

TÍTULO: LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA Y ESPAÑA

Autor: Vicent Castelló Roselló.

***Profesor Universidad Jaume I y miembro del Instituto Interuniversitario de
Desarrollo Local***

06-10-17

SITUACIÓN ACTUAL

En la Comunitat Valenciana la recuperación ha permitido recobrar recientemente el nivel del PIB previo a la crisis. Sin embargo, a pesar de que desde el comienzo de la actual legislatura se han creado casi 100.000 empleos y reducido el desempleo en más de 106.000 personas, el escenario del mercado laboral todavía presenta grandes desequilibrios aunque es cierto que se ha hecho bastante pero aún es insuficiente (el empleo es un 13% inferior, previo a la crisis económica).

Un informe reciente del Banco de España concluía: la última crisis económica supuso que, entre los años 2008 y 2013, se perdieran más de cuatro millones de puestos de trabajo, un 20% del total (Comunitat cerca del 21%). La intensidad de la destrucción de empleo durante esta recesión fue muy superior a la de las dos anteriores, iniciadas, respectivamente, a mediados de los años setenta y a comienzos de los noventa, cuando los puestos de trabajo perdidos fueron aproximadamente un 10% del total.

La mejora de las perspectivas de la economía de la Comunitat Valenciana no implica la desaparición de determinados desequilibrios y cuyos riesgos podrían afectar a la intensidad de la recuperación. En concreto, la tasa de paro (18,68%) es más elevada que la media de España (17,2%) y sobre todo mucho mayor que la de la UE (7,7%).

Y lo que es peor la tasa de paro de los menores de 25 años en la Comunitat (42,5%) es más del doble que la tasa global, lo que le sitúa en una posición desfavorable respecto a España (39,5%) y la UE (16,7%).

Entre los graves desequilibrios de desigualdad hay que destacar el paro de larga duración y la precariedad laboral. Así, en términos de paro de larga duración, tanto en la Comunitat como en el resto de España, más del 54% del total de personas en desempleo equivalente a más del 10% con relación a la población activa (4,3% en la UE) se encuentran en el desempleo más de un año lo que se está convirtiendo cada vez más en un problema estructural, que lastra el conjunto de la economía.

El desempleo de larga duración no solo es perjudicial para los presupuestos públicos, sino también para las personas que permanecen demasiado tiempo sin perspectivas, perdiendo, así, la confianza en la política y en la economía de mercado», afirma Aart de Geus, Presidente de la Junta Directiva de la Fundación Bertelsmann en Alemania.

Por otra parte, una cuestión pendiente y muy preocupante en la Comunitat es la excesiva temporalidad en el empleo (2,3 puntos porcentuales superior a España). En concreto, la tasa de temporalidad representa el 29,1% frente al 26,8% de España. Ambos datos superiores al nivel de la UE (14%).

SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

En este contexto, para corregir dichos desequilibrios se considera fundamental tener unos Servicios Públicos de Empleo (SPE) eficaces ya que a diferencia de otros países de nuestro entorno, en España, y ya no es ningún secreto, tenemos un grave problema con los SPE ya que apenas actúan en la intermediación laboral y cuenta con una escasa presencia a nivel de mercado laboral en materia de colocaciones.

El Servicio Público de Empleo (SPE) es considerado por el Consejo de Ministros de la Unión Europea (UE) como un instrumento fundamental para resolver los desequilibrios del mercado de trabajo. Así, ha quedado de manifiesto en un documento para la estrategia Europa 2020 sobre el futuro de los SPE en la UE. Se pretende que los SPE no se limiten únicamente a registrar el número de personas desempleadas o en búsqueda de empleo.

Por otro lado, un estudio del Comité de Derechos Sociales del Consejo de Europa concluye que los SPE de España no funcionan como deberían y llegando a calificarlos nuestros SEPE de escasamente eficientes. Así, las personas que encuentran trabajo por la intermediación directa de los Servicios de Empleo Autonómicos no son muy significativas (3,7%). Y según el INE, en su encuesta de Población Activa (EPA). Variables de submuestra: el 1,7% de los asalariados (249.400 personas) encontró un puesto de trabajo a través de la intermediación de una oficina de empleo pública.

