



El treball a partir dels 45 anys. Un repte pel futur immediat

Secretaria de Treball i Economia

CCOO de Catalunya

Desembre de 2018

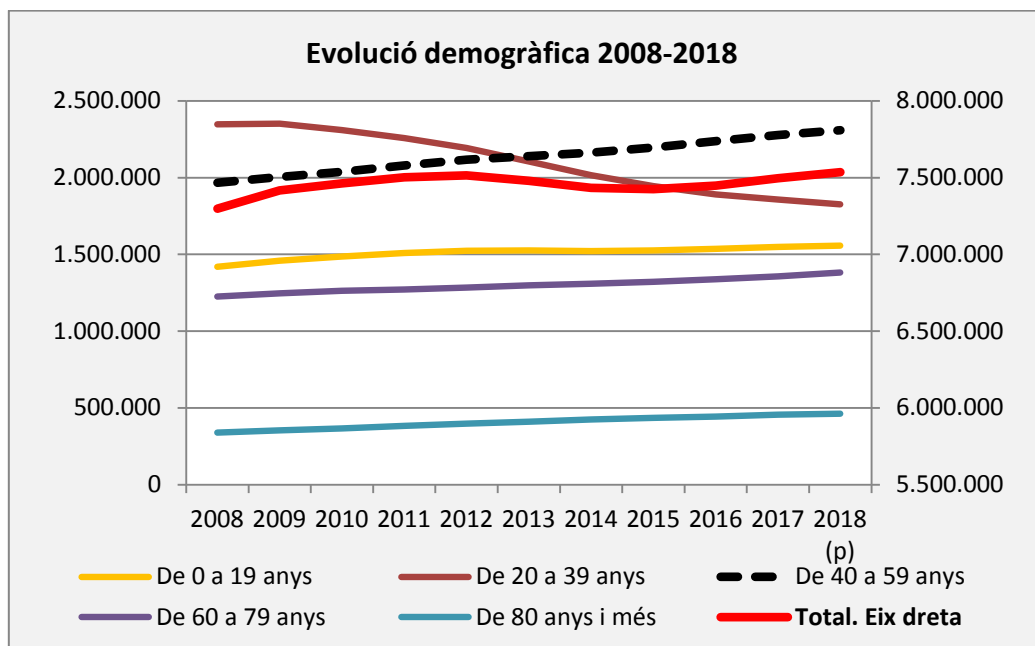
ÍNDEX

1.- La perspectiva demogràfica	1
2. Activitat i ocupació del col·lectiu +45	3
3.- Condicions laborals de les persones majors de 45 anys	5
Salarització	5
Temporalitat	6
Parcialitat i parcialitat involuntària	7
Qualificació i sobrequalificació	8
Distribució per sectors	10
Salari	12
4.- Evolució de l'atur de les persones de +45	12
5.- La discriminació per raó d'edat	18
6.- El paper central de la formació continua	21
7.- La situació de les persones desocupades majors de 45 anys	24
8.- La Renda Garantida de Ciutadania	29
9.- Les polítiques actives d'ocupació	31
10.- Fer front als reptes de l'ocupació dels majors de 45 anys	34
RESUM EXECUTIU	37

1.- La perspectiva demogràfica.

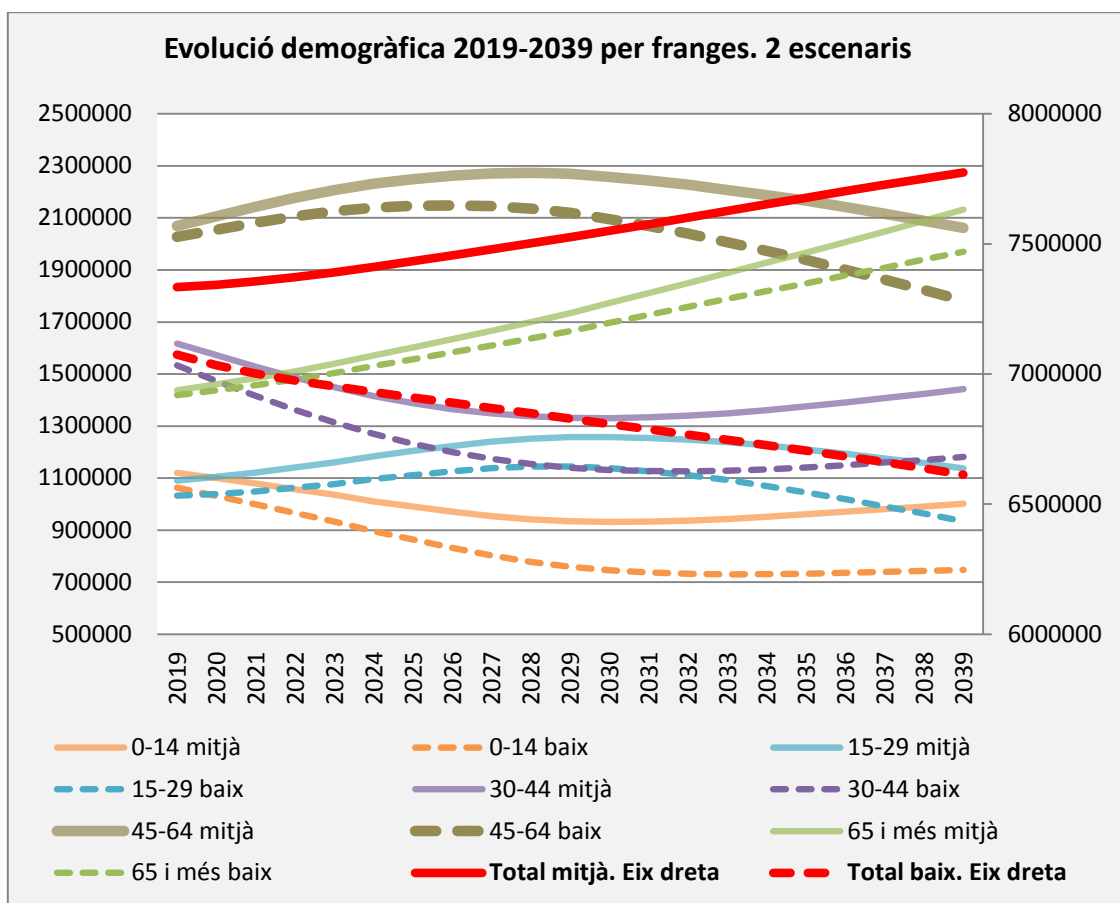
El treball suposa la principal font d'ingressos per la major part de la població catalana. És a més un element clau per la competitivitat de les empreses i del nostre teixit productiu, i proporciona, mitjançant cotitzacions i impostos, el fonament pel bon funcionament del nostre sistema del benestar. La crisi, que s'inicià fa ara 10 anys, va afectar en un primer moment el nombre de persones ocupades, amb un atur creixent, però ha instal·lat a més la precarietat com senya d'identitat d'una part significativa de l'ocupació generada en la fase de recuperació. La realitat a la que ens enfrontem avui en l'àmbit laboral, comporta una forta vulnerabilitat pel futur immediat, que esdevé preocupant davant les incerteses globals, els canvis estructurals que comporta la transformació tecnològica (digitalització, automatització...), però també si posem atenció a la perspectiva que ens traslladen els estudis demogràfics.

Avui el repte més urgent en el curt termini pel que fa la desigualtat, la cohesió i la igualtat d'oportunitats, és fer front al fort deteriorament de l'ocupació juvenil, tant en el seu volum, amb una reducció de 331.500 persones, de 16 a 30 anys, al llarg dels darrers 10 anys, com en la seva qualitat, que es trasllada directament a un alarmant retard de l'edat d'emancipació i la renúncia a encetar un projecte familiar. Si en el període 2008-2018, el col·lectiu més jove ha baixat de 2.347.167 a 1.826.507 persones, el de 45 a 64 anys ha augmentat en més de 300.000 persones, de 1.966.842 a 2.308.134, en línia amb un evident envelliment del mercat laboral.



Elaboració pròpia a partir de dades d'Idescat. Estimacions de població (a 1 de gener)

Estem acostumats a veure les cohorts nascudes entre 1958 i 1977, l'anomenada generació del baby boom, com el principal desafiament al que haurà de fer front, pel seu volum, el sistema de pensions d'ací a 10 anys. No és tan visible, que fa ja 10 anys, que els baby boomers han començat a incorporar-se al col·lectiu de treballadors/es de més de 45 anys. En el present immediat, i al llarg dels propers 10 anys, aquest grup generacional esdevindrà clau a nivell socioeconòmic, perquè suposarà el gruix de la força de treball que haurà de garantir les capacitats del teixit productiu i també del nostre model social. "L'evolució de l'economia i del mercat de treball poden ser un factor molt important a l'hora de moderar els desequilibris que generarà l'envelliment a curt termini, atès que hi ha marge de millora en les taxes d'ocupació i sobre tot en la qualitat i les condicions de l'ocupació", escriu la Directora General d'Anàlisi Econòmica de la Generalitat de Catalunya¹, i això inclou aquelles persones treballadores que, els propers 20 anys, hagin passat l'equador de la seva vida laboral. Si considerem la previsió demogràfica en l'escenari baix i mitjà de la projecció de població més recent d'IDESCAT²,



Elaboració pròpia a partir de projecció demogràfica Idescat. Base 2013

¹ CURTO GRAU, Marta. Nota econòmica 104. Generalitat de Catalunya, 2018. Resum executiu, pàg. 108

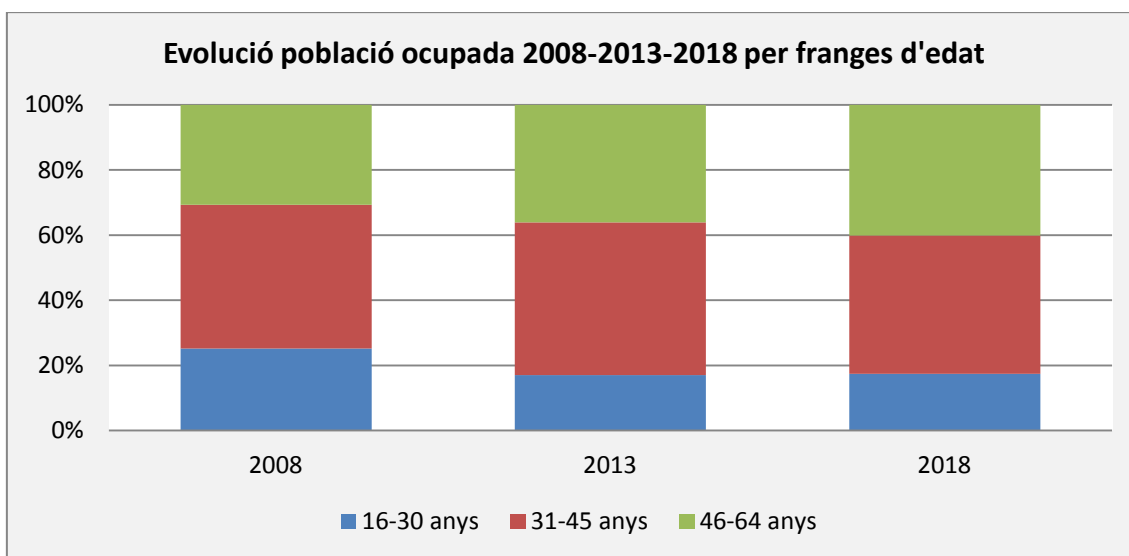
² Projecció de població 2013-20151 (Base 2013) elaborat pel Institut d'Estadística de Catalunya.

L'escenari baix es correspon amb una fecunditat baixa, esperança de vida baixa, i baixa migració, mentre que en l'escenari mitjà, aquests valors es corresponen amb valors mitjans.

En l'escenari baix el nombre de persones de 45-64 anys creixeria en 120.000 persones, fins arribar, el 2026, a les 2.148.504. Per un altre costat, en l'escenari mitjà el zenit poblacional es situaria el 2028, amb un increment en aquest període de 200.000 persones³. Aquesta perspectiva s'ha de complementar amb la previsible reducció, els propers 10 anys, de la població de 30 a 45 anys, que minvaria en gairebé 400.000 persones en l'escenari mitjà, i en 286.000 en l'escenari baix. Si es considera a més l'evolució del nombre de persones més grans es posa en evidència la rellevància de les condicions salarials i laborals d'un col·lectiu que, el 2028, pot representar el 50% de la població en edat de treballar.

2.- Activitat i ocupació del col·lectiu +45

La recuperació de l'ocupació des del punt més cru de la crisi, el 2013, encara no ha aconseguit assolir els valors del 2008. L'ocupació que ha desaparegut és, fonamentalment, la de les persones de 16 a 30 anys (-331.590) i de les de 31 a 45 (-182.698), mentre que, en el cas de les de 46 a 64 anys, ha augmentat en 221.657 persones. Si aquest col·lectiu suposava el 31% de la població ocupada al segon trimestre de 2008, deu anys després representa el 40%.



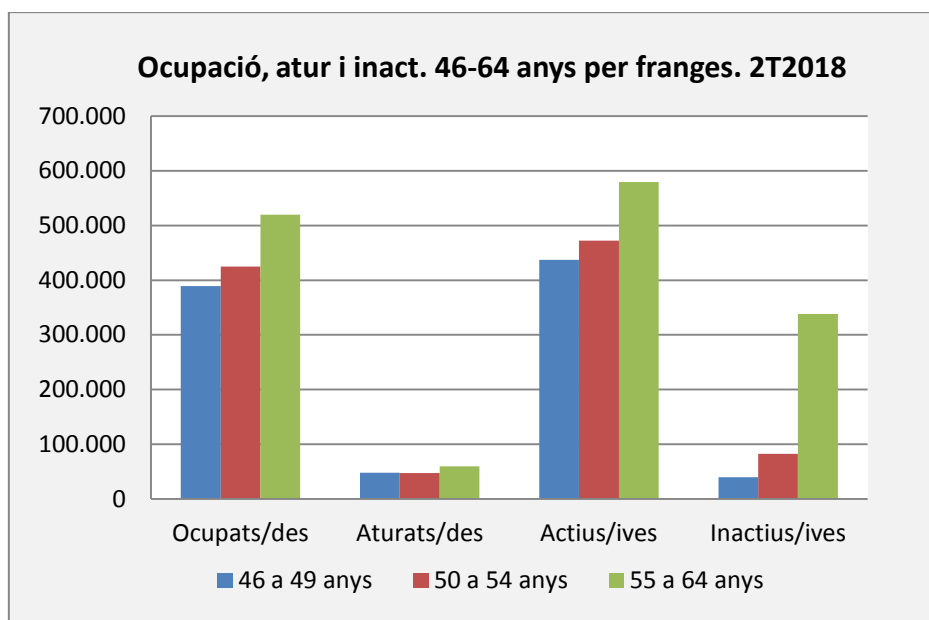
Elaboració pròpia a partir de l'explotació de dades de l'EPA (INE)

Aquest increment s'explica pel comportament demogràfic del col·lectiu de 46 a 64 anys, descrit en l'apartat anterior, però també per l'augment de la taxa d'activitat (persones ocupades i que busquen feina sobre el total). La població activa ha passat de 1.175.134

³ Això suposa un increment, en 20 anys (2008-2026/2028) de 341.657 persones en l'escenari baix i de 441.657 en l'escenari alt en aquesta franja d'edat, el que suposa un increment de prop del 40% sobre la població ocupada de 45-64 anys de 2008.

persones, al segon trimestre de 2008, a 1.489.259, al segon trimestre de 2018, el que representa un increment de més del 20%, per la variació de la taxa d'activitat de les persones de 46 a 64 anys, del 70,5%, al segon trimestre de 2008 (2T2008), al 76,4%, al segon trimestre de 2018 (2T2018), variació que ha tingut lloc en paral·lel a l'augment demogràfic.

