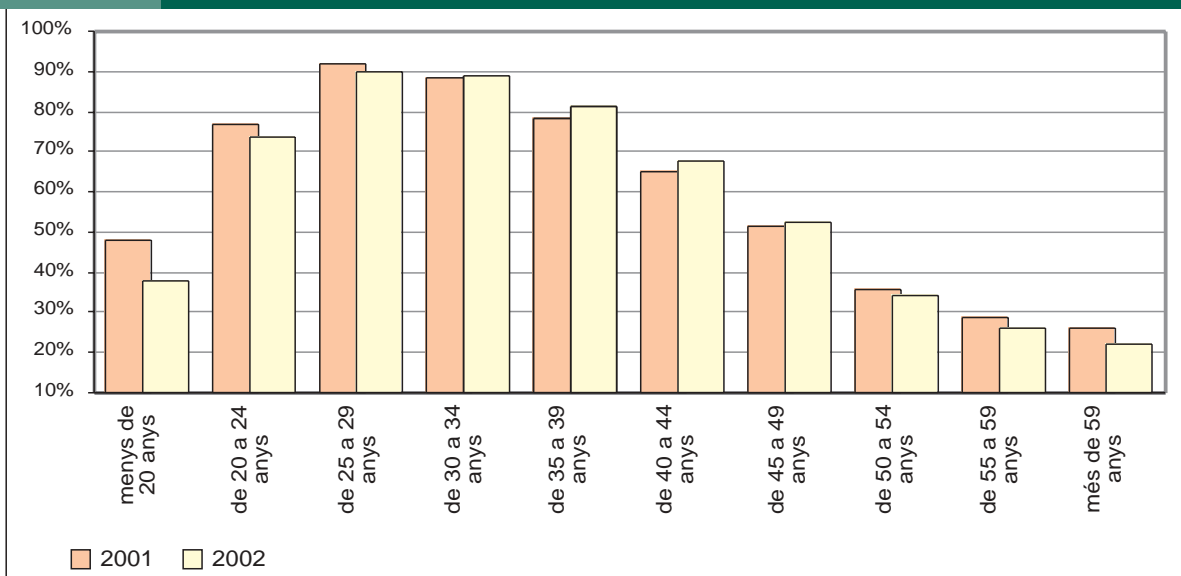
Les dades d'atur per nivell d'instrucció deixen palès la major dificultat d'inserció laboral d'aquells grups amb menors nivells d'instrucció. A finals de l'any 2002, només un 5% dels aturats registrats de Mataró tenien titulació universitària. La proporció de població amb estudis universitaris acabats a nivell local segons les dades provisionals del Cens 2001 respecte al total de població major de 16 anys, se situaria en un 8,7%, el que, juntament amb les seves majors taxes d'activitat, suposaria una situació comparativament favorable en relació als col·lectius amb menors nivells d'instrucció. Segons aquesta mateixa font, aproximadament un 40% de la població tindria un nivell de formació igual o inferior a estudis primaris, mentre que els aturats d'aquest nivell d'estudis representarien al 54% del total d'aturats a Mataró.

La mitjana d'edat dels aturats registrats a Mataró s'ha anat incrementant els darrers anys, encara que les dificultats d'inserció laboral continuen sent especial-

¹ Les dades presentades inclouen Mataró, Argentina i Cabrera de Mar.

² A falta de la difusió de les dades del cens 2001, les últimes dades publicades corresponen al Padró de 1996.