En este sentido, el análisis de la participación en la intermediación laboral debe realizarse teniendo en cuenta las carencias en recursos humanos con que cuenta el Sistema Nacional de Empleo (Administración Estatal + Administración autonómica).

En el Sistema Nacional de Empleo (SNE), en 2014, trabajaban 22.000 personas; de ellas 9.300 pertenecen al SEPE de la Administración central (servicios centrales y oficinas de empleo locales) dedicándose a las funciones de gestión de las prestaciones (competencia estatal), y el resto 12.700 a las Comunidades Autónomas en tareas de intermediación, orientación laboral y formación (competencia autonómica). Estos datos demuestran la insuficiente dotación de personal si se comparan con los países de nuestro entorno.

El análisis comparado de los recursos humanos en los SPE de la UE permite comprobar que en España cada efectivo le corresponde gestionar 205 desempleados. Pero si obtenemos el ratio de las personas destinadas en las oficinas locales, sin contar los servicios centrales, atendiendo a los demandantes de empleo el ratio es mucho más elevado (330). Ello, sitúa a España muy por encima de nuestros socios europeos como Reino Unido (22), Alemania (47), y Francia (66) y explica, en gran parte, la ineficiencia del SPE por la falta de personal. Y esto es sólo una media ya que algunas Comunidades Autónomas superan ampliamente estos ratios. Es el caso de la Comunitat Valenciana donde en el Servici Valencià d'Ocupació i Formació (Servef) existen determinadas oficinas locales de empleo que su plantilla está compuesta en sus tres cuartas partes por personal interino (la media es del orden del 40%) lo que

contrasta con otros países de nuestro entorno, como por ejemplo Francia, del orden del 10% de su plantilla es temporal.

Por lo tanto, a la escasez de personal hay que añadir la falta de experiencia necesaria de gran parte de su plantilla. Así, una oficina de empleo cercana a Valencia que tiene del orden de 14.000 desempleados solo tiene 40 personas (Administración central y Autonómica) lo que nos refleja que cada persona de la plantilla debe de gestionar los expedientes de 350 desempleados (diez veces más que países de nuestro entorno).

NÚMERO DE DEMANDANTES DE EMPLEO GESTIONADOS POR CADA PERSONA DEL SPE

España	330 demandantes de empleo
Reino Unido	22 demandantes de empleo
Alemania	47 demandantes de empleo
Francia	66 demandantes de empleo
Servef Comunitat Valenciana	350 demandantes de empleo

Fuente: elaboración propia

Alemania, Reino Unido y Francia consiguieron obtener unos ratios razonables por el aumento de recursos en sus Servicios Públicos de Empleo y, además, el Gobierno federal de Alemania garantiza que los servicios públicos de empleo puedan aumentar su presupuesto en tiempo de crisis. Ello, les permite mantener un ratio obligatorio para aquellos grupos más desfavorecidos.

Como consecuencia de todo ello no es de extrañar que, en nuestro país, el tiempo medio de espera de una persona en desempleo desde que se inscribe como demandante hasta que recibe una primera entrevista personalizada, asesoramiento en búsqueda de empleo o una oferta de formación, es de cerca de 10 meses, según un informe (12/2016 de la Fundación de Estudios Económicos (Fedea)).

Posteriormente un reciente informe de Fedea (3/2017) concluye que el 91% de las personas en desempleo no recibió ningún servicio de las oficinas públicas de empleo. El estudio analiza las tutorías individuales (que reciben sólo el 3% de los parados registrados); la orientación profesional (de la que se beneficia el 1%); los itinerarios personalizados (0,57%), y las técnicas de búsqueda (que solo se imparten al 0,15% de los demandantes).