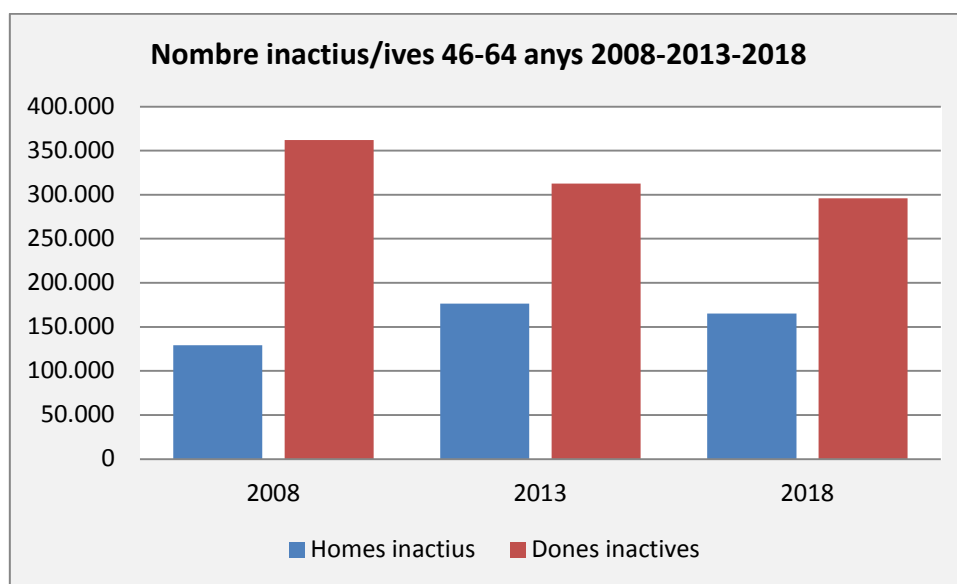
Si s'observa en detall l'estructura de les persones treballadores de 46 a 64 anys, es constata una reducció dels nombre d'ocupats i ocupades, de més de 55 anys, i un augment del nombre de persones inactives (que no tenen ni busquen activament ocupació). Així de les 917.793 persones que tenien el segon trimestre de 2018, entre 55 i 64 anys, 338.149 constaven com inactives, el que es correspon amb una taxa d'activitat (això és aturats o ocupats sobre el total) del 63,2%, per una de 85,1% en la franja dels 50 a 54 anys, i del 91,6% en la dels 46 a 49. La taxa d'activitat cau així en més de 20 punts a partir dels 55 anys, i el nombre de persones inactives creix proporcionalment.



Elaboració pròpia a partir de l'explotació de dades de l'EPA (INE)

Al segon trimestre de 2018, havia 40.059 persones en situació d'inactivitat en la franja de 46 a 49 anys, 82.827 en la de 50 a 54, per 338.149 en la de 55 a 64 anys, amb una taxa d'atur amb molt poca variació (del 11, 10 i 10,3% respectivament). La correspondència està així en la taxa d'ocupació que és redueix gradualment d'una a altra franja d'edat, passant del 81,5 al 76,5%, i d'ací al 56,6 en la franja dels treballadors/es més grans (55 a 64 anys)- Això s'explica parcialment per l'accés anticipat a jubilació o pensió, però també per les dificultats de reinserció laboral de les persones de més de 55 anys, que comporta massa sovint una pèrdua de la perspectiva d'èxit en la recerca de feina.

Si valorem l'evolució dels inactius al llarg dels darrers anys en clau de gènere, es fa palesa una certa reducció en el nombre de dones inactives en relació als inactius masculins, que ha augmentat. De fet es constata una millora en la taxa d'activitat femenina en els tres trams d'edat, en els tres anys de la mostra analitzada. Així si l'any 2008, la taxa d'activitat femenina era del 77, del 65 i del 42%, en les franges de 46 a 50, 51 a 55 i 56 a 64 anys, deu anys més tard (2T2018), era del 88, del 80 i del 55% respectivament, el que suposa una millora de més de 10 punts en cada una de les franges.



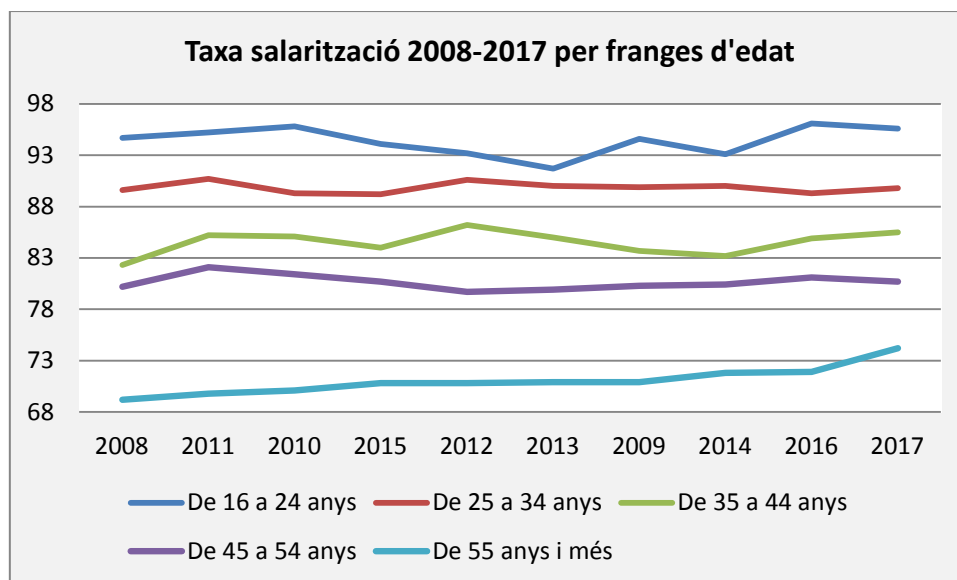
Elaboració pròpia a partir de l'explotació de dades de l'EPA (INE)

3.- Condicions laborals de les persones majors de 45 anys.

Si es tenen en consideració les persones assalariades, l'evolució és semblant a la de les ocupades. El nombre d'assalariats/des era, al segon trimestre de 2008, de 3.039.931, per 2.435.670 el 2T de 2013 i 2.816.485, el 2T de 2018. També aquí es reproduïx l'efecte demogràfic, amb una reducció, entre 2008 i 2018, de 430.277 persones assalariades entre 16 i 45 anys, i un augment de 206.831, de 46 a 64 anys. La **taxa de salarització** (persones assalariades sobre el total de persones ocupades) passa en aquest període de temps, de 87,15 a 88,05% en el primer col·lectiu, i de 76,93 a 79,65%, en el segon. S'aprecia així un increment lleugerament superior en els assalariats/des de més de 45, que és el que té històricament una taxa inferior, amb un percentatge superior de treballadors/es no assalariats.

En relació a la taxa de salarització per franges d'edat, es fa palès com aquesta reducció del percentatge de persones assalariades, sobre el total d'ocupades, per franges d'edat, suposava,

el 2017, una diferència de 5 punts entre els de 35 a 44 (85,5%), els de 45 a 54 (80,7%), i els de 55 anys i més (74,2%). Si observem els darrer 10 anys, veiem com el segon grup (35-44) ha mantingut una taxa de salarització estable, mentre que s'ha increment suament la dels de 35 a 44 (del 82,3 al 85,5%), i de manera més pronunciada la dels treballadors/es de 55 anys i més (69,2 al 74,2%), especialment els darrers dos anys, passant del 71,9% en mitjana anual, el 2017, a 75,8%, els primers tres trimestres de 2018.



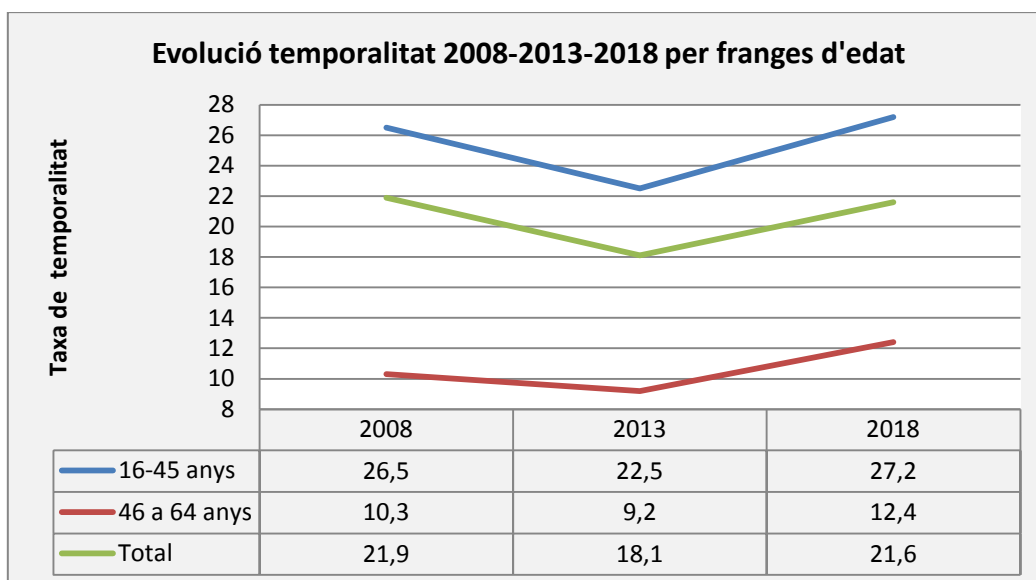
Elaboració pròpia a partir de l'exploració de dades de l'IDESCAT (INE)

El registre d'autònoms del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social recull com, els darrers 10 anys, s'ha reduït el nombre de persones treballadores de 55 a 64 anys per compte propi, de 91.821 persones, el 2T 2008, a 87.225, el 2T 2018, el que suposa una reducció del 5%. Pel que fa el col·lectiu d'autònoms de 40 a 54 anys, aquest ha tingut una minva lleugerament inferior, passant de 154.345 a 150.457 treballadors per compte propi. Pels dos grups s'aprecia un estancament del nombre d'autònoms registrats, en un entorn creixent de la població ocupada en aquestes franges d'edat.

Pel que fa la **temporalitat**, si bé es replica la dinàmica al llarg de la crisi en totes les franges d'edat, amb una reducció de la temporalitat en el moment de l'impacte més fort de la crisi, i una revifada dels contractes temporals en la fase de creació d'ocupació, l'augment de la temporalitat és més acusat en el cas del majors de 45, amb un increment de dos punts en relació al 2008, per menys d'un punt dels menors de 45 anys. Si es considera el volum de persones amb contractes temporals, l'augment de la població assalariada de més de 45 anys, combinat amb l'increment de la temporalitat, fa que s'hagi passat de 88.146 treballadors/es amb contracte temporal, el 2008, a 73.537 el 2013, i 132.127 el segon trimestre de 2018.

Tanmateix s'ha de senyalar que la taxa de temporalitat dels majors de 45 anys és molt inferior, en més de la meitat, que la de les persones treballadores de menys de 45 anys, el que es trasllada també al nombre de contractes signats. Si el col·lectiu de més de 45 anys suposava, el 2017, el 40% de la contractació, tan sols signava el 20% dels contractes⁴. És per tant també el col·lectiu amb un índex de rotació laboral més baix, del 2,32, sobre una mitjana del 2,53

Tanmateix la precarietat en la contractació s'ha traslladat també al llarg dels darrers 10 anys a aquest col·lectiu, amb un increment del índex de rotació que es situava en el 1,94 i el 1,97 el 2007 i 2012, respectivament. En relació a l'evolució recent, es fa palès un increment de la rotació del grup d'estudi de 2,27 a 2,32⁵, però també un increment anual dels contractes convertits en indefinits, de prop del 20%, i dels contractes d'interinitat (1,8%). A diferència d'altres franges d'edat, els contractes temporals signats pels majors de 45 anys son en primer lloc per obra i servei (36,5%), seguit dels eventuals per circumstàncies de la producció (36%).



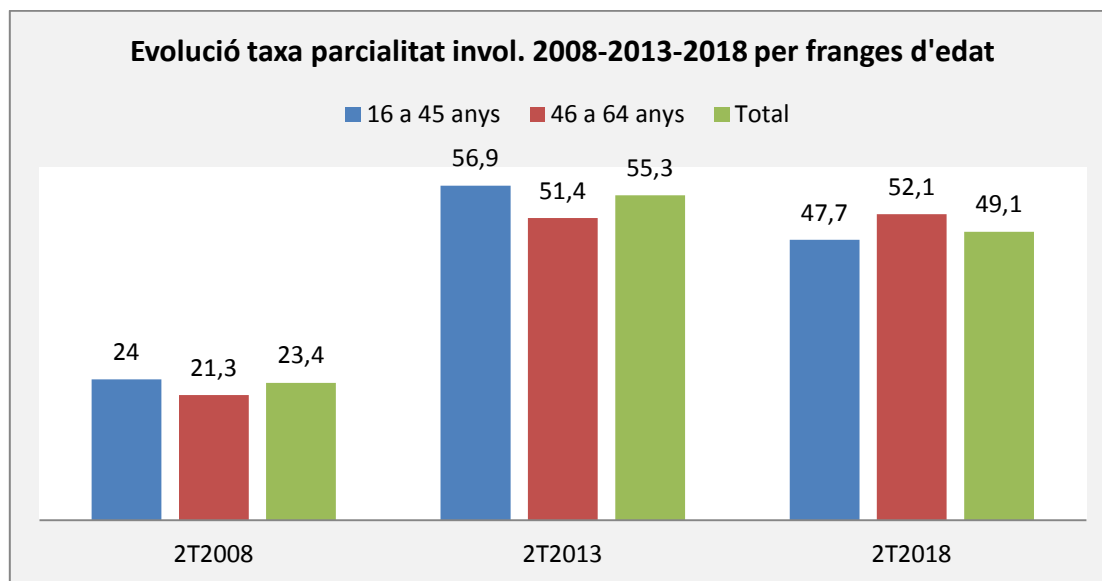
Elaboració pròpia a partir de l'exploració de dades de l'EPA (INE)

En relació als **contractes a temps parcial**, l'evolució és semblant entre els menors i els majors de 45 anys, amb un fort increment, en el moment de destrucció d'ocupació, del 12,7 al 17% dels primers, i de 11,8 a 15,3%, dels segons. Alhora s'aprecia una reducció molt suau en el període de creació d'ocupació, de 12,4 a 11,1, en el cas dels de 16 a 45 anys, i de 15,3 a 14,1 en el dels/les majors de 45 anys. La parcialitat involuntària, això és, les persones treballadores que no han pogut trobar una ocupació a jornada completa, tot i desitjar-ho, sí ha mostrat una evolució diferent pels menors i els majors de 45 anys, reduint-se el percentatge dels primers

⁴ Observatori del Treball i Model Productiu. Balanç de la contractació laboral a Catalunya, 2017

⁵ Observatori del Treball i Model Productiu. Rotació laboral a Catalunya. Anys 2007, 2012 i 2017.

del 56,9 al 47,7%, mentre en el cas dels segons, de 2013 a 2018, s'ha continuant incrementant aquesta taxa, tot i que de manera suau, del 51,4% a 52,1%, quan, el 2008, estava en el 21,3%. El 2on trimestre de 2018 havia 76.992 persones de més de 45 anys que treballaven a temps parcial de manera involuntària, del total de 230.000. Aquí s'ha de subratllar el caràcter eminentment femení del treball a temps parcial, amb una taxa del 22,38% de les dones, per un 7,20 dels homes, el segon trimestre de 2018, que es va reduir lleugerament al 20,56% al 3T 2018, amb 336.600 dones amb contractes parcials.



Elaboració pròpia a partir de l'explotació de dades de l'EPA (INE)

Pel grau de **qualificació dels llocs de treball**, l'explotació de les microdades de l'Enquesta de Població Activa (EPA) ens diu què, l'any 2017, havia 410.048 assalariats/des entre 45 y 64 anys amb estudis superiors, un increment significatiu en relació a l'any 2014⁶, quan hi havia 335.362. Aquesta tendència es confirma també en l'educació secundària de 2a etapa on, el 2017, havia 263.901 persones, per 209.755 el 2014. L'augment en la educació secundària de 2a etapa és inferior, passant de 271.234, el 2014, a 311.121, el 2017, i en el cas dels que tenen tan sols l'educació primària o un nivell inferior, hi ha fins i tot una reducció, de 120.453 persones treballadores de més de 45 anys el 2014, per 109.012 el 2017, el que indica possiblement, que son les que tenen més dificultat a l'hora de ser contractades. Sembla doncs que, pel que fa les qualificacions, i per tant el valor afegit que aporten els treballadors i treballadores al teixit productiu, el col·lectiu de més de 45 anys juga avui un paper clau en el mercat laboral, paper que s'anirà reforçant al llarg dels propers anys.

⁶ Aquí la comparativa de dades no permet remuntar més enllà de l'any 2014 ja que tant la classificació oficial de les ocupacions com la dels nivells formatius han patit canvis que trenquen la sèrie.

Distribució per grau de qualificació del/les majors de 45 anys. 2017



Explotació Indicadors Interactius de CCOO de Catalunya en base a microdades EPA (INE)

En relació a la **sobrequalificació** dels treballadors i treballadores, això és, el desajust entre el nivell de qualificació dels llocs de treball i la formació assolida per la persona treballadora, en la fase de creació d'ocupació, s'ha fet palès un increment significatiu en el col·lectiu de més de 45 anys que es troba en aquesta situació. Així en el cas d'assalariats/des amb educació superior que treballen en llocs que requereixen una qualificació mitjana, s'ha passat de 71.349 persones, el 2014, a 97.188, el 2017. Aquest grup té un caràcter marcadament femení, amb 58.261 dones, que sumen el 60% del total.

