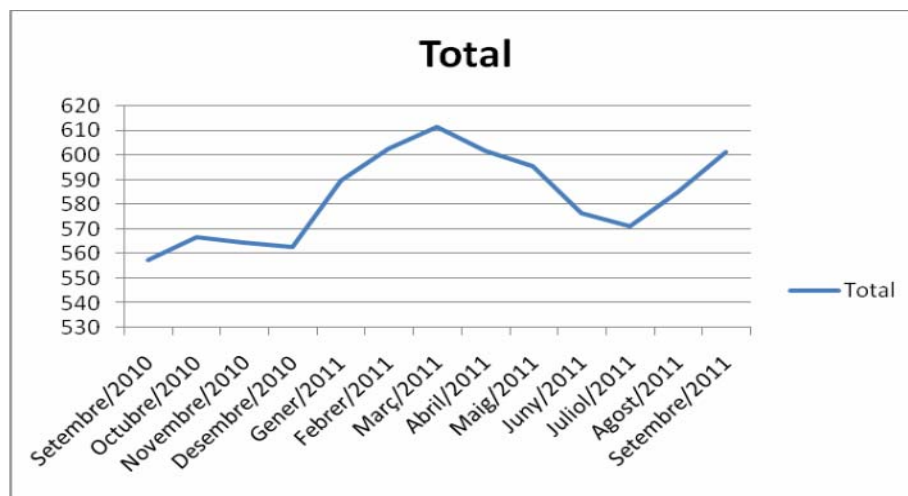


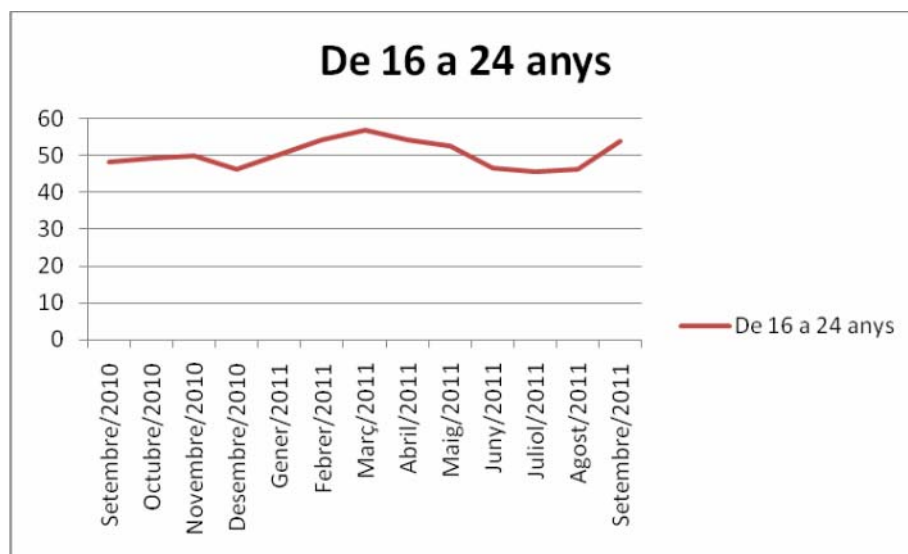
Davant les dades de l'atur registrat aquest mes de setembre, acció Jove – Joves de CCOO demanem que es destinin d'una vegada per totes, els recursos necessaris per resoldre el problema de l'atur

Les nefastes dades de l'atur aquest mes de setembre, al costat de la situació econòmica i el desmantellament progressiu de serveis bàsics com la sanitat o l'educació, posa en perill l'estat de benestar i camina cap a generar una perillosa crisi social.

L'atur registrat torna a augmentar per segon mes consecutiu. Les dades corresponents a setembre de 2011 situen el nombre de persones aturades a Catalunya en 600.900, 16.300 més que el mes anterior i 43.600 més que al setembre de 2010.



Les dades són igual o encara més preocupants si observem el tram de 16 a 24 anys: ens situem amb 53.800 aturats i aturades joves, 7.500 més que el mes anterior.



A més, malauradament les dades, juntament amb la situació econòmica i les reformes del govern, no ens fan creure amb possibilitat de capgirar la situació. La destrucció d'ocupació continuarà en els pròxims mesos.

Des d'Acció Jove – Joves de CCOO hem reiterat que la Reforma Laboral aprovada no genera ocupació ni redueix la precarietat laboral i només se centra en facilitar i abaratir l'acomiadament sense penalitzar la temporalitat injustificada. L'atur augmenta i l'evolució de la contractació, sobretot de tipus temporal no permet parlar de generació d'ocupació, i menys de creació de llocs de treball estables.

La bonificació al contracte de formació i l'impuls del de pràctiques, no han suposat una major inserció laboral dels joves entre 16 i 30 anys, i l'evolució de la contractació mostra que durant tot l'any 2011, la contractació registrada ha estat prioritàriament temporal. L'eliminació del límit d'encadenament de contractes, va en la direcció oposada de fomentar l'estabilitat en el mercat de treball i afecta, de nou, de forma molt especial als i les joves.

El fet que hagin ampliat fins als 30 anys el contracte de formació elimina la lògica del mateix permetent que s'institucionalitzi la perversió d'aquesta modalitat contractual i precaritzant, de nou, el mercat laboral.

Les nostres propostes

Calen polítiques actives d'ocupació efectives per a les persones aturades que millorin la seva ocupabilitat i reinserció al mercat de treball.

1. Contractes formals, amb totes les cotitzacions a la Seguretat Social, en contra de beques fraudulentas, ocupació en "negre" i falsos autònoms, que exploten a treballadors i treballadores joves, sense existència de relació laboral i, per tant, sense drets.