Además de todo ello, habría que añadir que el mercado laboral se está viendo afectado por una serie de cambios rápidos. Han ido emergiendo nuevas formas de

empleo. Ha desaparecido el trabajo “de toda la vida” (hasta hace poco una persona se jubilaba habiendo trabajado solamente en una o dos empresas) y se están produciendo un mayor número de transacciones durante la carrera profesional que en el pasado (de la formación al trabajo, del trabajo a la formación profesional, etc.), razón por la que los trabajadores y todas las personas, van a necesitar una mayor adaptación al cambio como consecuencia de un mercado de trabajo cada vez más complejo. Hoy se cambia de empresa con mucha facilidad lo cual implica ocupar muchos puestos de trabajo a lo largo de la vida profesional.

Es cierto que no es función del Servef crear puestos de trabajo, pero sí que puede contribuir a que los efectos del desempleo duren el menor tiempo posible. Sin embargo, sí que tienen la obligación de ofrecer actividades que sean útiles para todas las personas con el fin de ayudarles a confeccionar un itinerario profesional, es decir, ofrecer un soporte que resulte útil lo cual se podría obtener a través de políticas activas que integren la ocupabilidad de las personas (formación profesional) y su adaptabilidad (asesoramiento profesional) a las necesidades del mercado de trabajo lo que favorecería un mejor ajuste entre las personas en desempleo y los puestos de trabajo disponibles.

Mejorar la adaptabilidad y la ocupabilidad de los trabajadores significa implantar políticas activas que ayuden a los parados a su transición hacia la ocupación, mejorar la adaptación entre competencias y trabajo, demanda y ofertas de empleo, dotar a los demandantes de empleo de mejores habilidades (a través de la orientación profesional, más acción personalizada, etc.) y anticiparse de manera más activa a las necesidades del mercado de trabajo, reducciones de puestos de trabajo y necesidades de mano de obra. Significa también mejorar los flujos de información entre la oferta y demanda, determinar los perfiles profesionales y personalizar los servicios con el fin de asegurar la intervención precoz y la prevención de desempleo de larga duración.

En definitiva, el reto del Servef consiste en proporcionar a los demandantes de empleo las competencias y el soporte necesarios para mejorar su acceso al empleo y conseguir un salario digno.

La falta de eficacia de los servicios públicos de empleo no es sólo un problema de falta de recursos humanos y económicos sino también de organización y coordinación. En el caso de la Comunidad Valenciana el tema competencial, en el marco de los procesos de descentralización, conlleva a necesidades de coordinación entre la Administración estatal y la autonómica para el fortalecimiento de la gestión ya que, actualmente, no es todo lo suficiente que se espera de una gestión pública. Con demasiada frecuencia se producen asimetrías en la carga de trabajo entre ambas administraciones, sería aconsejable que las plantillas, tanto de la Administración estatal como autonómica, trabajasen conjuntamente para conseguir una mayor eficacia y evitar que se produzcan críticas por parte de los usuarios, totalmente justificadas, al no ser atendidos correctamente. Un claro ejemplo lo tenemos en la separación de la gestión de la prestación económica por desempleo de las políticas activas (formación + empleo) que conduce a que las tareas a realizar sean muy complejas.

Por todo ello, es necesario reorganizar, a nivel autonómico, el modelo de gestión del SERVEF para estar constantemente preparados para cambiar y adaptar sus servicios. Tengamos en cuenta que el modelo de organización del Servef influye en el éxito de las políticas activas tanto como la concepción misma de los programas. Sus actuaciones deberían permitir un funcionamiento eficaz del mercado laboral a través de la aplicación de medidas que favorezcan a grupos específicos y más vulnerables del mercado de trabajo.

Por dichos motivos es urgente modernizar y reforzar el SERVEF, con la finalidad de mejorar la respuesta a las necesidades del mercado de trabajo. Todo ello, debe de ir acompañado de una mejor coordinación entre todos los actores públicos del empleo (Servef, Servicio Público de Empleo Estatal, Administración educativa, Administraciones Locales y agentes socioeconómicos).