Persones assalariades de més de 45 anys amb sobrequalificació. 2017

Mitjana anual Població assalariada per Any-Nivell Formatiu / Qualificació

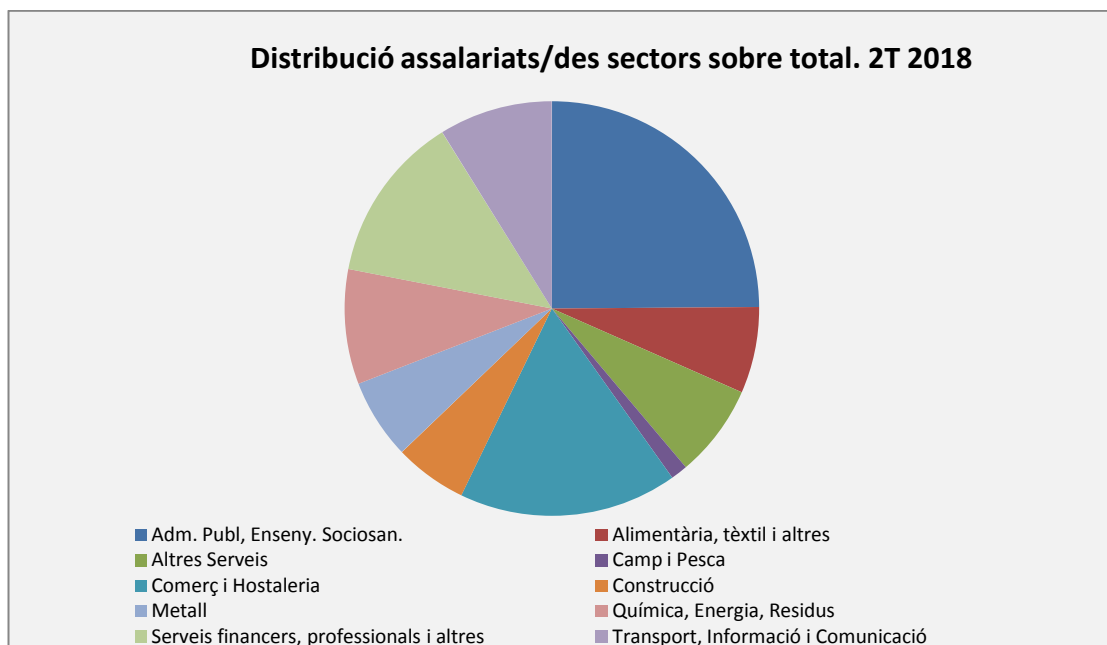
ANY	Educ.secund. 2 etapa / Baixa qual.	Educ.sup. / Baixa qual.	Educ.sup. / Qual.mitjana	Total sobrequalificació	Taxa
2017	52038	23486	97188	172712	15,79
2016	45020	20557	89343	154920	14,88
2015	33014	17035	85679	135728	14,06
2014	32806	23855	71349	128010	13,66

Explotació Indicadors Interactius de CCOO de Catalunya en base a microdades EPA (INE)

Si el nombre d'assalariats/des de més de 45 anys que tenen una educació superior i treballen en llocs de baixa qualificació ha recuperat el nivell del 2014, en el cas de les persones assalariades amb una educació secundària de 2a etapa que treballen en llocs de baixa qualificació ha experimentat un increment de 32.806 a 52.038 assalariats/des en aquesta

situació. En el seu conjunt, el 2017, havia 172.712 persones treballant per compte aliena amb una qualificació superior a la del lloc de treball, per 128.010 el 2014. La fase de recuperació de l'ocupació mostra així un increment en la taxa de sobrequalificació que ha passat, del 13,7, el 2014, al 15,8%, el 2017, una tendència preocupant, especialment si tenim en compte que la taxa corresponent del conjunt de treballadors/es assalariats/des, ha crescut en el mateix període, del 17,2 al 17,9%. El potencial de millora d'aquest col·lectiu és així significatiu tant per la circumstància personal que comporta (salari, satisfacció...), com també pel potencial que queda desaprofitat pel que fa productivitat i competitivitat de les empreses. Aquesta dimensió és encara més rellevant si es té en compte, que els processos d'acreditació de l'experiència i de l'aprenentatge informal, son poc aprofitats, i que per tant, el potencial descrit és, presumiblement, molt superior.

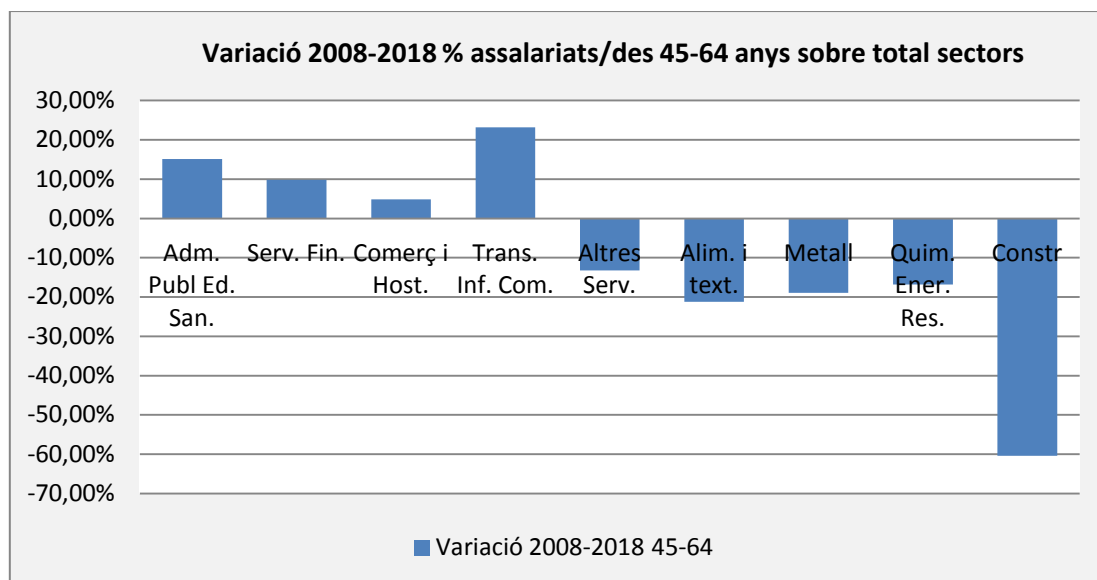
La sobrequalificació té a veure amb molta probabilitat, amb l'evolució de la **distribució per sectors** de les persones treballadores de més de 45 anys. Si tenim en compte els darrers 10 anys, s'aprecia que, en el context de l'envelliment de la població treballadora, amb un increment del nombre de treballadors de 44 a 64 anys, de 921.961 el segon trimestre de 2008, a 1.149.658, el segon trimestre de 2018, s'ha operat també un canvi cap a la terciarització, pel que fa els sectors en els que treballen, i que en l'actualitat mostra la següent distribució:



Explotació Indicadors Interactius de CCOO de Catalunya segons dades EPA (INE)

Així, per exemple en el sector que agrupa l'Administració Pública, l'Ensenyament i el Sociosanitari, s'ha passat de 194.745 persones assalariades de 45 a 64 anys el 2008, a 285.964 el 2018. Si aquests 194.735 treballadors/es representaven el 21,12% del total de la població

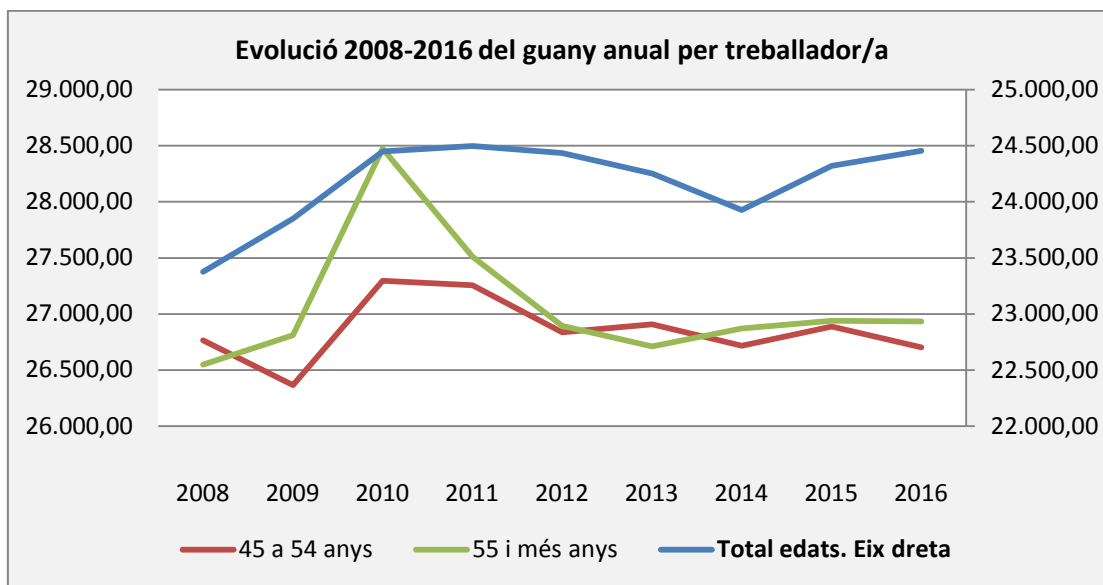
assalariada de més de 45 anys el 2008, el 2018, suposen el 24,87%. En aquesta evolució es fa visible la manca de contractació a la funció pública en el període de retallades, i l'envelliment dels treballadors i treballadores públiques. Si apliquem la mateixa anàlisi a d'altres sectors, això és, la variació al llarg d'aquests anys del percentatge que suposa el nombre de treballadors/es de més de 45 anys d'un sector, sobre el conjunt, el que s'aprecia amb claredat és com les cohorts d'aquest grup han alimentat en bona part el procés de terciarització.



Explotació Indicadors Interactius de CCOO de Catalunya segons dades EPA (INE)

Com reflecteix el gràfic, la dedicació de les persones assalariades entre 45 i 64 anys, ha augmentat percentualment aquests deu anys al sector del transport, la informació i la comunicació, i també al dels serveis financers o del comerç i l'hostalera. Per una altra banda, en sectors industrials com el metall, la química i l'alimentació i el tèxtil, la variació és a la baixa, amb una reducció de les persones d'aquest col·lectiu que treballen en aquests sectors en relació al total. El cas més extrem, és el de la construcció, on la reducció del percentatge que suposen els assalariats de 45-64 anys en aquest sector sobre el total, s'ha reduït en deu anys en un 60%. Tanmateix, si comparem aquesta variació amb la que ha sofert el conjunt de persones assalariades de 16 a 64 anys a la construcció, i que és de més del 100%, la variació dels de 45 a 64 és inferior, fet que apunta a un envelliment en aquest sector on habitualment es concentra molta obra amb una qualificació inferior a la mitjana. Un altre sector en el que la variació de l'ocupació sectorial sobre el total ha augmentat en el grup de 45 a 64 anys, en relació al total (16 a 64), és el de Transport, Informació i Comunicació.

Finalment, en relació als **salaris**, l'Enquesta d'Estructura Salarial mostra, pel que fa l'evolució del guany mitjà anual per persona treballadora de 2008 a 2016, una caiguda més pronunciada i immediata dels guanys anuals per treballador/a del grup d'estudi. Així, si la caiguda és més gradual en el cas del conjunt de les persones treballadores, estirant-se fins el moment de la represa de la creació d'ocupació, el 2014, en el cas de les de més de 55 anys, és més sobtada, fins i tot més que en el cas de les de 45 a 54 anys. Aquí es trasllada previsiblement l'evolució de l'atur, dels expedients de regulació en la crisi i les jubilacions anticipades.



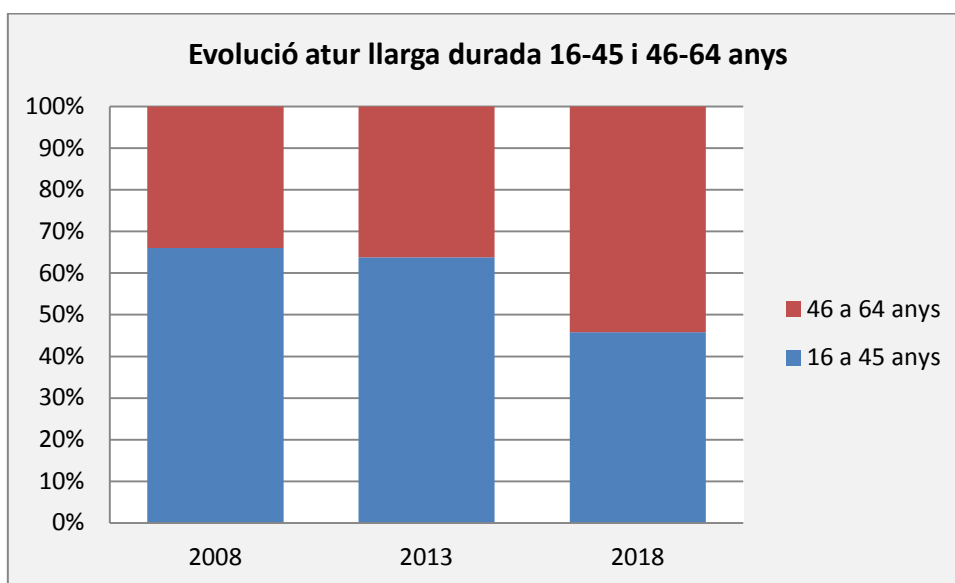
Explotació pròpia de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial (INE)

S'ha de tenir en compte, però, que, tal i com mostra l'Enquesta de Població Activa a nivell estatal, en la seva explotació per decils salarials (2017), un 36,4% dels assalariats/des de 45 a 54 anys, es situaven en els tres decils més elevats (més de 2.136,3€), per un 39,7% en el cas dels de 55 anys i més. Aquest xifra és molt superior a la de les persones assalariades de 35 a 44 (32,4%), el doble que les de 25 a 34 anys (18,4%) i sis vegades la dels de 16 a 24 (5,2%). Les persones de més edat, que habitualment porten més temps a les empreses, tenen de mitjana sous superiors. Així la mitjana salarial de les persones treballadores de 55 anys i més era, el 2016, de 26.933,50 € anuals, per 26.701,36 en el cas del col·lectiu de 45 a 54 anys, 25.255,98 en el de 35 a 44, i de 19.522,21 en el de 25 a 34 anys.

4.- Evolució de l'atur de les persones de +45 anys

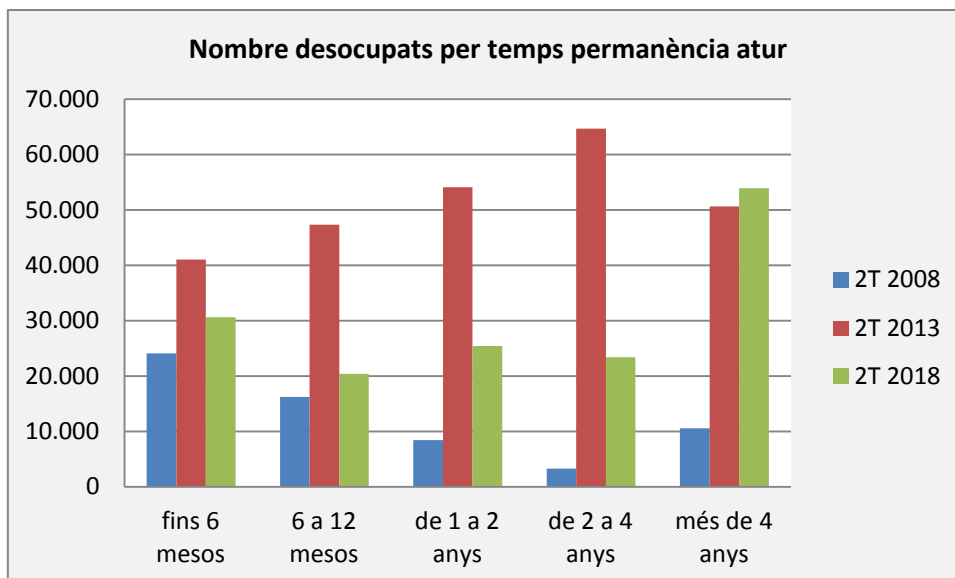
Si es comparen els resultats de l'Enquesta de Població Activa dels segons trimestres de 2008, 2013 i 2018, s'aprecia que, pel que fa l'atur, el comportament ha estat similar, amb un fort

increment fins el 2013, i una recuperació al llarg dels 5 anys següents. Tanmateix, el percentatge de les persones desocupades de 45 a 64 anys sobre el total de desocupades, ha augmentat en aquest període en més de 14 punts, del 21,34% el segon trimestre de 2008, al 28,56%, el 2013 i el 35,80% el 2018. Aquesta evolució és encara més acusada en el cas dels desocupats/des de llarga durada, això és, que porten més d'un any sense treballar. Aquí es mostra una inversió en tota regla, amb un 35% del col·lectiu de més de 45 anys que estava en aquesta situació el 2008, i que supera el 50%, el 2018. Així, si fa deu anys havia 22.256 persones en situació d'atur de llarga durada, al segon trimestre de 2018 eren 102.707.



