

## **Conferencia Jornadas sobre Orientación e Intermediación Laboral. Murcia, 14 de Junio de 2013**

Para analizar el futuro, tenemos que mirar de donde partimos. Y de un dato importante y es que los servicios públicos de empleo, en estos momentos, sólo intervienen en la contratación de entre un 2 y un 3 por ciento de las contrataciones. El 13,5% de los contratos realizados por las oficinas de empleo fue de camareros, la ocupación que más contratos registró en junio. Son datos que confirman desde el propio Ministerio de Empleo y que corrobora una encuesta realizada en Portalparados. Frente a esto, las ETT colocan a un 14% aproximadamente.

Según los resultados de un estudio elaborado por la comunidad de Madrid en 2009, “el 83% de los usuarios dice no haber sido contactado por el Servicio Regional de Empleo en un plazo de seis meses, luego de haberse inscrito como demandante de empleo; es decir, ni por una oferta de empleo, ni para participar en algún curso de formación profesional y/o ocupacional para el empleo”,

### **Un poco de historia:**

En los 90 se rompe el monopolio que tenía el antiguo Inem comporta perder el carácter exclusivo como único agente autorizado para la intervención en el mercado de trabajo, y también su carácter obligatorio. Los empresarios ya no tienen la obligación de contratar a través del INEM. las empresas de trabajo temporal y de las agencias de colocación sin fines lucrativos

Y aparecen los primeros servicios autonómicos de colocación en Cataluña, Galicia, País Vasco y Comunidad Valenciana (1996). El proceso de descentralización comienza en 1992 con la gestión de la formación ocupacional cuyo proceso se completa en 1999 y y se completa con la ejecución de la totalidad de las políticas activas de empleo que culminó muy recientemente en el País Vasco.

De forma progresiva se han ido creando los servicios públicos de empleo autonómicos que gestionarán las competencias transferidas: Galicia y Navarra en 1998, Aragón en 1999, Baleares y Comunidad Valenciana en 2000, Asturias, Cantabria, Extremadura y Madrid en 2001, Andalucía, Cataluña y Murcia en 2002 y por último, Canarias, Castilla-La Mancha, Castilla y León y La Rioja en 2003.

Los primeros años la contratación a través de los servicios públicos de empleo autonómicos crece ( en Cataluña un 120% pero ya incluso antes de la crisis, se empieza a detectar una disminución. Este hecho denotaría una pérdida de confianza de los empresarios en la labor de intermediación de los servicios públicos de empleo.

- La reforma laboral de Zapatero incorpora por primera vez a las agencias privadas de colocación pero sin ánimo de lucro
- La reforma Rajoy abre el abanico a las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro

### **¿Por qué los servicios de empleo son menos eficaces?**

- No hay nada en el ADN de los servicios públicos que justifique por sí mismos los malos datos de las oficinas de empleo y la desconfianza que despierta entre los trabajadores y los empresarios
- Falta de personal: En España, existía en 2010 una media de 4,4 trabajadores en los servicios públicos por cada 1000 empleados (llegamos a tener 5,3 en 2009), la menor cifra de toda Europa por 56 en Dinamarca, 44 en Reino Unido y 33 en Suecia. En Alemania existe 17 trabajadores.

En 2012 aún la situación era peor. a cada uno de estos empleados que trabajan en las oficinas de los servicios públicos de empleo les correspondería gestionar a 331 desempleados. Esto, claro está, es solo una media que, sin embargo, explica gran parte de la ineficiencia de este organismo público, por la falta de personal, sobre todo en algunas comunidades como Andalucía, donde este ratio supera los 800 parados por empleado público o Cataluña, Canarias y Castilla-La Mancha, donde la media está en el entorno de los 700 demandantes de empleo por cada funcionario.

- Falta de atención personalizada. Las oficinas de empleo se ha convertido en una máquina meramente burocrática
- No existe prospección del mercado laboral: Existen muy pocos trabajadores dedicados a visitar puerta a puerta de las empresas de su zona para ofrecerles sus servicios (desconexión de la realidad empresarial)
- Lenta adecuación a la tecnología de las oficinas de empleo que permita que haya un censo único de desempleados y una referencia única de ofertas de empleo. El famoso caso de Redtrabaja (En Holanda, se publican todas las ofertas públicas y privadas en un sólo portal público). Pôle d'Emploi
- Deficiencias en la información a los desempleados, a las empresas y a los emprendedores
- Falta de planificación en la formación. No se adecua a la realidad del mercado laboral de cada zona, no existe una coordinación entre todas las entidades que ofrecen cursos (desde el propio servicio de empleo hasta los ayuntamientos, las empresas privadas, etc)

### **¿Qué ocurre en otros países de Europa?**

- Poco a poco todos los servicios públicos de empleo han ido incorporando la colaboración de la iniciativa privada en la gestión de las políticas activas de empleo. Aunque cada país ha establecido su propio modelo.
- El ejemplo de Suecia, alabado por informes internos de la FAES. Libertad del

usuario para elegir, mediante sistema sueco que establece un vale de inserción laboral que permitiría al desempleado elegir el plan de inserción que más le puede interesar