Figura 6 Percentatge d'ofertes a les que té accés cada grup d'edat. 2001-2002



* Dades fins a abril de 2002

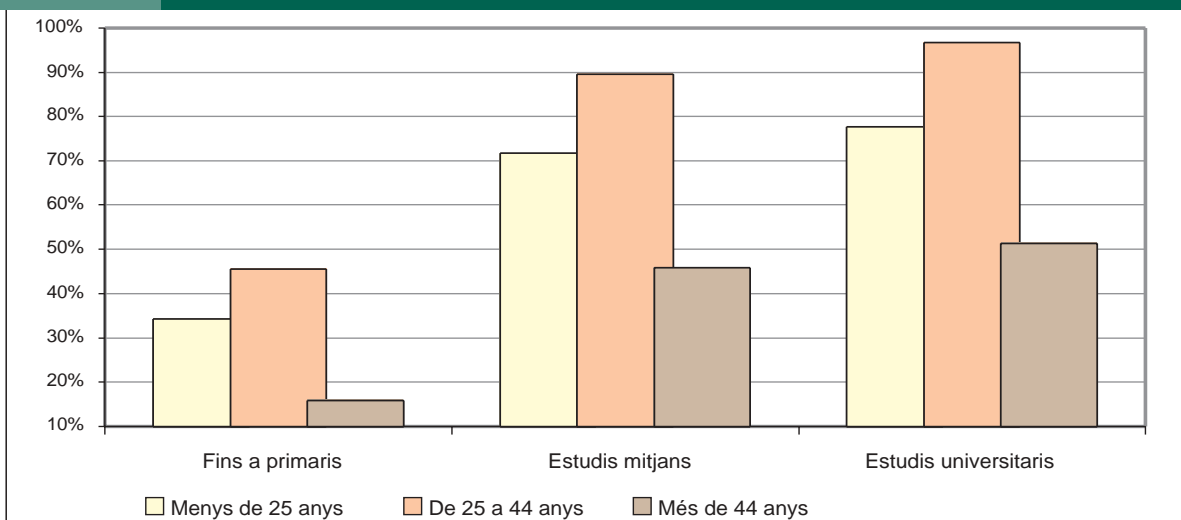
ment importants en els més joves. Les taxes d'atur registrat per als més joves superen amb escreix la mitjana global³. En aquest mateix sentit, les seves dificultats d'inserció continuen sent força evidents, encara que també el risc d'exclusió laboral per als més grans

resulta preocupant. Les ofertes registrades pel Servei Públic d'Ocupació en el decurs del 2001 i fins a l'abril del 2002 així ho mostren.

³ Segons dades de l'EPA, mentre que la taxa d'atur per al conjunt de Catalunya a finals del tercer trimestre del 2002 era del 9,3%, la taxa per als més joves arribava al 18,6%.

Durant els primers mesos de 2002, els menors de 20 anys no podien accedir a més del 60% de les ofertes de treball de forma manifesta. Encara més exclouent resulta l'edat per aquells que sobrepassen els

Figura 7 Percentatge d'ofertes a les que té accés cada grup d'edat segons els nivell d'estudis demandats. 2001



50 anys. Si al factor edat, ja sigui per excés o per defecte, li afegim el nivell formatiu, l'exclusió d'ofertes resulta del tot eloqüent. Les possibilitats d'accés no arriben al 15% de les ofertes per aquelles persones amb més de 45 anys i un nivell d'estudis igual o inferior a estudis primaris.

La visió d'aquestes i altres dades aporta una primera diagnosi de situació necessària per al plantejament d'estratègies i polítiques actives de concertació i lluita contra els desajustos en l'oferta i la demanda del mercat laboral del nostre entorn. En els següents apartats es mostraran quines són les principals eines utilitzades en aquest sentit.

3 Concertació

Davant d'aquest escenari que se'ns apunta, des de la ciutat de Mataró, què estem fent?

Per poder respondre aquesta pregunta caldrà entendre una mica quina ha estat la nostra posició i com hem plantejat la situació. Una sèrie d'elements, de decisions, han permès situar Mataró i els instruments amb els que s'ha dotat la ciutat per poder influir eficientment en la millora de l'entorn i l'escenari en el qual ens trobem.

Diferents elements han estat d'importància cabdal en l'estratègia de desenvolupament local i, més concretament, en l'àmbit de l'ocupació:

a) Existència d'un plantejament estratègic. Des de l'any 1991 amb l'inici dels treballs que van dur a l'aprovació del pla estratègic de Mataró l'any 1994 i els treballs posteriors que van portar a l'aprovació del Pla Director de la Societat de la Informació a Mataró el 1997. Aquesta visió estratègica resulta fonamental a l'hora de voler plantejar als agents econòmics i socials la voluntat de concertar les estratègies que cal desenvolupar, entre d'altres, relatives a l'ocupació.

b) Saber exactament quina és la nostra escala d'actuació i que des de l'àmbit local no es gestiona la major part de les polítiques públiques que poden influir de forma directa en la generació o no d'ocupació (polítiques laborals, fiscals, industrials, assistencials, etc.).