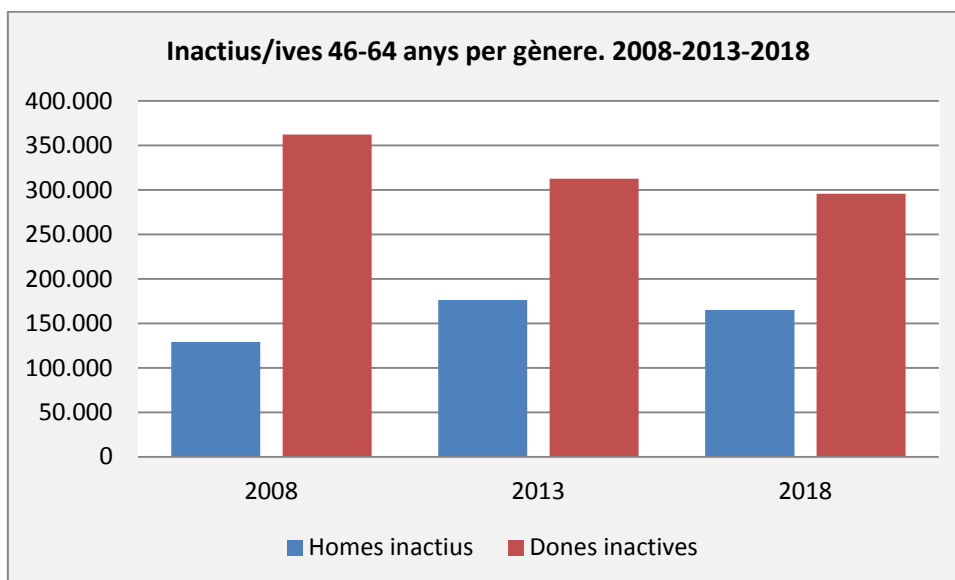
Elaboració pròpia a partir de l'explotació de dades de l'EPA (INE)

Aquest escenari s'inscriu en el fenomen de la cronificació de l'atur que s'ha estès amb la crisi, afectant un nombre elevat de persones de més de 45 anys, i que no s'ha revertit en la fase de creació d'ocupació, iniciada el 2013. Si el 2on trimestre de 2008 havia 10.541 persones que portaven més de 4 anys desocupades, el 2013 eren 50.645, per 53.921 el segon trimestre de 2018, això és, 4 vegades més que deu anys abans. Aquest col·lectiu de persones desocupades de més de 45 anys que porten més de 4 anys buscant activament feina, és l'únic que no ha millorat la seva situació, tant pel que fa les altres franges d'edat, com també les persones de més de 45 anys en situació de desocupació. Així el nombre de persones desocupades que portaven entre 2 i 4 anys, es va reduir de 64.695 a 23.381, entre els segons trimestres de 2013 i 2018, i el d'1 a 2 anys, va passar de 54.119 a 25.405 persones, el que suposa una reducció a més de la meitat en els dos casos.



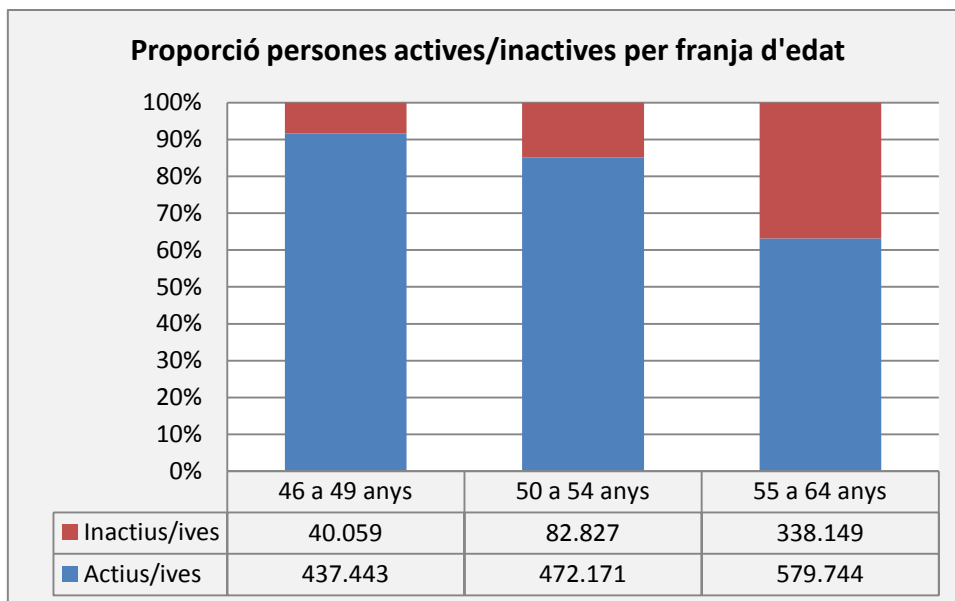
Elaboració pròpia a partir de l'exploració de dades de l'EPA (INE)

Si no considerem les persones desocupades, sinó les inactives, això és que no tenen ocupació ni la busquen activament, el nombre total, en la franja d'edat de 46 a 64 anys, es manté del 2008 al 2013, i baixa suament el 2018 (461.035 el 2T 2018, per 489.170 el 2T 2013). En aquest col·lectiu es detecta un clar biaix de gènere, amb un nombre de dones inactives que triplicava gairebé el dels homes el 2008, i una millora gradual fins a prop del 35% del total, el 2018.



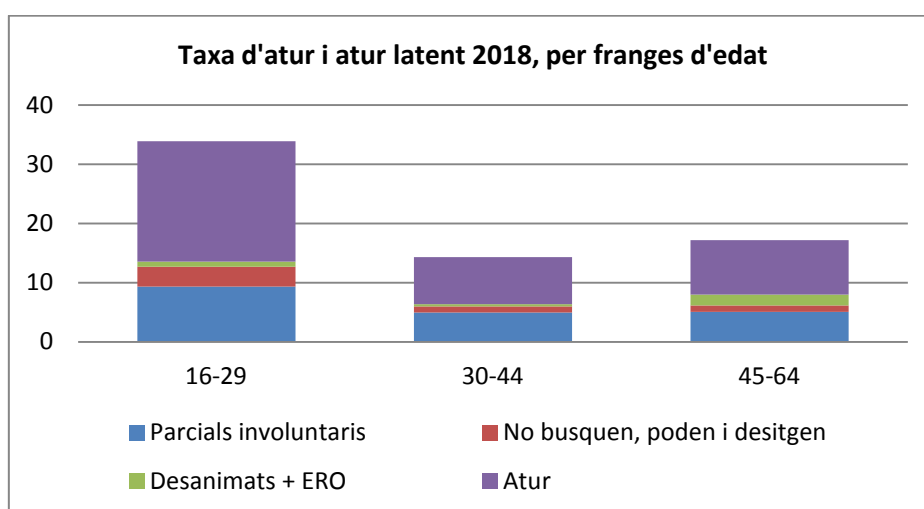
Elaboració pròpia a partir de l'exploració de dades de l'EPA (INE)

Si mirem de més a prop les franges d'edat, dins del col·lectiu 46-64 ens adonem que, pel que fa les persones inactives, hi ha una diferència evident entre les diferents subfranges, amb una clara concentració de l'inactivitat en les persones de 55 a 64 anys.



Elaboració pròpia a partir de l'exploració de dades de l'EPA (INE)

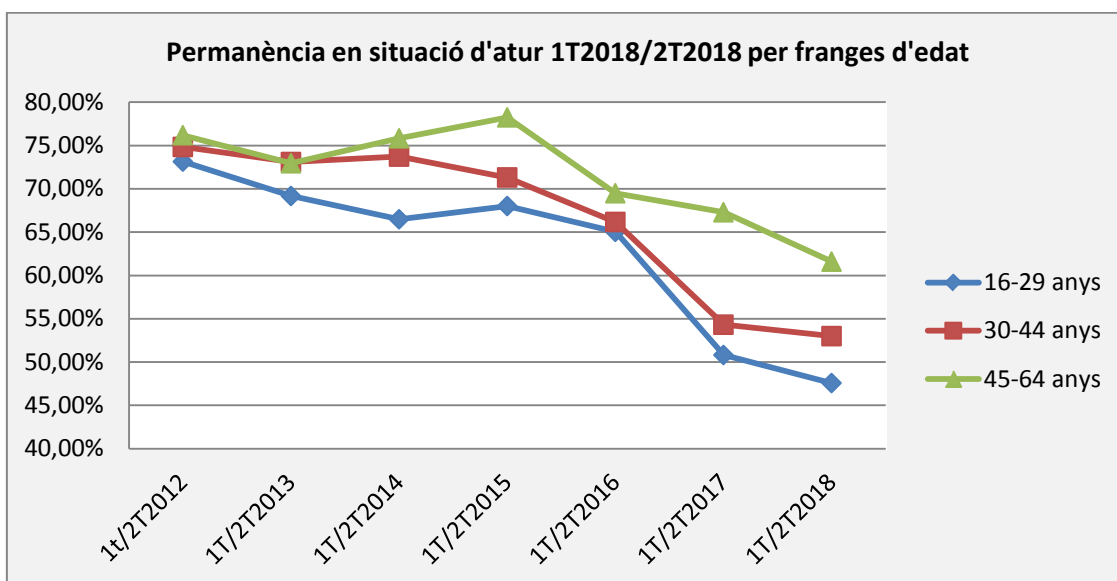
Fins a quin punt la perspectiva de la reinserció al mercat de treball és decebedora per les persones que tenen més de 55 anys queda reflectit a l'Enquesta de Població Activa quan es comptabilitza el nombre dels/les que diuen estar inactives per estar 'desanimades', això és, sense feina i disponibles per treballar, però que creuen que no trobaran feina. Aquí veiem que si abans de la crisi, el 2on trimestre de 2008, el col·lectiu de desanimats de 46 a 64 anys estava format, en un 38%, per persones majors de 45 anys, deu anys després, aquest percentatge ha pujat al 93,40%, el 77,10%, si tenim en compte tan sols les majors de 55. En aquesta franja d'edat, tant la taxa d'atur, com la d'atur latent (aquells/es a disposició del mercat de treball però que no busquen/troben feina per raons circumstancials), és superior a la de 30 a 44 anys.



Explotació Indicadors Interactius de CCOO de Catalunya segons dades EPA (INE)

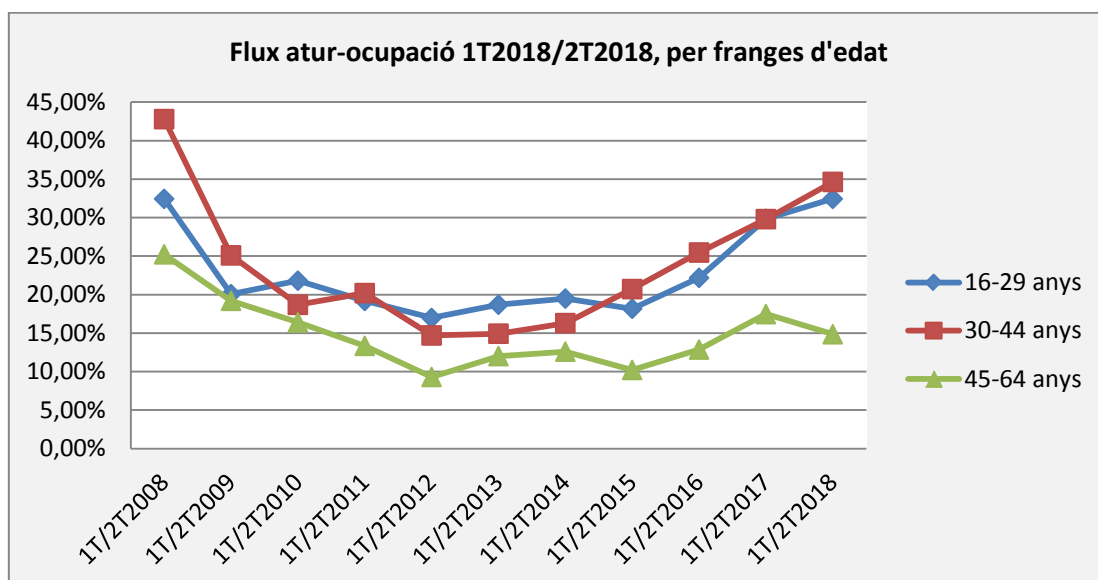
Així tant el percentatge de persones aturades, com el de desanimades, com el d'aquells i aquelles que no busquen feina per algun impediment passatger (cura d'altres, malaltia) però que voldrien treballar, com també el percentatge dels parcials involuntaris, augmenta un cop passat l'equador de la vida laboral, als 45 anys.

En relació a la permanència a la situació laboral i els fluxos entre ocupació, atur i inactivitat, la situació del col·lectiu de 46 a 64 anys, és la d'una elevada permanència en l'ocupació (96,84% entre primer i segon trimestre de 2018), tot i que inferior a la del col·lectiu de 30 a 44 anys. Pel que fa les sortides de l'ocupació a l'atur, es repeteix el mateix esquema amb un flux superior en les persones de 45 a 64 anys (1,51%) al de les de 30 a 44 anys (1,34%), però molt inferior a la dels més joves, això és, els de 16 a 29 anys, (5,02%). Si s'observa el trànsit de l'ocupació a la inactivitat (això és, que ni tenen ni busquen ocupació), el percentatge de la franja d'edat més elevada és gairebé el doble de la dels de 30 a 44 anys (1,65, respecte a 0,85%), però també inferior a la dels més joves (3,19%). Si en el cas dels de 45 a 64 anys, el factor principal és presumiblement el desànim, o l'anticipació de jubilació o pensió, en el dels de 16 a 29, l'explicació rau en l'alternança entre situació d'estudis i d'ocupació. Pel que fa la permanència en la situació d'atur, veiem que, pel col·lectiu de 45 a 64 anys, un 61,59% dels que estaven registrats a l'atur el primer trimestre de 2018, continuaven estant-ho el trimestre següent. Aquest percentatge es redueix en el cas dels de 30 a 44 anys al 52,99% i en el dels de 16 a 29 anys, al 47,57%. Com s'aprecia al gràfic, tot i que la situació de les persones treballadores més grans ha millorat al llarg dels darrers tres anys, no ho ha pogut fer en la mateixa proporció que en les altres dues franges d'edat.



Explotació pròpia a partir del fitxer de fluxos de l'EPA (INE). Observatori del Treball i Model Productiu

Finalment, pel que fa als fluxos de l'atur a l'ocupació, això és, les persones que tornen al mercat de treball, es fa palès que el percentatge dels que van passar, del primer al segon trimestre de 2018, de l'atur a l'ocupació, és el doble, en el cas de les persones treballadores de 30 a 44 anys (34,64%) que en el de les de 45 a 64 (14,86%). Per una altra banda, pel que fa a la transició de l'atur a la inactivitat, això, és el percentatge de les persones desocupades que van deixar de treballar i de buscar activament una feina entre els dos primers trimestres de l'any, la relació és inversa, amb un 23,55% de les persones de 45 a 64 anys que han passat a la inactivitat, per tan sols un 12,37%, de les de 30 a 44 anys. En la sèrie històrica es trasllada gràficament com la recuperació o accés a l'ocupació ha estat a l'abast especialment dels menors de 45 anys, mentre que les persones treballadores entre 46 i 64 anys, ho han fet en una proporció menor, i amb una certa davallada entre 2017 i 2018.