Tanmateix, s'ha de garantir la protecció de tots els treballadors i treballadores joves de contractes i subcontractes, establint-se una responsabilitat solidaria entre l'empresa principal i aquestes. D'aquesta manera, s'ha d'assegurar que les plantilles de les empreses contractistes assumeixin drets laborals similars a l'empresa principal, en matèria de condicions de treball, Seguretat Social, representació sindical, prevenció de riscos laborals,...

2. Salaris dignes, mai per sota del Salari Mínim Interprofessional i adequats a les categories professionals que es recullen als convenis col·lectius de referència, suprimint els salaris més baixos per raó d'edat o nou ingrés a l'empresa.

La negociació col·lectiva a d'atendre a la supressió de les dobles escales salarials i al respecte escrupulós del principi de no discriminació, en tots els seus àmbits, per raó d'edat, sexe, procedència o orientació sexual.

És necessària una revisió del Salari Mínim Interprofessional, de manera que aquest arribi a una quantia de, com a mínim, el 60% del salari mitjà, tal i com estableix la Carta Social Europea, qüestió a la que es va comprometre el Govern i no a complert.

3. Contractació estable davant l'encadenament de contractes temporals de forma injustificada. La contractació indefinida ha de ser permanent, fins i tot a temps parcial, limitant les bonificacions i incentius públics en la contractació temporal.

Les Administracions Públiques, que ha d'incrementar la seva oferta d'ocupació pública, han de ser les primeres en comprometre's a incentivar l'ocupació de qualitat, donant preferència a la contractació d'obres, serveis o subministres a aquelles empreses que opten

majoritàriament per la contractació indefinida de les seves plantilles, i compleixin amb les seves obligacions en matèria de protecció social i salut laboral.

4. Formació i atenció per a joves en situació d'atur que no van acabar els estudis i desitgen retornar al sistema educatiu. Promoure incentius econòmics per a joves en situació d'atur que s'acullin a orientació professió i formació ocupacional per a millorar la seva qualificació.

Garantir la percepció d'un renda bàsica a tota persona jove, amb càrregues familiars, immersa en una pla d'inserció laboral.

Promoure plans públics d'ocupació per a joves, sobre tot d'escassa qualificació, centrats en la combinació de forma teòrica i pràctica a les empreses (sistemes duals de formació-ocupació).

5. Reconeixement de nivell de qualificació acadèmica i l'experiència professional adquirides per a que s'adeqüi a les condicions laborals.

El conveni col·lectiu ha de vetllar per l'accés, retribució, promoció i manteniment de l'ocupació en igualtat entre tota la plantilla. La formació continua ha de ser un dret també per a les persones joves.

6. Orientació, formació i recerca d'ocupació per a joves en atur a través dels Serveis Públics d'Ocupació, que ha d'enfortir-se i millorar els seus recursos davant les Empreses de Treball Temporal (ETT).

7. Dret a la negociació col·lectiva com a fórmula de defensa de condicions dignes de treball i participació de representants joves en la mateixa. La participació activa de representants joves dels treballadors ha d'evitat la substitució d'ocupació de qualitat per ocupació precària, és a dir: el conveni Joves i ocupació a col·lectiu no pot empitjorar les condicions de treball de les noves persones joves contractades.

8. Formació necessària en prevenció de riscos laborals, que redueixi l'elevada taxa de sinistralitat laboral juvenil. La lluita contra el frau en la contractació i l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i salut laboral, han de ser objectiu primordial de la Inspecció de Treball, del que s'han d'enfortir el personal, serveis i plans específics d'actuació.

9. Distribució de jornades i horaris laborals que permetin conciliar la vida personal i familiar. Millor adequació dels temps de treball, en relació, en relació a la flexibilitat horària i el repartiment irregular de la jornada, evitant l'abús d'hores extraordinàries i l'augment del grau de disponibilitat injustificada.

Implantació d'una jornada màxima setmanal de 35 hores, com a fórmula equitativa de repartiment del treball sense rebaixa del salari.

10. Retirada de la Reforma Laboral imposada pel Govern al 2010 i que resulta absolutament lesiva per als drets laborals de les persones més joves. L'abaratiment i facilitat de l'acomiadament, la prolongació dels contractes en pràctiques, la no limitació a l'encadenament de contractes temporals, el major poder d'actuació a les ETT o la modificació unilateral per part de l'empresa en les condicions de treball (horari, lloc de treball, jornada...).

La recollida de més d'un milió de signatures presentades amb aquesta finalitat, a través d'una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) promoguda per CCOO, ha d'obligar al Parlament a modificar la reforma laboral.

A més, és evident que és necessari implementar mesures que creïn ocupació entre la població jove, i que, al mateix temps corregeixin els dèficits formatius que presenten. També s'ha d'actuar sobre l'accés o el manteniment al mercat de treball d'aquestes persones, el problema de les quals no és la manca de qualificació professional.

És necessari, per tant, adaptar l'actual sistema de formació professional per a l'ocupació i fer encaixar aquest sistema d'ocupació i qualificació per a persones joves al sistema integral de Formació Professional. En aquest sentit cal conformar la Formació prioritària per a persones desocupades perquè s'adapti als perfils de les persones joves a l'atur, així com als requeriments del mercat de treball, a més de ser certificable perquè pugui ser capitalitzable com a qualificació professional. Tant el Govern central com la Generalitat de Catalunya han llençat missatges sobre la necessitat d'implementar un model de contracte basat en el model d'alternança o dual alemany, però sense concretar el seu contingut ni terminis d'aplicació.