c) Hem pogut veure en la primera part d'aquest article el procés de transformació tan important al qual està sotmès el nostre teixit econòmic i social. Els reptes que

planteja aquest entorn de canvi requereixen mesures necessàriament estratègiques, però també, i sobretot, específiques. Per solucionar els problemes del nostre territori, no serveixen les receptes generals: les nostres peculiaritats requereixen del desenvolupament de tot un conjunt de recursos que faciliti l'existència d'economies externes a l'empresa, però internes a l'espai en el qual aquestes interactuen. Fruit d'aquest treball aconseguirem crear o estimular un clima favorable per a la generació de la innovació; la construcció de xarxes d'empreses, la concertació d'actors públics i privats, etc. A títol d'exemple, recursos com l'oferta universitària promoguda per l'Ajuntament i el Consell Comarcal; el centre de tecnologia i serveis adreçats a les empreses: CETEMMSA; la fundació Tecno-campus i el mateix IMPEM; són uns serveis de valor afegit que contribueixen a millorar la posició competitiva del nostre recurs humà i de les nostres empreses.

La creació, l'articulació i la participació en xarxes, i en aquest cas, basades en la concertació no només entre els agents econòmics i socials tradicionals: els sindicats majoritaris i les organitzacions empresarials i gremials; també d'altres que són fonamentals a l'hora de tenir una influència real en el territori: associacions i entitats culturals, socials, veïnals; centres de formació; empreses; universitats, etc. La capacitat per identificar noves oportunitats, nous riscos, nous productes, nous processos productius; depèn en bona manera de la capacitat que nosaltres, els que vivim i treballem al territori, tinguem de construir mecanismes de cooperació o que facilitin la formació de xarxes de col·laboració entre els agents.

Des d'aquesta perspectiva, el consens amb els agents socials i econòmics que va permetre signar conjuntament amb l'Ajuntament l'any 1998 el pacte local per a l'ocupació a Mataró ha permès desenvolupar línies d'actuació i plantejaments, com veurem després, que no haurien estat possibles o que haurien estat en bona mesura ineficients.

L'acord inicial que va permetre posteriorment signar el pacte local per a l'ocupació a Mataró va necessitar prop d'un any de treballs (1997-1998) entre els sindicats majoritaris, UGT i CC OO, la Federació d'Associacions i Gremis de Mataró i Comarca i l'Ajuntament. Els objectius que es concreten al pacte són:

- Manteniment i en el seu cas millora dels nivells d'ocupació existents.
- Foment de l'ocupació de qualitat.
- Reducció de l'atur.
- Promoció de la igualtat d'oportunitats.

Els objectius anteriors recolzen en tres idees:

- Donar prioritat a una política d'ocupació integral i integrada sobre aquells col·lectius que tenen majors dificultats d'inserció i estabilitat laboral.
- Modernitzar el teixit productiu.
- Consolidar un context de confiança i cooperació.

Al llarg dels darrers anys, un total de més de 30 entitats de la ciutat s'han adherit al pacte local; per fer-ho possible vam considerar adequat crear una plataforma que permetés aglutinar i facilitar aquesta participació: la taula per l'ocupació de Mataró. La taula per l'ocupació, creada l'any 2002, en aquests moments funciona a través de tres grups de treball: cohesió social, salut laboral i formació. Les entitats participen en aquells tallers i grups de treball en funció dels seus interessos i dels seus objectius.

Els dos grans eixos de les polítiques en l'àmbit de l'ocupació que es desenvolupen des de la nostra ciutat s'emmarquen dins l'estratègia europea per a l'ocupació, i actuarien al voltant de:

A. Capacitació dels recursos humans

Els nivells de qualificació, qualitat i flexibilitat dels recursos humans són determinants en la capacitat del teixit socioeconòmic per fer front als reptes i a les oportunitats que poden donar-se en una situació de ràpid i constant canvi econòmic, tecnològic i social.

Aquesta capacitat d'adaptació no es planteja només a nivell tècnic o professional, sinó que requereixen de l'adquisició de capacitats i habilitats diverses: gestió empresarial, innovació; anàlisi i resolució de problemes, adaptació al canvi; cooperació, negociació; creativitat, etc.