Explotació pròpia a partir del fitxer de fluxos de l'EPA (INE). Observatori del Treball i Model Productiu

Les persones treballadores de més de 45 anys gaudeixen així d'una certa estabilitat a l'ocupació, però una vegada que cauen en una situació de desocupació, és més difícil la seva reinserció laboral que en el cas d'altres franges d'edat. Les possibilitats de reinserció disminueixen quan més temps romanen a l'atur, mentre augmenten les de passar a una situació d'inactivitat. Un altre efecte pervers que traslladen els estudis⁷, és la relació entre el temps de l'estada a l'atur de les persones de més de 45, i la qualitat de la feina que finalment troben, que també es redueix en funció del temps que porten en situació de desocupació. La dificultat que comporta la reinserció al mercat de treball, fa que moltes persones desocupades desisteixin de buscar ocupació activament i passin a la inactivitat. Per cada 100 aturats/des

⁷ BENTOLILA, Samuel, GARCÍA-PÉREZ, J. Ignacio, i JANSEN, Marcel. Estudios sobre la Economía Española – 2018/02. El paro de larga duración de los mayores de 45 años. FEDEA. Febrero, 2018.

major de 45 anys a l'estat, hi havia, l'any 2017, 30 inactius que desitjaven treballar i estaven disponibles per fer-ho.

Els aturats de llarga durada tenen a més una probabilitat molt elevada de convertir-se en aturats de molt llarga durada (més de dos anys), fins un 80% en la mostra que analitzen de la Mostra Continua de Vides Laborals, Bentolila, García-Pérez i Jansen. Al mateix estudi es mostra com els treballadors majors que tenien un contracte temporal al principi de la crisi, han sofert més interrupcions en les seves ocupacions, passant més temps a l'atur i canviant més vegades de sector. L'augment de la temporalitat i de l'índex de rotació laboral, en el marc d'un procés de terciarització, comporta així riscos afegits per les persones treballadores de més de 45 anys. En aquest sentit val la pena recordar que la principal causa d'accés a les prestacions contributives a l'estat és la finalització d'una relació de caràcter temporal (49,6%) seguit dels acomiadaments individuals (30,7%). Així el temps de permanència a l'atur, i la manca de qualitat de la contractació, són dos elements que comporten un especial risc pels treballadors/es de més de 45 anys, als que s'ha d'afegir el que comporta la baixa qualificació.

5.- La discriminació dels per raó d'edat

Des dels anys 80 s'ha establert una relació negativa entre l'edat de les persones treballadores i la rapidesa i probabilitat de la seva reinserció laboral, fet que es pot explicar per tres motius:

- La reducció de la xarxa social a mesura que avança l'edat
- El risc més elevat de quedar-se enrere pel que fa canvis tecnològics
- Els estereotips negatius per raó d'edat (motivació baixa, menys productivitat, menys interès per formar-se, més resistència al canvi, més necessitats de conciliació...)

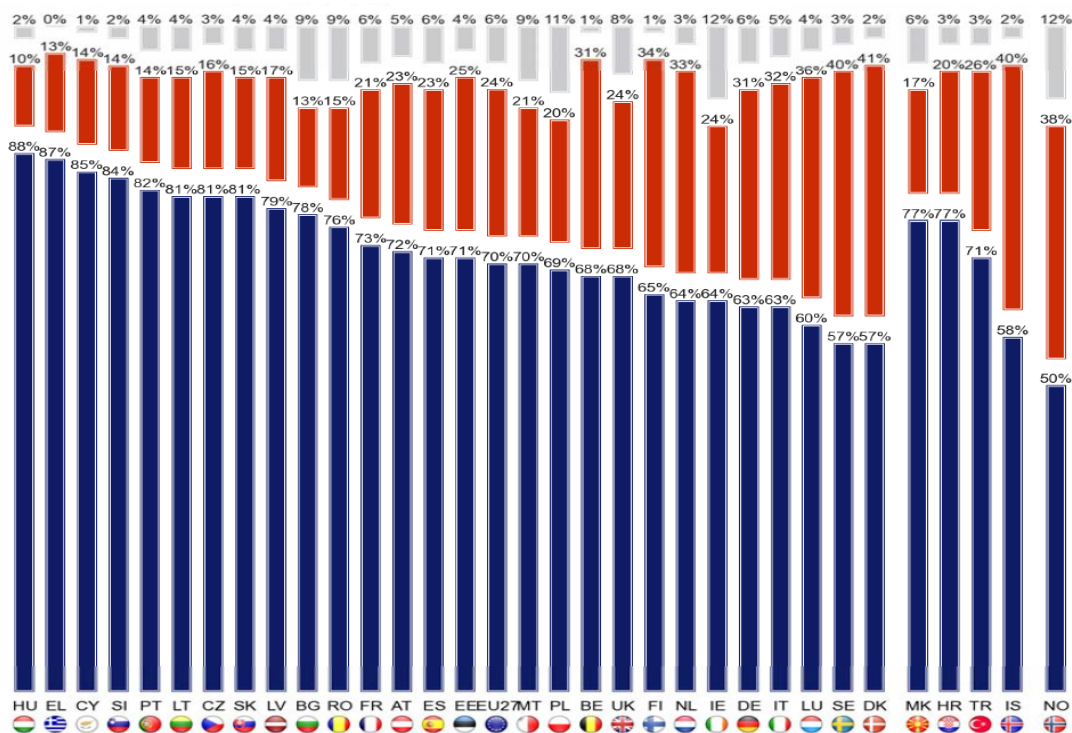
Pel que fa el tercer, això és, la discriminació dels i les treballadores de més de 45 anys, l'estudi comparatiu realitzat pel Centre d'Investigacions Sociològiques (CIS), entre els anys 2007 i 2013, demostrava com, en aquest lapse de temps, havia augmentat el nombre de persones que consideren la discriminació per raó d'edat com a molt o bastant freqüent⁸, del 26,2 al 47%. Això reforça la sospita que expressa la major part de la població europea i espanyola (67 i 81% respectivament), que la crisi econòmica és un factor que incrementa encara més la discriminació laboral per raó d'edat. Aquesta, segons una anàlisi de l'enquesta del CIS del

⁸ Citat a: CONSELL DE TREBALL, ECONÒMIC I SOCIAL DE CATALUNYA. Col·lecció Estudis i Informes, N° 43. La població de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada. Barcelona, 2017. Pàg. 43.

2013⁹, és la que suposa el segon motiu més esmentat, només per darrera de la discriminació per gènere. La darrera gran enquesta europea sobre aquest tema, l'Eurobaròmetre especial del 2012¹⁰, dedicat a l'envelliment actiu, mostrava l'extensió d'aquest fenomen.

Les persones enquestades contestaven que, el primer motiu pel que consideraven que la gent de 55 anys deixava de treballar era el de no existir-hi oportunitats per a fer-ho de manera gradual, reduint progressivament el temps de treball. En segon lloc, s'identificava com a motiu, el fet que els treballadors/es de més de 45 anys tenen més possibilitat de ser exclosos de la formació al lloc de treball. La tercer raó adduïda era la manca d'una visió positiva dels treballadors/es més grans de 55 anys, per part dels empresaris/ies:

Quina és la importància que vostè considera determinant perquè la gent de més de 55 anys deixi de treballar: 'Els treballadors més grans no son vistos positivament pels empresaris'.



Eurobarometre 378. Comissió Europea. Pàg. 50

Al gràfic es fa palès que un 71% dels i les ciutadanes espanyoles considerava que els empresaris, que son els que contracten, no tenen una visió positiva dels treballadors de més de 55 anys. De fet, en un apartat anterior del mateix eurobaròmetre, el nombre de ciutadans

⁹ LAPARRA, M., ZUGASTI, N., Martínez, L. Los perfiles de la discriminación en España: análisis de la encuesta CIS-3.000: percepción de la discriminación en España. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

¹⁰ EUROPEAN COMMISSION. Special Eurobarometer 378 / Wave EB76.2. Active Ageing. Brussel·les, gener 2012.

del nostre país que pensava, que les persones de més de 55 anys son percebudes negativament, era del 39%. Aquesta percepció negativa es confirma també si mirem els estudis més recents sobre les ofertes del mercat de treball. Així, una de les darreres publicacions¹¹, ens mostra com l'edat mitjana demandada per les empreses és inferior als 33 anys, i les vacants per majors de 45 anys, fins i tot van caure en dos anys (2015-2017) d'un 4,04% a un 2,21% a l'estat, i a un 3% a Catalunya. A nivell de sectors, el que ofereix més marge de tolerància en termes d'edat és el sanitari, amb una mitjana d'edat demandada de 35,9 anys, i una oferta adreçada, també a majors de 46 anys, del 10,23%. Un dels efectes perversos d'aquesta context és que els treballadors de més edat tendeixen a oferir perfils més baixos per poder competir. El 2016, a Catalunya, el 31% demanava ocupacions elementals (empleats domèstics, neteja, ajudants preparació d'aliments, recollidors de residus...) i el 18,5% ho feia a la restauració¹².

El mite que s'ha instal·lat en la societat, que una edat més avançada equival a una productivitat laboral més baixa, no es correspon però amb el resultat d'estudis actuals.

4 categories d'activitat laboral i correlació amb el rendiment en funció de l'edat

Tasques a títol il·lustratiu	Capacitats bàsiques que son afectades per l'augment d'edat	Execució pot ser millorada per l'experiència	Relació esperada amb l'edat
Processament ràpid de dades, aprenentatge ràpid i sobreesforç físic	Si	No	Negatiu
Treball manual qualificat	Si	Si	Zero
Activitats poc exigents	No	No	Zero
Judicis basats en coneixement sense pressió de temps	No	Si	Positiu

Warr, P Age and Job Performance. Esquematzat per Stapf, Kurt. H., 2012

¹¹ ADECCO. Informe Infoempleo Adecco 2017. Madrid, 2017.

¹² CTESC. La població de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada. Barcelona, 2017. Pàg. 71

El que sí mostren els estudis, és que hi ha una transformació en el mapa de capacitats al llarg de la vida laboral. Així, per una banda, el sobreesforç físic, el treballar sotmès a condicions ambientals extremes, l'aprenentatge ràpid de continguts abstractes o el processament de dades, son capacitats que sobresurten en la primera fase de la vida, i que es deterioren gradualment amb l'envelliment. Per l'altra, hi ha capacitats vinculades al coneixement, com la capacitat de comunicar, d'emetre judicis, d'orientar o de formar, que es desenvolupen al llarg de tota la vida laboral. Com recorda l'informe del CTESC esmentat anteriorment "el pas dels anys i l'acumulació d'experiència estan associats amb millores en la intel·ligència cristal·litzada (i.e. vocabulari, comprensió, etc.), en els dominis del coneixement i en el control de les emocions. Al mateix temps, l'envelliment també s'associa amb el declivi de les habilitats intel·lectuals fluïdes (i.e. la memòria operativa, el raonament abstracte i l'atenció) i de determinades capacitats físiques i motrius"¹³.

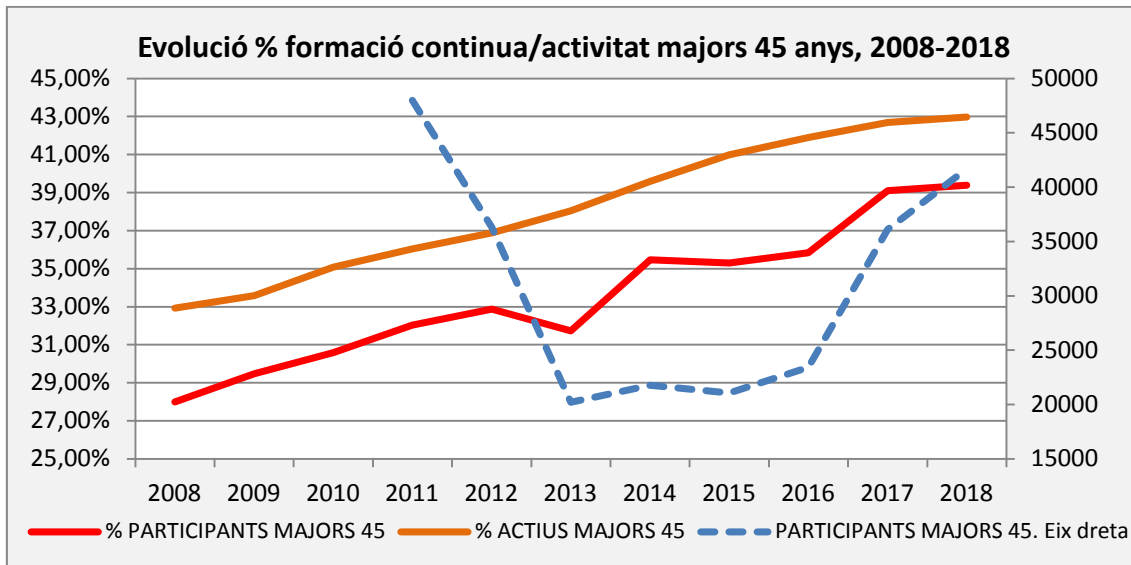
Aquest context posa en evidència la importància de l'orientació, de la formació al llarg de la vida i de l'adaptació de l'entorn laboral a les necessitats de les persones, amb tal de mantenir les capacitats existents, i posar en valor les que es desenvolupen amb l'edat. S'ha demostrat que, fins i tot la capacitat física, es manté per més temps si, en comptes d'esgotar les reserves i de mantenir inalterables els nivells d'exigència, aquests s'adapten gradualment a la progressió de les capacitats pròpies dels treballadors i treballadores. La formació continua, l'adequació de les tasques a l'evolució gradual dels perfils, per exemple en el marc de la transferència d'experiència, del control de qualitat, de la mediació o del control de qualitat, faciliten el manteniment de la productivitat i cohesionen intergeneracionalment els equips de treball. Els estudis existents reforcen a més la idea que la diversitat d'edats millora els resultats de les organitzacions.

6.- El paper central de la formació continua

Gràcies a les dades facilitades pel Consorci de la Formació Continua de Catalunya podem veure quin ha estat l'evolució al llarg de la crisi de la participació de les persones de més de 45 anys en les especialitats sectorials, adreçades a l'adquisició de competències professionals necessàries als diferents sectors productius, com també les transversals, que son aplicables a més d'un sector. En el cas de la participació dels treballadors/es de més de 45 anys en aquesta formació d'oferta, la crisi ha suposat una forta davallada que ha afectat al nombre total de

¹³ CTESC. La població de 45 a 64 anys en situació d'atur de llarga durada. Barcelona, 2017. Pàg. 40.

participants i que es més acusat, que el que es podria traslladar per l'evolució del mercat de treball. Així, si a Catalunya l'any 2009 van participar 144.442 persones en cursos de formació continua, el 2015, eren tan sols 59.679, i el 2018, tot i fer-se palesa una certa recuperació, aquesta, amb 105.854 participants (dels quals 41.691 majors de 45 anys), no recupera els nivells anteriors a la crisi. Això te a veure amb les retallades en les polítiques públiques i la reducció dels fons dedicats a la formació continua. Si valorem el comportament de les persones de més de 45 anys (línia blava), apreciem la davallada entre l'any 2011 i 2013, que va

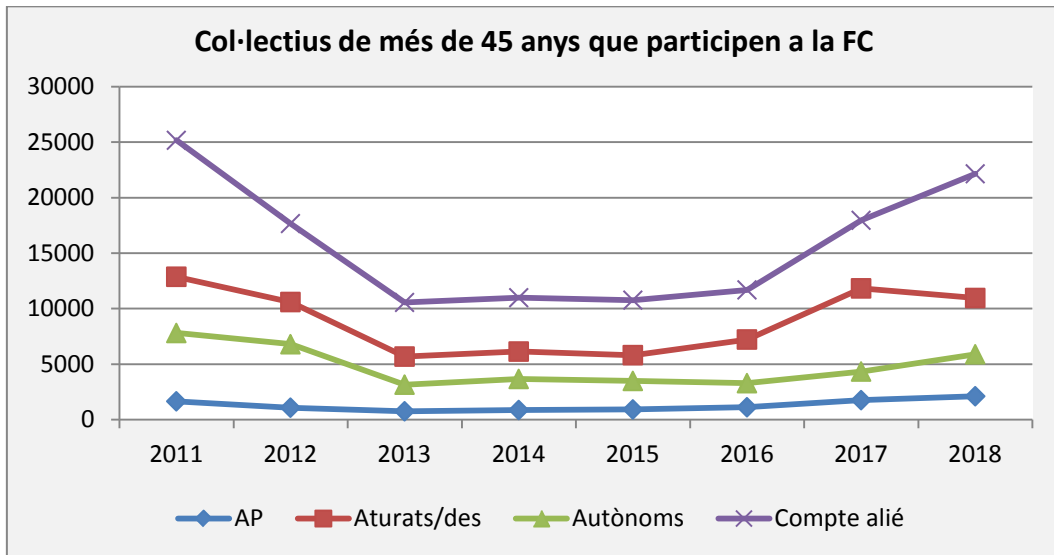


Explotació pròpia de dades facilitades pel CCFC

ser de 47.980 a 20.217 participants. Si es compara el percentatge de participants en cursos de formació continua, de més de 45 anys, amb el percentatge d'actius de més de 45 anys, es poden treure dues conclusions. En primer lloc, que en la mateixa mesura que s'incrementen els actius de més de 45 anys, respecte al total d'actius, també ho fa el nombre de participants de més de 45 anys en accions de formació continua. Tan sols entre 2012 i 2013, hi ha una lleugera davallada, on es redueix el nombre de participants de més de 45 anys. Per una altra banda, al marge d'aquesta variació, la diferència entre una taxa i l'altra, es manté al voltant del 4%, el que vol dir que, tot i que hi ha un increment en l'edat dels participants en la FC per efecte de l'envelliment de la població, encara hi ha un marge de millora, fins assolir com a mínim la mitjana del total d'edats.

