

OPINIÓ

EDITORIAL

UNA REFORMA AMB MOLTS DUBTES

El ministre d'Educació està decidit a fer una reforma universitària encara per concretar però que, en vista dels canvis fets en l'ensenyament primari i secundari, ha despertat recels a Catalunya. De la mateixa manera que ningú no discuteix la necessitat d'un canvi, és té molt clar que aquest serà negatiu si es concreta en una llei uniformadora que deixi sense capacitat de decisió les universitats i els governs autònoms.

Però de la mateixa manera que des de Catalunya es miren amb desconfiança les intencions del govern espanyol, també hi ha discrepàncies internes sobre el model que s'ha d'instaurar. Universitaris i govern coincideixen a demanar que la futura llei permeti crear graus de tres anys de durada dins un marc general de cinc anys i a rebutjar la fi de la prova general d'accés, però també hi ha falta de consens en altres aspectes. El govern català reclama autonomia per poder decidir el model de governança de les universitats, però entre aquestes no hi ha unanimitat sobre si cal substituir l'actual sistema dual de consell de govern i consell social per un patronat que, alhora, seria l'òrgan que nomenaria el rector. A la por de la Generalitat de perdre autonomia en relació amb l'Estat s'hi afegeix la por de les universitats de perdre autonomia en benefici d'uns patrons nomenats pels partits polítics.

Mentre no es defineix cap a on va la reforma, hi ha una cosa molt clara. De poc servirà fer un canvi normatiu si es mantenen les restriccions en els pressupostos que les administracions, tant l'espanyola com la catalana, han imposat al món universitari.

L'ASSETJAMENT LABORAL NO S'ATURA

L'assetjament laboral va a l'alça. Aquest fet és irrefutable en funció de les estadístiques existents. Experts en legislació laboral asseguren que durant la crisi aquesta pressió contra el treballador ha augmentat un 40%. Un percentatge preocupant que posa en perill l'estabilitat i tranquil·litat sociolaboral de qualsevol empleat. I el més important és que aquesta acció condemnable atempta contra els drets elementals de les persones. L'assetjament laboral es pot definir com un maltractament continuat que es produeix al lloc de treball i que té com a objectiu truncar la resistència psicològica d'una persona vulnerable la seva dignitat. Precisament en un moment de crisi és quan es donen les pitjors circumstàncies per al *mobbing*. Per una banda ens trobem que el treballador s'arma de paciència abans de canviar de feina, atesa la dificultat existent a poder trobar-ne una altra amb una certa rapidesa i garanties. Per l'altra banda, hi ha una part de directius -els que responen a un perfil de major agressivitat- que no els va pas malament disminuir plantilles per abaixar la despesa en salaris. Cal recordar que si un empleat marxa de forma voluntària, l'empresa s'estalvia la indemnització per l'acomiadament. Si es produeixen aquestes dues premisses no és forassenyat pensar que en el dia a dia de l'activitat empresarial es produeixin situacions desgraciades i rebutjables que caldrà eradicar. Bé sigui per un major control de l'administració o per una major conscienciació de la direcció d'una empresa amb el seu equip directiu. L'important és que acabi la crisi perquè hi hagi més i millors llocs de treball, però sobretot, cal ètica per part dels abusadorsopotents.

L'ECONÒMIC

EDITA: TALLER D'INICIATIVES EDITORIALS, SL. **Director:** Ramon Roca. **Sotsdirectors:** Francesc Muñoz i Joan Poyano. **Redactors:** Jordi Garriga, Anna Pinter, Berta Roig, Marc Rovira, Paula Mateu. **Disseny i maquetació:** Miguel Fontela. **Correcció lingüística:** Quim Puigvert. **Fotografia:** Andreu Puig. **Directora de publicitat:** Eva Negre. **Dipòsit legal:** GI-653-2010 c/ Santa Eugènia, 42. 17005. Girona. Telèfon 93 227 66 21 redaccio@leconomic.cat