L'adquisició d'aquestes competències planteja a la cultura local i als sistemes d'educació bàsica i de formació professional (els tres subsistemes) la necessitat d'adequar, replantejar i redefinir els sistemes i les formes d'aprenentatge tradicionals tot adequant-les a cada context i a cada àmbit territorial.

B. Foment de microempreses i petites firmes, i creació de noves societats

La importància del foment de la microempresa i la petita firma, així com l'estímul a la creació de noves societats

constitueix un altre dels elements essencials de les estratègies de desenvolupament. No només per la capacitat de les empreses per crear riquesa, sinó per la pròpia capacitat de generar ocupació, i a més ocupació de qualitat.

No entrarem en aquest treball a aprofundir en aquest segon apartat, centrarem l'atenció en les polítiques actives d'ocupació; només indicarem molt breument que al llarg dels darrers anys hem anat desenvolupant tot un conjunt d'estratègies encaminades a potenciar l'esperit emprenedor; a donar suport al procés d'elaboració del pla d'empresa; a donar suport a projectes empresarials a través dels vivers i les incubadores d'empreses, etc. Ara estem avançant bastant en la línia de suport als sectors econòmics i a les pimes ja consolidades: noves tecnologies, qualitat, seguretat i salut en el treball; medi ambient i recursos humans.

4 Polítiques actives d'ocupació

Des de les primeres iniciatives ocupacionals dels anys vuitanta fins a enguany, el tractament donat a l'ocupació a la nostra ciutat, a l'igual que a la resta del país, ha anat evolucionant notablement. Diverses variables han condicionat aquesta evolució: des del traspàs de competències del Govern central a la Generalitat, la posterior creació del SCC, l'aparició de les noves TIC, l'obligatorietat d'adoptar normes de qualitat i la necessària readaptació de tècniques i metodologies d'intervenció segons els col·lectius que han anat conformant les diferents etapes o cicles econòmics, des dels més amenaçats per la desocupació fins als més ocupables, tot això amb una legislació laboral que no s'ha ajustat a la realitat canviant.

En l'actualitat, els serveis locals d'ocupació ens trobem amb un futur molt incert i ple d'amenaçes. La propera posada en marxa del SOC ens ha de determinar des de la temporalitat i el ritme de les convocatòries de subvencions fins a les funcions que haurem de desenvolupar les administracions locals en matèria de polítiques actives. La preocupant retallada de recursos del FSE a partir del 2006, així com la crisi econòmica mundial que es preveu i que es manifesta dia a dia, ens està obligant a repensar, des del món local, quin és el model que hem de seguir els propers anys en matèria d'ocupació i desenvolupament local.

Ara per ara, els serveis locals d'ocupació i en concret des de Mataró estem proporcionant serveis d'assistèn-

cia per a la recerca de feina i de reciclatge professional als treballadors desocupats i als actius, i sobretot a les persones més amenaçades per la desocupació.

Per tal de dur a terme aquests serveis, hem dissenyat projectes en xarxa basats en el desenvolupament local, que afavoreixen la creació de noves empreses i que donen suport a les micropimes i pimes de la nostra ciutat, amb la participació integrada de tots els operadors locals. Per tant, integrem i gestionem el conjunt d'actuacions ocupacionals a escala local per tal de mantenir i fomentar l'ocupació dels ciutadans i les ciutadanes de Mataró.

Com a funcions bàsiques assumim la prospecció i la detecció de necessitats, la planificació territorial, el disseny i la programació, la coordinació i la gestió, així com l'avaluació i el seguiment del conjunt d'actuacions que des de l'Administració local es duen a terme en matèria d'ocupació, destinades a treballadores i treballadors en situació de desocupació o en actiu, amb la col·laboració dels agents socioeconòmics locals.