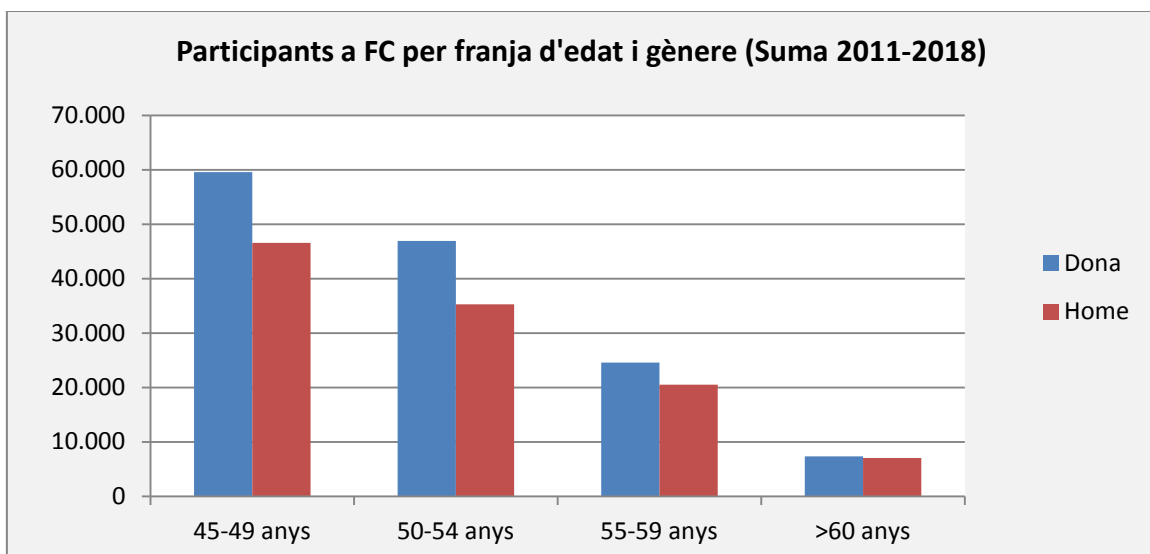
Pel que fa els diferents col·lectius en funció del règim de cotització, els darrers anys s'ha donat una recuperació en el nombre de treballadors per compte aliè, que ha estat més suau en el cas dels autònoms i de l'Administració Pública, però que ha retrocedit pel que fa als treballadors i treballadores aturades. Així si del 2016 al 2017 hi va haver un increment de més de 4.600

participants desocupats de més de 45 anys, de l'any 2017 al 2018 hi ha hagut un descens de 870. Això té a veure amb el canvi en el límit que es posa a la participació de treballadors/es aturats/des a la formació continua, que s'ha reduït del 40 al 30%. En aquest sentit sembla evident que hi ha un potencial de formació per als desocupats/des de més de 45 anys que si no es dona a la formació continua, s'haurà de facilitar en el marc d'altres polítiques de formació.



Explotació pròpia de dades facilitades pel CCFC

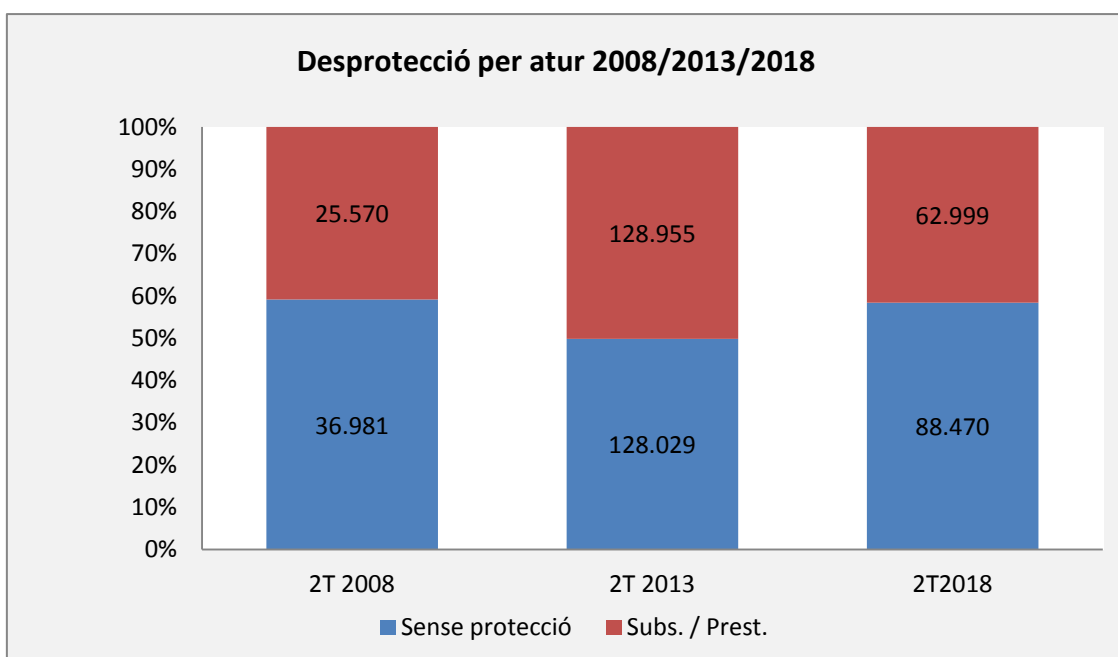
En relació a la distribució per sexes, si es sumen els i les participants en accions formatives convocades pel Consorci de Formació Contínua de Catalunya de l'any 2011 al 2018, veiem que, en general, les dones participen més que els homes, i que el nombre de participants va baixant en funció de l'edat, doblant el nombre de participants de 45 a 49 anys, el de 55 a 59, i essent aquesta reducció encara més evident en el cas de les dones.



Finalment, pel que fa la formació programada per les empreses, dels 822.776 treballadors que van participar en aquest tipus de mesures a Catalunya a l'any 2017, un 33% tenia més de 45 anys, segons dades de la Fundació Estatal FUNDAE. La cobertura de participants d'aquest tipus de formació que va tenir, el 2017, una mitjana de 14 hores lectives, va ser, del 31,70%.

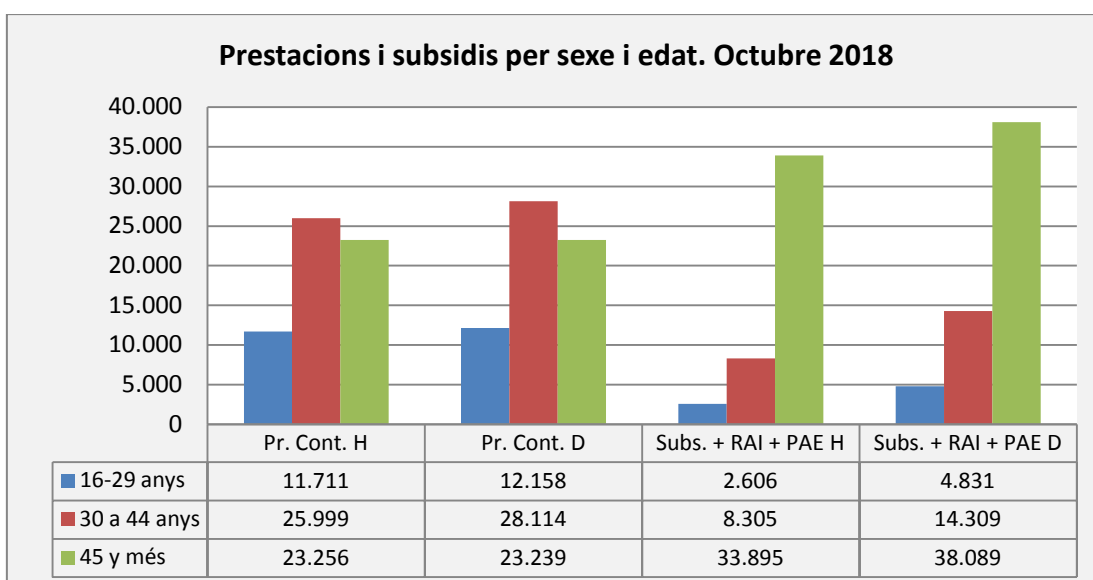
7.- La situació de les persones desocupades majors de 45 anys

La crisi i el creixement de les xifres d'atur, que van assolir el seu moment més intens el primer trimestre de 2013, amb 949.000 desocupats/des a Catalunya, ha suposat que un nombre creixent de persones, haguessin de recórrer a les prestacions contributives a les que tenien dret, o als subsidis als que podien tenir accés. Malauradament, hi ha hagut també un col·lectiu important de persones de més de 45 anys, que no han pogut acollir-se, ni a les unes ni a les altres. Al segon trimestre de 2013, havia a Catalunya 128.029 persones en aquesta franja d'edat, què, havent treballat abans, es trobaven a l'atur i no tenien cap tipus d'ingrés per subsidi o prestació. Aquesta xifra triplicava de llarg la del segon trimestre de 2008, i s'ha reduït a més de la meitat, al llarg dels darrers 5 anys. Tanmateix, el nombre de persones desprotegides de més de 45 anys al segon trimestre de 2018, això és, 88.470 treballadors, continua essent molt superior a les 36.981, que es trobaven en aquesta situació deu anys abans. Pel que fa la taxa de desprotecció, aquesta és avui fins i tot superior a la de 2013, amb un 59,1% de persones que es declaren aturades, i que no tenen cap tipus de protecció.



Elaboració pròpia a partir de l'exploració de dades de l'EPA (INE)

En relació a les dades registrades al Servei d'Ocupació Públic Estatal (SEPE), la mitjana anual de persones registrades a l'atur, que havien treballat abans, i que rebien prestació ni subsidi, es situava a l'octubre en el 62,2%, quatre punts per sobre de la mitjana estatal, i amb una taxa superior en el cas dels homes (64,7), que en el de les dones (60,1%). De les 226.521 persones que rebien alguna prestació, 124.477 (54,95%) rebien una prestació contributiva, i 102.044 (45,05%) un subsidi per desocupació, la Renda Activa d'Inserció (RAI) o en el marc del Programa d'Activació per l'Ocupació (PAE). Aquesta proporció s'inverteix en el cas dels majors de 45 anys, amb un 39,24% que rebia una prestació contributiva a l'octubre, per un 60,76% que rebia un subsidi, percentatge que reflecteix l'elevat nombre d'aturats de llarga i molt llarga durada en aquesta franja d'edat.

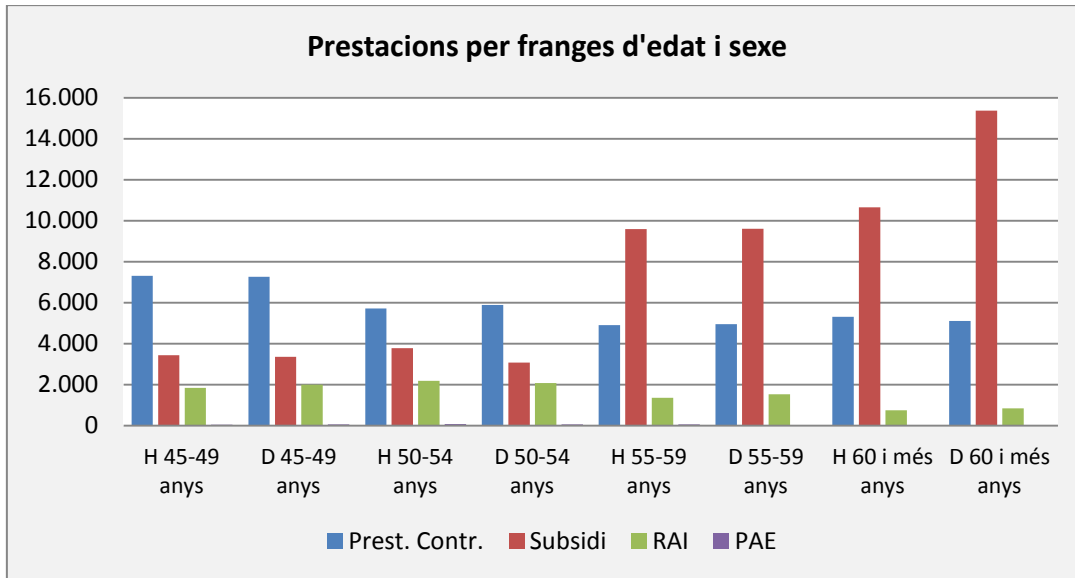


Elaboració pròpia a partir de dades de prestacions de desocupació del SEPE

Si sumem subsidi més RAI i PAO, s'aprecia com, en funció de l'edat, augmenta el nombre d'homes i dones que reben una prestació no contributiva, mantenint-se gairebé estable la diferència entre homes i dones. En comparació amb els desocupats/des de 30 a 44 anys, que reben una prestació, els de 45 i més anys, son menys pel que fa les prestacions contributives, però pel que fa els subsidis, el nombre de perceptors masculins quadruplica el del grup de 30 a 44 anys, i el de femenines, gairebé triplica el de les dones més joves.

Pel que fa les franges d'edat dins del col·lectiu objecte d'estudi, es fa palès l'efecte que comporta el nombre elevat d'aturats amb més de 4 anys a l'atur, i el de les persones que s'han acollit al subsidi per a majors de 55 anys. En clau de gènere, si el nombre de persones que reben una prestació o un subsidi es manté molt semblant en les primeres subfranges (45-49,

50-54, 55-59), en el cas d'aquells que estan més a prop de l'edat de jubilació, es dispara el percentatge de dones que s'acullen a un subsidi a partir dels 60 anys



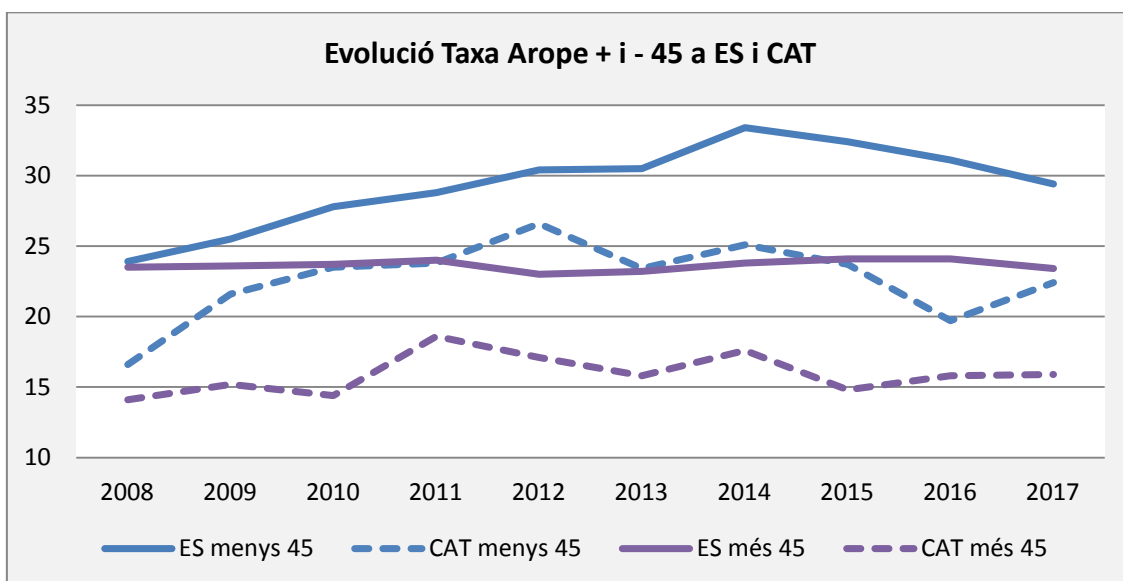
Elaboració pròpia a partir de dades de prestacions de desocupació del SEPE

En relació al subsidi s'ha de considerar per al col·lectiu de persones treballadores de més de 45 anys l'efecte pernicios que van tenir els Reials Decrets aprovats pel Partit Popular, els anys 2012 (RDL 20/2012) i 2013 (RDL 5/2013). Aquestes lleis van modificar substancialment les condicions del subsidi. Si el primer va augmentar l'edat dels 52 als 55 anys, el segon introduïa altres canvis substancials: obligava als usuaris i usuàries del subsidi a jubilar-se de manera anticipada, i no a l'edat ordinària, limitava la cotització a la base mínima, i prenia en consideració el conjunt d'ingressos de la unitat familiar a l'hora d'acreditar el requisit d'insuficiència de rendes, situat en el 75% del SMI. Aquest canvi, que va ser anul·lat en alguns aspectes pel Tribunal Constitucional, al juliol de 2018, va comportar una forta desprotecció per a moltes persones, amb una reducció de beneficiaris d'aquest subsidi del 31% i de 120.000 persones a l'estat. Aquells/es que van continuar tenint-hi accés, es van veure abocades al risc de gaudir d'una pensió més baixa, al cotitzar menys i no poder fer-ho fins l'edat ordinària.