Responsabilitat compartida en la inserció laboral

ANA

SESÉ TAUBMANN

Responsable de l'àrea d'Inserció Sociolaboral, Formació, Consultoria i Estudis. Fundació Pere Tarrés

El nostre sistema econòmic necessita per funcionar una certa taxa d'atur. És a dir, cal poder compartir amb un grup de persones disponibles per treballar, i amb una bona rotació i generació de llocs de treball, no es genera cap tipus de problema social. Aquests nivells rondan el 5% en moments de bonança econòmica i també els podem trobar en determinats mercats de treball com ara el japonès, el nord-americà o l'alemany. A Catalunya, quan baixa del 10% ens donem per satisfets. Ara bé, fa temps que no veiem xifres com aquestes, tenint en compte que l'atur al nostre país se situa per sobre del 20%.

Un cop arribats a aquests nivells, hi ha dues realitats que es poden acabar convertint en veritables drames socials. El primer es refereix a la durada mitjana del temps que una persona triga a tornar a treballar. Quan aquest temps s'allarga, tot i ser una persona ben capacitada per treballar, les conseqüències econòmiques i psicològiques poden ser devastadores, tant per a la persona directament afectada com per a la seva família. El segon nivell fa referència a les persones que, per diferents motius, tenen especials dificultats per accedir i mantenir un lloc de treball.

És sobre aquesta realitat que voldriem centrar l'atenció. La nostra societat no es pot permetre renunciar al potencial laboral d'una part de la població que vol treballar. Els motius pels quals aquestes persones no acceden a treballar són diversos i, per tant, les solucions també ho han de ser. Parlem de baix nivell de qualificació, de persones amb discapacitat, de joves que no estudien ni treballen o de situacions sociopersonals que limiten la capacitat i disponibilitat.

És responsabilitat de tothom no deixar perdre aquestes persones -administració pública, empreses i societat en general-, cadascú ha d'assumir la seva part i posar-hi el seu gra de sorra. L'administració pública ha de legislar i dotar de recursos de manera que es potencii la discriminació positiva en els casos més desprotegits. La nova Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat (RDL 1/2013) ha deixat passar una bona oportunitat en aquest sentit.



És responsabilitat de tothom no deixar passar l'oportunitat per discapacitat. ARXIU

La cultura de l'esforç s'està esvainent. Molts dels joves actuals han crescut en l'abundància econòmica i tenen uns nivells molt baixos de tolerància a la frustració

Tanmateix, s'ha d'agilitzar l'accés als recursos formatius. Quina explicació té avui dia dificultar la formació privada de certificats de professionalitat? A Catalunya fa mesos que esperem la normativa que els reguli, mentre que algunes comunitats autònomes ja han començat a funcionar en aquest sentit. No és moment de limitar els recursos a les polítiques actives d'ocupació ni de posar pals a les rodes. Els estaments educatius i laborals encara s'han d'apropar molt més. La formació-contractació dual encara troba moltes reticències entre les empreses del nostre mercat. No cal inventar la roda, només aprendre d'al-

tres països i de les experiències que ja s'estan duent a terme entre nosaltres. I també de perdre la por.

I la societat? La cultura de l'esforç s'està esvainent. Molts dels joves actuals han crescut en l'abundància econòmica i tenen uns nivells molt baixos de tolerància a la frustració. En aquests moments, aquests joves es veuen atrapatats davant d'un mercat laboral que no els posa fàcil l'entrada. A més, es troben sense recursos personals per fer-hi front amb la constància i fortlesa mental que la situació requereix. El paper de víctima no els ajudarà. Allò que no van aprendre quan eren petits ho hauran d'aprendre ara. Estem d'acord que no tenen més remei que aprendre-ho ara a la força. Ara bé, s'hauria d'intentar no perpetuar aquest model en les generacions futures. Famílies, escoles, espais o clubs esportius, tots hi estem implicats.

Recuperem valors, destinem recursos, siguem valents. Si no arriben a poder incorporar-se en un lloc de treball que els permeti viure de manera autònoma, el cost social que la societat catalana haurà de pagar, econòmic i moral, serà molt més elevat.