- Reino Unido: Con un funcionario por cada 34 desempleados, el SPEE británico incorpora al mercado laboral al 60% de los parados en tres meses y al 95% de los restantes al cabo de un año. *The Work Programme* es la última iniciativa de cooperación. Mediante este sistema el desempleado que no ha encontrado un trabajo a través de los servicios públicos pasa a la red privada. Una vez que la persona está colocada, el incentivo para las agencias de empleo reside en mantener el mayor tiempo posible a ese trabajador en el puesto. Los expertos coinciden en que el sistema británico es el camino a seguir.
- **Holanda fue una de las pioneras.** La colaboración entre los organismos privados holandeses y el servicio público de empleo es una de las más antiguas de Europa: comenzó en la década de 1980. El portavoz de Agett apunta que “las distintas entidades, incluso, comparten edificio y sala, para facilitar la ayuda al desempleado”.

Algunas de las bases de esta cooperación son la formación para los recién parados, las reuniones habituales entre los entes y la publicación de las ofertas de empleo de las agencias privadas en la web de los servicios públicos.

- **Francia.** han experimentado varios modelos pero siempre tutelados por los servicios públicos. El sistema galo establece un mecanismo de cooperación en el que pueden existir agencias privadas dependientes de entes públicos o totalmente privadas. Los expertos apuntan además que este año el servicio público francés pidió ayuda para emplear a más de 300.000 personas. Eso es lo que cuentan las empresas de trabajo temporal pero aquí hay un orientador que se encarga de tutelar la búsqueda activa de empleo de unos 20 desempleados.
- Y existen servicios personalizados en Alemania, Reino Unido o Dinamarca donde incluso se les pide cuentas a los desempleados. Lucha contra la economía sumergida...

## **El Futuro de los Servicios Públicos de Empleo**

- Si concluimos que el mal funcionamiento de los servicios públicos de empleo obedece a su propia organización, la colaboración público-privada no es suficiente para garantizar una mejora
- Es más, unos servicios públicos de empleo débiles dejarán toda la responsabilidad de la intermediación en el mercado laboral en manos de las agencias privadas. Y en ese caso riesgo de perder la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores. Y algunos colectivos lo tendrían mucho peor debido a su baja empleabilidad
- Para reformar los servicios públicos de empleo prácticamente habría que demoler las actuales estructuras y construir un nuevo modelo desde 0

## **Hacia una nueva estructura en las oficinas de empleo**

- Tratar a los desempleados como personas. Romper con la burocracia y humanizar el trato a las personas que llegan a las oficinas de empleo
- El orientador laboral como eje central del trato a los desempleados. Jugarían un papel similar a los médicos de familia en el sistema sanitario. Se deberían elaborar guías de recursos al alcance de cada una de las personas que se quedan sin trabajo. Es más, habría que realizar un trabajo psicológico con ellos.
- Impulsar la administración electrónica. La gestión de las prestaciones se pueden hacer por esta vía. Hay que crear una web única y accesible para todos. Ahora tenemos la web del sepe pero algunas informaciones aparecen en el sistemanacionalempleo.es y las webs de las respectivas comunidades autónomas junto a otros recursos como la red eures. En los colectivos que no están familiarizados con las nuevas tecnologías, marcarles personal de apoyo
- Ofrecer servicios claros y transparentes a las empresas para que puedan ofrecer trabajo a través de las oficinas de empleo
- Desarrollar una base de datos única. Las herramientas informáticas a nivel central y autonómico no están integradas. Sin estadísticas homogéneas, el seguimiento y mejora de los servicios son inviábiles.
- Disponer de oficinas y recursos adecuados. El número de oficinas y funcionarios se queda corto
- Fomentar la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores
- Fomentar el espíritu emprendedor con una guía básica sobre las ayudas, los organismos que pueden asesorar a aquellos que quieran poner en marcha un negocio
- Realizar estudios de las necesidades del mercado laboral en cada zona y adecuar la formación a esas necesidades
- Entender que el gasto en una oficina de empleo es una inversión
- Establecer líneas de colaboración con la iniciativa privada

**¿En qué condiciones se debe establecer la colaboración público-privada?**

- Se pueden establecer modelos muy diversos pero básicamente existen dos. Uno en el que se liberaliza por completo los servicios de intermediación laboral, de tal manera que sea los servicios públicos y privados entran en competencia por la persona que se queda en paro.
- Y el segundo que consiste en que la batuta la tiene el servicio público de empleo y las empresas privadas complementan ese trabajo con el fin de garantizar una mayor inserción en el mercado laboral
- Establecer medidas para evitar que algunos colectivos se queden fuera de estos servicios, como mayores de 45 años, mujeres, discapacitados, etc