L'exigència per part de les organitzacions sindicals i la disposició transmesa pel part del govern espanyol, de tirar enrere aquesta reforma en els seus elements més perjudicials (recuperant els 52 anys, allargant-la vigència fins l'edat de jubilació ordinària, amb cotització pel 125% de la base mínima) pot beneficiar a Catalunya, a 23.633 persones que, al 2on trimestre de 2018, estaven desocupades, havent treballat amb anterioritat i no rebent cap subsidi o prestació. El nombre exacte dependrà dels ingressos bruts, que en el cas del subsidi, han de ser inferiors al 75% del Salari Mínim Interprofessional. En qualsevol cas s'ha de tenir en compte que l'ajut

econòmic que estableix el Subsidi d'atur i la Renda Activa d'Inserció, és del 80% del Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM), que per l'any 2018, suposava 14 mensualitats de 430,27€, això és, 6.016€ a l'any, quan el llindar de pobresa es situava en 10.096,5€ per llars d'un adult, i en 21.202,7 per llars de dos adults i dos infants. Aquestes quantitats comporten doncs, una insuficiència de rendes incompatible amb una recerca activa d'ocupació en condicions acceptables, i és un dels problemes centrals del model de prestacions que presenta l'estat espanyol, poc efectiu a l'hora de reduir, en la mesura del necessari, el grau de desigualtat.

A Catalunya, en relació a la mitjana espanyola, la taxa de risc de pobresa o exclusió social (AROPE) es més baixa, tant en la població de menys, com en la dels majors de 45 anys. Un altre tret que destaca, tant a l'estat com a Catalunya, és que aquesta taxa, en el cas dels majors de 45 anys, ha tingut un comportament millor que la dels menors de 45 anys al llarg de la crisi. Aquí s'acusen tant l'efecte de la precarietat laboral que han instal·lat les reformes laborals, especialment en el cas dels més joves, com també l'estabilitat que, al llarg d'aquests anys, han pogut garantir les pensions, com a element corrector del risc de pobresa i exclusió social.



Explotació pròpia a partir de les dades d'IDESCAT i l'Enquesta de Condicions de Vida (INE).

Tanmateix, aquestes dades incorporen un biaix significatiu a l'agafar com a referència de càlcul el 60% de la renda mitjana espanyola, que és inferior a la catalana (12.712€ per persona a Catalunya, per 11.074€ a l'estat). El risc de pobresa i d'exclusió social a Catalunya en relació a la renda mitjana catalana, tot i ser inferior a l'espanyola en prop de 3 punts en el seu pitjor moment, el 2014 (26, envers 29,2 a l'estat), afecta a prop d'una quarta part de la població. El 2017 estaven en risc de pobresa i exclusió social el 23,8% dels catalans, això és, 1.735.000

persones. La taxa és molt inferior, en el cas dels majors de 65 anys, (16,6%) a la dels menors de 18 anys (29,5%), i lleugerament inferior en les dones de 16 a 64 anys (24%), als homes en la mateixa franja d'edat (24,4%).

Com va posar en evidència un estudi finançat per la Comissió Europea¹⁴, publicat recentment, els dèficits del sistema de garantia d'ingressos mínims a l'estat espanyol, va causar que la pobresa, que ja era superior a la mitjana europea abans de la crisi, creixés els darrers anys, per sobre dels valors dels països de la Unió Europea. La complexitat, insuficiència, ineficàcia i descoordinació del sistema es tradueix en uns ajuts molt baixos, importants problemes de cobertura, i l'absència d'una darrera xarxa de seguretat econòmica equiparable a la que tenen la majoria dels països europeus. El model que tenim, combina un sistema de protecció per desocupació que permet funcionar el sistema econòmic i el mercat laboral, sotmesos a cicles recurrents de creació i destrucció d'ocupació, amb un altre sistema assistencial que tan sols és efectiu a l'hora de fer front a la pobresa severa. Així, el conjunt de prestacions socials, contributives i assistencials, aconsegueix reduir la pobresa a menys de la meitat, per un 75% la pobresa severa (menys de 30% renda mitjana). Les pensions contributives concentren la meitat d'aquesta reducció i les prestacions per desocupació son les segones pel que fa la seva efectivitat.

El sistema és d'una gran complexitat amb prestacions entrelaçades que generen confusió en els usuaris i que, en ocasions, porta a protegir les rendes mínimes de col·lectius que no necessiten recolzament per la inclusió, sinó tan sols recolzament econòmic, mentre que en altres casos, obliga a col·lectius molt allunyats del mercat de treball a buscar ocupació. Les limitacions del sistema les posava en evidència recentment un informe del Tribunal de Comptes sobre el Programa d'Activació per l'Ocupació¹⁵, vigent del 15 de gener de 2015, al 30 d'abril de 2018. En ell crida l'atenció sobre la baixa execució pressupostària que relaciona amb el fet que "El SEPE va estimar l'existència d'un total de 403.795 beneficiaris durant tota la vigència del programa inicial (15/01/2015 a 15/04/2016), xifra molt allunyada de les 107.892 persones que, finalment, van resultar beneficiàries."¹⁶ Així l'execució pressupostària va ser tan sols del 18,89% el 2015, per un 43% el 2016. En segon lloc s'ha de recordar el marc competencial esclarit pel Tribunal Constitucional en sentència publicada el 10 de gener de

¹⁴ AYALA, Luís, ARRANZ, José María, GARCÍA, Carlos, MARTÍNEZ, Lucía. El sistema de garantía de ingresos en España: tendencias, resultados y necesidades de reforma. Programa para el Empleo y la Innovación Social de la UE. Noviembre, 2016

¹⁵ TRIBUNAL DE CUENTAS. Nº 1296. Informe de fiscalización del Programa de Activación para el Empleo

¹⁶ Ibídem, pàg. 30

2018, i que, com en el cas del programa PREPARA, anul·lava pel PAO aquells articles que feien referència a la gestió per part del SEPE. Finalment, l'informe del Tribunal de Comptes crida l'atenció sobre la diferència entre els indicadors d'èxit, això és, de col·locació, que en un primer anàlisi oferien xifres de 16,05 i 17,89% i en un segon tan sols de 0,84 i 0,98%.

En la primera de les recomanacions que conclouen el document, podem llegir: “El govern hauria de promoure, amb la participació dels interlocutors socials i de les Comunitats Autònomes, una reflexió sobre la idoneïtat d'implementar diversos programes successius de caràcter temporal en relació amb l'acció protectora dels desocupats de llarga duració” valorant si no convindria “reorientar aquestes polítiques cap a un únic programa de caràcter permanent què, de manera eficaç serveixi per pal·liar la situació en que es troba el col·lectiu de desocupats de llarga durada”.¹⁷ Aquesta proposta d'unificació, simplificació i millora de l'eficàcia i cobertura del sistema de prestacions és també la que defensa CCOO en el diàleg social a nivell estatal. Es tracta, al cap i a la fi, d'harmonitzar les prestacions per desocupació amb altres mesures, com les rendes mínimes o prestacions d'ingressos mínims, per a protegir a qui es trobi en edat laboral i volent treballar, no té ocupació ni ingressos suficients per a garantir un nivell de vida digne.”¹⁸ La reforma de les prestacions i l'aprovació de la Iniciativa Legislativa Popular per una Prestació d'Ingressos Mínims, ha de facilitar “una reordenació integral d'aquest sistema que doni solucions a les llacunes de protecció que pateixen de forma estructural els aturats/des al nostre país”¹⁹

8.- La Renda Garantida de Ciutadania

A Catalunya ja es compta, des de setembre de 2017, amb una renda que podria actuar com a darrera xarxa, i què en la seva concepció és complementària, tant amb el suport en absència de renda, o renda laboral molt baixa, com amb la garantia d'ingressos necessària per poder fer front amb èxit a la recerca activa de feina. La llei de la Renda Garantida de Ciutadania va ser fruit de la lluita social de moltes entitats, organitzacions i sindicats de classe com CCOO, i del treball conjunt bastit a la Iniciativa Legislativa Popular que va recollir 121.191 signatures, però està tenint un desplegament complex. La mateixa administració reconeix les dificultats per realitzar-ho, encara que no sempre són del tot comprensibles els motius adduïts, quan les

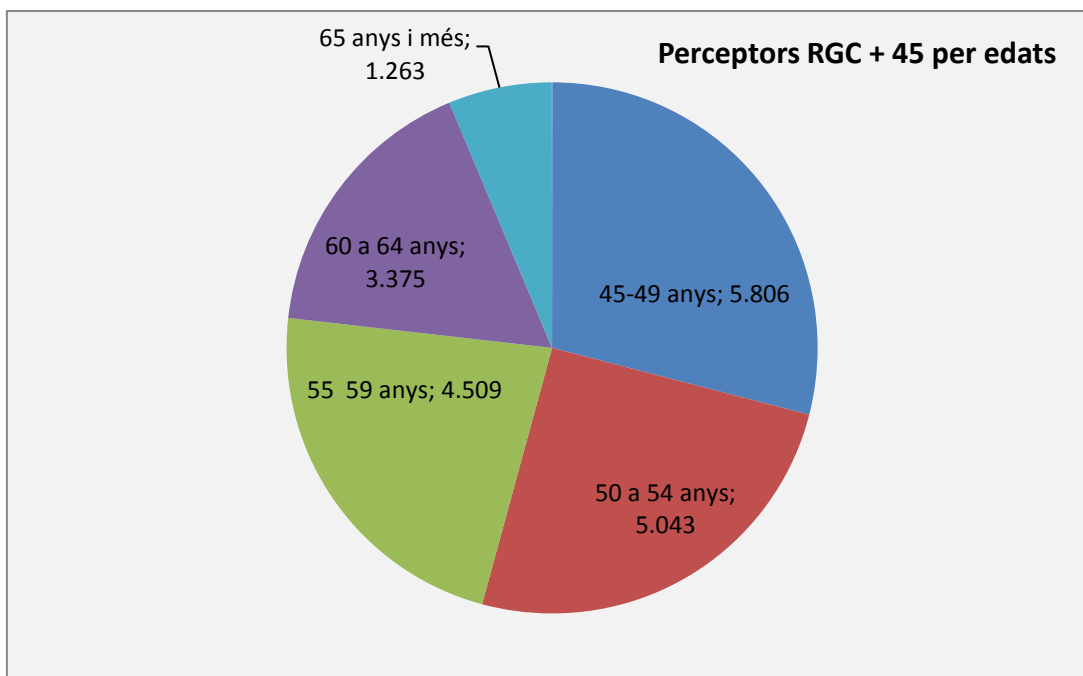
¹⁷ Ibídem, Pàg. 89

¹⁸ SECRETARIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROTECCIÓN SOCIAL DE CCOO. Protección por desempleo. Informe trimestral. Medidas y programas para cubrir las lagunas del sistema de protección por desempleo. Madrid, abril, 2018. Pàg. 40

¹⁹ Ibídem

mancances venen del dèficit en la planificació inicial, i en la dotació de recursos, del que ha de ser un dret permanent per la ciutadania d'aquest país. Segons les últimes dades publicades pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (14/11/18), només el 20% de les sol·licituds de Renda Garantida de Ciutadania han estat aprovades. Encara que hi ha hagut un salt important en aquest percentatge els últims mesos, continua havent-hi un gran nombre d'expedients denegats o pendents de valoració.

Les dades respecte a persones amb 45 anys o més, que estan percebent la prestació són de poc més de vint mil (20.006), això és el 28,81% del total de persones "activables" segons nombre total de perceptors, i que haurien de seguir un Pla d'Inserció laboral o d'Inclusió Social tal com estableix la Llei.



Explotació pròpia a partir de dades del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Així, la renda garantida de ciutadania no està significat un ajut important per la inserció laboral de les persones treballadores majors de 45 anys, perquè els plans d'inserció laboral (PIL) adherits legalment a la prestació complementària d'activació i d'inserció, estan donant pocs fruits en termes d'ocupació. Quan es compleix un any i escaig de la vigència de la Llei 14/2017, de 20 de juliol de la Renda Garantida de Ciutadania, les mancances en quant a la implementació real de la prestació són clares. Des del 15 de setembre, les noves quanties econòmiques corresponents al desplegament gradual de la prestació de la Renda Garantida de Ciutadania són:

Desplegament i quantia de la prestació

Membres unitat familiar	2017, 15/09		2018, 15/09		2019, 15/09		2020, 1 d'abril	
	Import	% IRSC	Import	% IRSC	Import	% IRSC	Import	% IRSC
1 adult	564	85%	604	91%	644	97%	664	100%
2 adults	836	126%	896	135%	956	144%	996	150%
3 (*)	909	137%	969	146%	1.029	155%	1.096	165%
4 (*)	982	148%	1.042	157%	1.102	166%	1.196	180%
5 (*)	1.062	160%	1.122	169%	1.181	178%	1.208	182%

Recordem que aquesta prestació social té com a objectiu i finalitat desenvolupar la promoció de la persona, el seu apoderament i superar les condicions de precarietat social i/o laboral que l'han dut a necessitar-la. Per això s'ha de garantir, per exemple, la compatibilitat de la prestació amb feines esporàdiques, amb ajuts socials a l'habitatge principal o la percepció de més d'una prestació en una mateixa llar amb unitats familiars diferenciades. Després d'un any i quatre mesos, la Renda Garantida de Ciutadania encara no és una realitat perceptible i amb efectes contra les situacions de pobresa i precarietat de les persones i les famílies a Catalunya.

9.- Les Polítiques Actives d'Ocupació

L'estratègia Catalana d'Ocupació 2012-2020 situa les persones de més de 45 anys com un col·lectiu prioritari i descriu la seva vulnerabilitat en cas de pèrdua d'ocupació, tant pel que fa la seva inserció "són persones que han dut a terme una mateixa ocupació i/o han treballat en un mateix sector durant molts anys i, per tant, si aquestes circumstàncies canvien es poden trobar amb dificultats per tornar-se a inserir en el mercat de treball"²⁰ com la seva situació familiar: "Són persones que acostumen a tenir càrregues familiars, amb les consegüents limitacions pel que fa a la mobilitat geogràfica o determinades demandes salarials i amb una especial incidència d'afectació per riscos psicosocials." A l'hora de fixar l'estratègia

²⁰ SOC. Estratègia catalana per a l'ocupació 2012-2020. CDSOC, Barcelona, 27.10.2011. Pàg. 32

d'intervenció en aquest col·lectiu l'ECO2012-2020 planteja que cal "aprofitar l'experiència i qualificació de les persones treballadores en aquesta franja d'edat, incrementar la seva taxa d'ocupació i augmentar l'edat mitjana de sortida del mercat de treball."²¹ També el Pla de Desenvolupament de Polítiques d'Ocupació de Catalunya (PDPO) 2017-2018, que és el que concretava per aquests dos darrers anys el conjunt de serveis i programes de foment de l'ocupació, situava les persones majors de 45 anys com col·lectiu d'atenció prioritària, tot i que com un subgrup del de les 'persones majors de 30 anys'.