4.1 Objectius

Els objectius generals desenvolupats des del servei se centren bàsicament en: informar i orientar professionalment i laboralment, formar i reciclar en l'àmbit de l'ocupació, formular plans de formació i treball i fer d'intermediari entre l'oferta i la demanda laboral. Aquests es tradueixen en una sèrie d'objectius específics:

- Acollir i informar professionalment i laboralment als usuaris.
- Diagnosticar les problemàtiques i les necessitats ocupacionals dels usuaris.
- Definir i acordar conjuntament amb els usuaris el seu itinerari ocupacional.
- Derivar a programes i recursos ocupacionals propis o externs.
- Fer tutories i seguir els usuaris durant el seu itinerari.
- Preparar per a la recerca activa de feina.
- Capacitar i reciclar professionalment els usuaris desocupats i els actius.
- Organitzar programes d'alternança entre formació i treball.
- Formar els responsables de formació i tècnics que desenvolupen les actuacions.
- Gestionar pràctiques en empreses per als usuaris en procés de formació.

–Cercar empreses noves de la ciutat i zona d'influència.

- Tractar la fidelitat de les empreses col·laboradores.
- Gestionar la intermediació entre l'oferta i la demanda de treball.

Aquest conjunt d'objectius s'assoleix gràcies a l'aportació econòmica de l'Ajuntament i a les subvencions atorgades des de diferents administracions: la Generalitat, la Diputació i la FSE, majoritàriament. Això suposa que els serveis d'ocupació local desenvolupin autèntiques estratègies d'enginyeria per tal de poder subsistir durant els períodes de l'any amb absència de subvencions, i per tant d'actuacions i serveis a les persones, o paradoxalment hem de competir amb d'altres entitats locals que ofereixen programes similars en altres èpoques de l'any. Aquest fet condiciona la programació anual i evidentment impossibilita programacions plurianuals, amb les conseqüències que pot tenir a curt termini en els usuaris, que cada cop més se senten confosos i fins i tot enganyats.

Entre aquestes estratègies que ens permeten subsistir als serveis locals, hem classificat els nostres serveis; així distingim entre els serveis bàsics que constitueixen la part essencial i fonamental de la nostra activitat (es garanteixen encara que no rebem subvenció), els complementaris que ens permeten incrementar o afegir altres serveis (només es garanteixen amb subvencions) i els específics, que responen a prioritats marcades des de la mateixa direcció i que es fan gràcies a recursos extres, com els programes europeus.

4.2 Valors

El nostre servei aborda la problemàtica de l'ocupació amb un paraigua que emmarca la nostra actuació i que es resumeix en els següents valors: el respecte a la igualtat d'oportunitats de tots els usuaris a l'hora d'accedir a les accions ocupacionals; aconseguir la satisfacció dels nostres usuaris, la qualitat en totes les accions ocupacionals, tot establint indicadors d'avaluació i millora permanent; la no discriminació per raó de sexe, edat, religió, ètnia, estat civil, llengua...; la gratuïtat de totes les accions ocupacionals; la personalització en el tracte als usuaris; la cohesió social en totes les accions ocupacionals per tal de garantir la inclusió laboral dels col·lectius més desfavorits; el tractament Integral de totes les accions que es portin a terme, per tal de treballar amb els usuaris en tota la seva globali-

tat; la prevenció de problemàtiques enfront de la reacció; la participació de totes les entitats i institucions involucrades a escala local en l'ocupació i la concertació amb els agents socioeconòmics locals per millorar la qualitat de l'ocupació i augmentar-la: pacte local per a l'ocupació.

4.3 Col·lectius

Els col·lectius que atenem són fruit de la no discriminació i donen el caràcter universal al nostre servei; si més no, cal donar prioritat als col·lectius que atendrem per tal de dirigir els recursos adequadament. Això es fa en funció de quatre variables:

- El risc d'exclusió sociolaboral.
- La urgència que les persones tenen per trobar una feina (a partir de la renda i les càrregues familiars).
- La procedència i derivació des d'altres departaments o entitats locals.
- Les dades del mercat de treball de Mataró.

Bàsicament, els col·lectius més amenaçats per la desocupació i als que dirigim les nostres actuacions són: les dones, els joves amb fracàs escolar, els nouvinguts, els majors de 45 anys i les persones amb discapacitats.

4.4 Metodologia de treball

Atès que els recursos humans són el punt fort i al mateix temps el punt feble del nostre servei (excessiva rotació de tècnics i personal de suport, conseqüència de les subvencions), hem definit un model propi d'actuació centrat en principis que dirigiran la manera de fer del personal del servei:

Transversalitat en les actuacions, des de l'any 2000, quan vam començar a integrar aquesta forma de fer en el nostre treball. Vam trencar els esquemes i motllos que marcaven des de temps enrera el treball en petits compartiments, que feien que existissin els usuaris de formació, els d'orientació, els de borsa de treball... i entendre la persona de manera global.