Les dades facilitades pel SOC ens diuen que del total de demandants aturats majors de 45 anys o més, el 41% havien rebut algun servei l'últim més. Les raons per les que les persones majors de 45 anys tenen més dificultats en la seva reinserció laboral, són, en l'opinió del servei d'ocupació, la manca de competències digitals, dèficits formatius, o l'especialització en ocupacions ja obsoletes. A més l'edat és un dels principals factors de discriminació en l'ocupació i es produeix mitjançant estereotips, com ara la menor productivitat, la manca d'adaptació als canvis, la manca de flexibilitat o la menor capacitat de reacció. Del conjunt dels programes i serveis als que poden accedir els majors de 45 anys, hi ha dos de concrets, que s'adrecen prioritàriament en aquest col·lectiu:

- El Programa Treball i Formació inclou una línia per a persones en situació d'atur no perceptores de prestacions per desocupació o subsidi i preferentment més grans de 45 anys (PANP). En la convocatòria 2017-2018, hi va haver 2.012 participants, dels quals el 39,5% van ser dones. La inserció per aquest programa que subvenciona els contractes de treball especialment per part d'Ajuntaments, Consells Comarcals o entitats sense ànim de lucre, va ser del 25% per persones desocupades que havien tingut un contracte o més al llarg dels 6 mesos posteriors a la finalització del servei. El Pressupost anual d'aquest programa és actualment de prop de 55 milions d'euros.
- El Programa per al foment de la incorporació de persones en situació d'atur més grans de 45 anys al mercat de treball, mitjançant la incentivació econòmica de la contractació per part d'empreses del públic objectiu (+45 amb +12 mesos a l'atur). Al 2017-2018 van haver-hi 78 participants, per 252 el 2015-2016. En la primera experiència els beneficiaris van ser, en un 52% dones, i un 73% de la franja d'edat de 45 a 54 anys. Els contractes subvencionats d'aquest programa representen tan sols el 0,05% del total.

²¹ Ibídem, Pàg. 33

Altres serveis que ofereix el SOC son:

Les accions de formació adreçades prioritàriament a treballadors/es desocupats/es (FOAP). Aquesta línia de treball vol compaginar la millora de la productivitat i competitivitat de les empreses, amb la qualificació i promoció de les persones treballadores. L'oferta formativa es basa en el fitxer d'especialitats del SOC i es correspon amb les especialitats que han estat considerades prioritàries en els diferents àmbits territorials. A la convocatòria 2017 hi va haver 24.362 persones beneficiàries d'aquest programa. D'aquestes, un total de 8.411 eren més grans de 45 anys (34%), de les quals un 64% eren dones, per un 36% d'homes. Les especialitats que reben més inscripcions d'aquest col·lectiu son: Serveis socioculturals i a la comunitat (40%), Administració i gestió (25%) i Comerç i màrqueting (11%).

El Programa de Formació amb compromís de contractació que subvenciona entitats de formació inscrites o acreditades en el Registre de centres i entitats de formació del SOC. L'objectiu és l'execució d'accions formatives amb compromís de contractació. Les entitats de formació sol·licitants es comprometen a inserir en empreses, com a mínim, el 60% de l'alumnat atorgat. Aquí el nombre total de persones beneficiàries va ser de 662 persones, de les quals 178 majors de 45 anys (84% dones). Un altre programa de formació amb compromís de contractació és el 'Forma i Insereix'. Aquí les empreses es comprometen a contractar com a mínim el 60% de l'alumnat atorgat, amb almenys el 75% de l'especialitat o itinerari formatiu realitzat. La convocatòria 2017 va tenir 375 persones beneficiàries, de les quals un 24% eren persones més grans de 45 anys (71% homes), amb especialitats formatives com: Transport i manteniment de vehicles, Serveis socioculturals i a la comunitat o fabricació mecànica.

Tanmateix, les polítiques actives desenvolupades pel SOC que situen experiències i referents per fer front al repte de la reinserció laboral dels majors de 45 anys, té la seva principal limitació en la dotació pressupostària i en la disponibilitat dels recursos. En aquest sentit s'ha de cridar l'atenció sobre tres punts: En primer lloc la pròpia dotació pressupostària del SOC que al llarg dels darrers 10 anys ha patit retallades en la despesa que no s'han recuperat i que afecten tant l'abast dels propis programes com la dels efectius i recursos existents. En aquest sentit un altre punt important és la precarietat amb la que estan contractats molts dels professionals del SOC, i que es deu, en bona mesura, al caràcter temporal dels programes que aporten el finançament, i que malauradament condemnen a molts gestors/es, orientadors/es o administratius/ves a una incertesa permanent. Finalment, com hem vist en la concentració d'aquest dimecres del personal de les plantilles del SEPE i del SOC davant de l'oficina de la Guineueta, la manca d'inversió al llarg dels darrers anys no tan sols confronta als usuaris amb

la qualitat sovint insuficient de les instal·lacions, sinó que impedeix que la feina que fan els i les professionals de l'ocupació, es pugi realitzar en les condicions adients.

10.- Fer front als reptes de l'ocupació dels majors de 45 anys

Aquest informe ha descrit l'evolució de la qualitat del treball del/les majors de 45 anys, l'afectació que aquesta ha sofert al llarg de la crisi, i els principals reptes que s'han de superar per millorar-la en el futur immediat. Si els darrers anys el nombre de treballadors/es en aquesta franja d'edat ha crescut en 221.657 persones, reduïnt-se el nombre dels de 16 a 45 en més de mig milió, aquesta tendència es mantindrà previsiblement els propers 10 anys. Amb un augment del 40% des de 2008, a l'any 2028, la meitat de la població treballadora tindrà més de 45 anys, i per tant serà clau en tres àmbits de gran transcendència: Fer front a la creixent desigualtat, mantenir els ingressos que necessita el sistema del benestar en una societat que envelleix, i garantir la productivitat i competitivitat d'un teixit productiu que s'enfronta a fortes incerteses, i que haurà d'adaptar-se a canvis estructurals en l'àmbit de la transformació tecnològica.

En primer lloc calen mesures preventives per garantir un major grau d'inclusivitat del mercat de treball per a les persones treballadores de més de 45 anys. És necessari sensibilitzar, conscienciar i posar en valor les capacitats i característiques d'aquest col·lectiu en el marc d'un pla d'acció integral contra la discriminació per raó d'edat, que garanteixi la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina a aquells treballadors/es que canviïn d'ocupació o que enfrontin un procés de reinserció. La millor prevenció és la d'acreditar, mantenir i millorar les competències de les persones ocupades en el seu propi entorn laboral. En aquest sentit és prioritari identificar i certificar els coneixements informals i l'experiència adquirida perquè, com quedà recollit en un estudi recent, "la dificultat que suposa acreditar i certificar aquelles qualitats menys tangibles, fa que la valoració d'altres aspectes menys quantificables, com l'edat o l'experiència laboral del candidat, cobrin un major protagonisme"²².

L'adaptació del lloc de treball, mitjançant l'ergonomia, la prevenció de riscos i malalties professionals o la mobilitat funcional, permet mantenir per més temps les capacitats, i millora el grau de satisfacció dels treballadors/es a l'hora de desenvolupar la seva feina. Prevenció és també, de manera destacada, la formació continua que ha de permetre actualitzar els coneixements i habilitats, ajustar aquestes a les necessitats que comporta el canvi tecnològic i

²² Informe Infoempleo Adecco 2017. Madrid, 2017. Pàg. 16

reorientar-les en el cas d'especialitats que, a mig o llarg termini puguin quedar obsoletes. En aquest sentit s'ha de reforçar l'oferta de formació continua, però també aprofitar el marge existent en la formació a les empreses, mitjançant plans de formació que siguin sensibles als reptes que comporta l'edat. La transferència de coneixement i experiència en el marc de la formació i orientació de les persones més joves (tutors/es de formació dual i en alternança, control de qualitat...) és un àmbit a desenvolupar, que cohesiona els equips de treball i introdueix la diversitat com factor que genera valor²³.

En segon lloc, calen mesures d'intervenció que facilitin la reinserció dels treballadors que han passat l'equador de la seva vida laboral. És prioritària la dotació dels recursos necessaris per garantir, des del servei d'ocupació públics, l'atenció immediata, continua, integral i personalitzada, a les persones que es trobin en situació de desocupació. Les ràtios d'atenció professional que poden arribar a superar els 400 usuaris per tècnic d'orientació, quan en l'àmbit europeu se situen en els 120, no poden assegurar la qualitat i la dignitat que requereix el tracte amb persones que es troben en un moment crític de la seva vida, i que sovint ve associat a una especial vulnerabilitat. Aquesta atenció no tan sols ha d'identificar les potencialitats del perfil i el seu desplegament mitjançant la formació, l'acreditació o la qualificació de competències existents, sinó que ha de ser sensible també a les dependències que puguin existir en l'entorn social i familiar de la persona demandant d'ocupació, el que sovint és el cas en el col·lectiu de 46 a 64 anys.

Oferir aquesta qualitat i proximitat comença per assegurar condicions dignes i estables als propis orientadors/es que atenen les persones desocupades, i garantir-los un entorn laboral i una formació permanent de qualitat que s'ajusti a les necessitats i al rerefons sociocultural dels i les demandants. Aquí juga un paper clau la perspectiva de gènere que ha de facilitar la superació de la bretxa existent, incorporant mesures específiques que garanteixin la igualtat d'oportunitats en l'accés a una ocupació de qualitat. Si els programes adreçats al col·lectiu dels treballadors/es de més de 45 anys i també els transversals, que donen servei al conjunt de desocupats/de, han creat un fons d'experiència i coneixement que s'ha de valorar positivament, calen més recursos per ampliar l'oferta existent, que esdevé insuficient a l'hora de fer front amb èxit a la cronificació de l'atur i a la millora de les actuals ràtios d'inserció.

Finalment, és prioritari avançar en la complementarietat de les mesures orientades a facilitar la transició de l'atur a l'ocupació amb aquelles que han de garantir la deguda protecció social i

²³ Aquí la jubilació parcial amb contracte de relleu és un instrument que sembla desaprofitat i que precisa d'una urgent actualització pel que fa el seu marc legal.

la garantia d'ingressos de les persones desocupades. En aquest sentit esdevé crítica la reordenació integral del sistema de cobertura, amb tal de superar les llacunes de desprotecció existents, i també la complexitat, insuficiència, ineficàcia i descoordinació que li és inherent. La recuperació del subsidi per majors de 52 anys, amb les millores negociades amb els agents socials, pot suposar un avenç important, que pot beneficiar a més de 20.000 persones a Catalunya. Tot i així la referència en les prestacions no contributives en el IPREM i l'IRSC condemna als desocupats i desocupades a sobreviure molt a prop del llindar de la pobresa severa i no facilita les condicions necessàries per fer front al repte que suposa tornar-se a incorporar al mercat laboral, especialment per les persones de més de 45 anys.

La ILP per una Prestació d'Ingressos Mínims presentada per les organitzacions sindicals a nivell de l'estat, i que continua el seu tortuós tràmit al Congrés, podria suposar una millora important pel que fa la suficiència de renda, que s'hauria de complementar amb les necessàries polítiques actives. A Catalunya, la Renda Garantida de Ciutadania, aprovada al setembre de 2017, avança en aquesta línia, però s'enfronta a problemes significatius en la seva implementació. Al marge de la sobrecàrrega que suposa per les Oficines de Treball del SOC, que s'han vist desbordades, per manca d'una adequada organització del treball, de personal i de les eines pertinents, s'ha de constatar un dèficit en la interpretació del Reglament que comporta un nombre important de denegacions no justificades i una pràctica que esdevé limitativa en la seva aplicació. Com ha denunciat CCOO de Catalunya, els consensos assolits en la seva aprovació, queden així desvirtuats per una translació que, a dia d'avui, no pot satisfer les expectatives dipositades al seu moment.

La millora de les condicions laborals, i en l'accés al mercat laboral, de les persones treballadores de més de 45 anys, és avui, juntament amb la dels més joves, un dels principals reptes al que s'enfronta Catalunya per garantir una societat cohesionada, igualitària i que pugui fer front en condicions òptimes als reptes que planteja el nostre futur immediat. Davant les incerteses econòmiques i demogràfiques, sembla evident que és el mercat de treball el que aporta estabilitat i projecció a totes dues dimensions.

El treball a partir dels 45 anys. Un repte pel futur immediat

RESUM EXECUTIU

En el transcurs de la dècada 2008-2018, hem assistit a una inversió en la piràmide demogràfica del mercat de treball. Mentre es perdia més de mig milió de persones treballadores, entre 16 a 45 anys, el nombre de les que tenen més de 45, ha crescut en 221.657. Aquesta tendència es mantindrà al llarg dels propers deu anys, i farà que, previsiblement, el 2028, gairebé la meitat de la força de treball tingui més de 45 anys. Aquesta perspectiva comporta reptes importants en termes de cohesió, de sostenibilitat del model de benestar i de competitivitat pel teixit productiu, i reclama un anàlisi en profunditat de les condicions en les que treballen les persones que es troben en aquesta franja d'edat, com també del seu accés al món laboral.

Al llarg dels darrers 10 anys s'ha produït un canvi pel que fa aquestes condicions:

- Hi ha hagut un lleuger increment de la salarització, especialment en el tram dels/les majors de 55 anys, amb una reducció del nombre de treballadors/es autònoms.
- Ha augmentat en dos punts la temporalitat, però amb una taxa de rotació laboral que és la més baixa respecte a les altres franges d'edat (2,32 pels majors de 45).
- S'ha produït un augment de la parcialitat involuntària que es situa al 52,1%, i ara supera la taxa dels menors de 45 anys.
- Ha augmentat el nombre de persones qualificades en aquesta franja d'edat, un increment que, pels estudis superiors, és de 335.362 a 410.048 assalariats/des.
- Aquesta circumstància s'ha vist acompanyada d'un augment també de la sobrequalificació, la taxa de la qual ha passat del 13,7%, el 2014, al 15,8%, el 2017.
- Es fa palesa la terciarització en aquesta franja d'edat, amb un envelliment en la funció pública, però també en altres sectors com el transport o la construcció.
- Els salaris dels majors de 45 anys continuen tenint la mitjana més alta, però la davallada salarial, al 2010, va ser més pronunciada, especialment en el cas dels +55

On el canvi ha sigut més pronunciat és en la dinàmica dels desocupats i desocupades. Així la franja de 46 a 64 anys és ara la que mostra un percentatge superior d'aturats de llarga durada, quan deu anys abans, suposava el 25% del total. El fenomen de la cronificació de l'atur és característic d'aquest grup i el nombre dels i les majors de 45 anys que porten més de 4 anys en situació de desocupació, fins i tot ha augmentat al llarg dels darrers 5 anys, fins situar-se en

53.921 persones, el segon trimestre de 2018. Les dificultats en l'accés a un mercat de treball que tan sols adreça un 3% de l'oferta de treball als i les majors de 45 anys, no tan sols margina a qui busca feina, sinó que desanima a moltes persones que prenen distancia del mercat laboral, i s'integren en el col·lectiu que s'encasella sota l'eufemisme d'inactius.

Hi té a veure la discriminació per raó d'edat, la segona en importància després de la de gènere, que ha augmentat amb la crisi i que margina a una part important, en molts casos qualificada, dels treballadors/es. Així la permanència a l'atur (61,59% entre els dos primers trimestres de l'any) i també el pas de l'atur a l'ocupació (14,86% en aquest període), mostren dades pitjors en els treballadors/es majors, que en els menors de 45 anys. Aquí juguen un paper clau els prejudicis existents, i també la confusió entre rendiment i capacitat. Com mostren els estudis, les capacitats al llarg de la vida laboral no es redueixen, sinó que es transformen, i amb la deguda adaptació del lloc de treball i l'accés a la formació continua, generen un valor creixent. Ni la societat pot renunciar a aquest valor, ni tampoc el teixit productiu, que té en aquest col·lectiu una bona part de la qualificació, de la capacitat i de les competències que necessita per fer front als reptes de la competitivitat global, i del canvi tecnològic.

Per aquesta raó des de CCOO de Catalunya proposem actuar amb tres tipus de mesures:

- **Prevenció.** Sensibilitzar, conscienciar i posar en valor les capacitats dels i les majors de 45 anys i actuar contra la discriminació en el marc d'un pla d'acció integral. Acreditar, mantenir i millorar les competències dels majors de 45 anys, facilitant l'adaptació i prevenció al lloc de treball i posant més mitjans per una formació continua i d'empresa que permeti acompanyar i anticipar el canvi tecnològic.
- **Intervenció.** Habilitar els recursos necessaris per garantir una atenció immediata, continua, integral i personalitzada, també als desocupats/des majors de 45 anys, fet que comença amb la qualitat i estabilitat laboral dels propis orientadors/es. És prioritari incrementar el nombre i dotació dels programes i serveis existents, tant d'inserció com de formació específica per demandants d'ocupació.
- **Garantia.** Assegurar la suficiència de renda de les persones amb tal que puguin viure amb dignitat i millorar les seves possibilitats d'accedir al mercat de treball. És urgent actualitzar el sistema de protecció social; complex, insuficient i amb masses llacunes de desprotecció. La recuperació del subsidi a partir de 52 anys i un veritable desplegament, amb els mitjans adients, de la Renda Garantida de Ciutadania, son en aquest sentit mesures que poden generar a curt termini una millora significativa.