Treball per col·lectius prioritari. El servei està organitzat en quatre grups de programes: informació i orientació, formació, formació-treball i intermediació. Aquests constitueixen l'estructura bàsica, a partir de la qual s'emmarquen les actuacions adreçades als col·lectius

prioritaris. Així, podem detectar aquells col·lectius que no estan atesos de forma específica o al contrari els que estan rebent un excés de recursos.

Treball en equip, a partir dels objectius consensuats i definits a priori, tot evitant objectius contraposats i individualismes.

Qualitat en els serveis. La certificació de la ISO suposa un esforç continu per aconseguir l'objectiu de donar plena satisfacció al client. En conseqüència, establir la estratègia i la política de qualitat que aplicarem als nostres serveis i processos.

Descentralització de funcions, repartint-les territorialment, aprofitant recursos estructurals, humans, funcionals i econòmics que ara per ara existeixen a escala municipal pública i també a escala privada. Reorganitzar els mecanismes de control i validació, i tenir molt clar allò que es vol descentralitzar i donar-li el suport tecnològic necessari.

Fer ús del pacte local com a instrument facilitador. El pacte ens està servint com a eina per treure el màxim partit als recursos que el territori, conformat per empreses, institucions i entitats privades i públiques, ens ofereix, sempre des del punt de vista econòmic i social. Les necessitats sempre les detecta qui està més a prop; per tant, cal arribar als agents que actuen directament sobre els col·lectius més prioritari. Per això hem d'aprofitar espais i fòrums ja existents i hem de crear-ne de nous. Cal potenciar la participació; actualment ho fem mitjançant la Xarxa Enforma, grup format per vuit entitats públiques i semipúbliques de la ciutat que operen al territori en matèria de formació contínua i ocupacional, i la comissió de cohesió social, en la qual hi participen totes aquelles entitats que interactuen amb els col·lectius de més risc.

5 Conclusions

En el present article hem tractat de mostrar l'experiència de l'Institut Municipal de Promoció Econòmica de Mataró en l'adopció i implementació de polítiques locals d'ocupació. En primer lloc, tal com s'ha mostrat en la primera part de l'article, l'adequació d'estratègies ocupacionals requereix la implantació d'un sistema d'informació de ciutat que permeti la presa de decisions amb coneixement de la situació socioeconòmica general i de la del mercat laboral en particular.

Així mateix, la disponibilitat d'eines de concertació resulta de cabdal importància, ja que la complicitat i implicació dels diferents agents del territori en el disseny de polítiques actives facilita la concreció d'accions i el seu desenvolupament efectiu.

Mataró pateix d'una especial sensibilitat als cicles econòmics. En aquest sentit, són especialment rellevants les polítiques actives d'ocupació dirigides a aquells col·lectius de risc o especialment sensibles als períodes de desacceleració o alentiment econòmic.

Aquells col·lectius amb menors nivells de formació, les dones, joves, immigrants, gent gran, són els destinataris d'estratègies formatives i ocupacionals destinades a la seva millor incorporació en el mercat laboral.

L'establiment de condicions favorables per a aquests col·lectius requereix el coneixement de situació i la rea-

litat inherent al col·lectiu. Noves fórmules d'actuació com l'economia social, els contractes en pràctiques, la formació d'adequació, l'orientació per competències, generen al mateix temps necessitats de mitjans.

Des de l'IMPEM es consideren de cabdal importància en la metodologia de treball factors com la transversalitat, la prioritització per col·lectius, el treball en equip, la descentralització de funcions, l'establiment de mecanismes de control o la consideració de l'usuari com punt de partida en el procés de millora contínua.

El Pacte Local per l'Ocupació a Mataró representa en bona mesura l'eix vertebrador de l'adequació d'aquestes estratègies ocupacionals a les necessitats del nostre territori. El Pacte resulta l'ens facilitador, alhora que propicia la concertació i implicació dels diferents agents en el disseny consensuat de línies i mesures d'acció.

