

El servicio de empleo busca inspiración

Reino Unido, Holanda o Alemania tienen un sistema más eficaz y mejor dotado

MANUEL ÁNGEL-MÉNDEZ

Llegó el momento de sentarse en el diván. Presionado por los 3,9 millones de parados, un 40% de desempleados de larga duración y una de las tasas de paro juvenil más altas de Europa, el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE, el antiguo Inem), necesita, según académicos y expertos, una urgente revisión. El presidente del Gobierno habló el pasado julio de "reforma en profundidad". Medida inevitable si atendemos a los datos: el SPEE solo intermedió en un 2,7% de las colocaciones de 2009 (un 2,4% en el primer semestre del 2010), según la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT), o en un 10,5%, según el Ministerio de Trabajo. Insuficiente, se mire por donde se mire.

Aprobada la reforma laboral, la del SPEE es la otra patata caliente que aún nadie se ha atrevido a abordar. Entre otras cosas, por su complejidad. El sistema español es, junto al belga, el único en Europa con una fuerte descentralización de competencias, lo que ha generado una preocupante desigualdad entre comunidades autónomas en políticas activas, utilización de recursos, control y seguimiento.

Maravillas Rojo, secretaria general de Empleo, reconoce las carencias, entre ellas, la ausencia de un sistema informático único que integre los datos de la red autonómica. "No hay un historial único por demandante, es uno de los problemas clave de gestión a resolver", asegura. Y añade que, al igual que se hizo en la reforma laboral, se están estudiando los modelos europeos para incorporar buenas prácticas. "Hay elementos de los servicios de empleo de Francia, Alemania o Reino Unido que funcionan muy bien, sobre todo su carácter de agencia pública independiente y la eficacia de los sistemas electrónicos".

¿Tiene sentido mirarse en el espejo de Europa para decidir el futuro del SPEE español? María Salas, profesora de derecho de trabajo de la Universidad de Málaga, cree que sí. Las conclusiones de su reciente tesis doctoral sobre las diferencias entre Francia, Italia, Holanda, Reino Unido y España son contundentes. "Tienen muchos más recursos que nosotros; no se limitan a la simple colocación, sino que se centran en asistir, formar y orientar al desempleado; y realizan una tarea de evaluación, seguimiento y mejora muy eficiente", resume.

La diferencia en recursos es abismal. Mientras el organismo alemán, el Bundesagentur für Arbeit (BA), en alemán, cuenta con un funcionario por cada 31 desempleados y un presupuesto



En las oficinas de empleo españolas hay un funcionario para atender a una media de 190 parados. / TEJEDERAS

Los retos del SPEE

De mero gestor de las prestaciones por desempleo a auténtico motor de contratación. Es el cambio que necesita el servicio público de empleo español. Para conseguirlo, los expertos coinciden en que hay que superar los siguientes escollos:

- Impulsar la administración electrónica. El portal Redtrabaj@, lanzado el pasado octubre, es uno de los pilares en esta dirección. Pero apenas cuenta con varios miles de vacantes, frente a webs como Infojobs o Infoempleo, que rozan los 80.000.

- 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 inviables.

- Disponer de oficinas y recursos adecuados. El número de oficinas y funcionarios se queda corto para cuatro millones de parados. Urge adecuarlos a las necesidades reales.

- Generar confianza en el sistema. Uno de los retos más complejos: lograr que empleados y empresas confíen en el SPEE para buscar trabajo y candidatos. Atajando los tres primeros, quizá se resuelva este último. ■

anual superior a los 52.000 millones de euros, España dispone de 38.900 millones de presupuesto y un funcionario por cada 190 parados, según cifras oficiales.

En Alemania el sistema informático está centralizado. "Las oficinas locales no pueden almacenar ningún dato. Es una enorme ventaja en cuanto a estanda-

Es clave mejorar la orientación y ser severos con los incumplimientos

rización. Su funcionamiento también está regulado al detalle, todas siguen las mismas estrategias", explica Hilmar Schneider, director del Instituto de Investigación del Trabajo (IZA), en Bonn. Además, las empresas confían en el sistema. Entre un 30% y un 50% del total de vacantes se

registran en el servicio público de colocación. En España, por el contrario, las ofertas de la Administración y construcción acapararon un 70% de las escasas 60.100 vacantes registradas en julio. Las compañías en sectores de mayor valor añadido (financiero, consultoría, telecomunicaciones...) optan por canales alternativos.

En Holanda el punto fuerte es la estrecha cooperación entre el servicio público de empleo (el UWV Werkbedrijf) y las agencias privadas de contratación. Siets de Leeuw, director de asuntos sociales y legales de Randstad en Holanda, la mayor ETT del país con 5.700 empleados, asegura que esta cooperación es uno de los pilares para contener la tasa de paro, en torno al 5%. "Empleados de nuestra agencia trabajan en las mismas oficinas que los funcionarios. La cooperación es plena. Si nosotros colocamos a los trabajadores, cobramos un subsidio del SPEE o direc-

tamente de las compañías, depende del acuerdo en cada caso", explica.

En España, señala Maravillas Rojo, la reforma laboral supondrá un giro en este aspecto. Sin embargo, el hueco a cerrar es importante. Las ETT cerraron el año pasado nueve veces más colocaciones de jóvenes mayores de 25 años que el SPEE, y cuatro veces más de mujeres, según Agett.

Esta cooperación lleva años en marcha en Reino Unido, donde el servicio de empleo estatal (el Jobcenter Plus, dependiente del Ministerio de Trabajo y Pensiones) dispone de una eficaz red de oficinas en todo el país. "Se organizan y cobran por objetivos, como el número de desempleados que devuelven al mercado laboral cada mes, la calidad de la atención o el tiempo de procesamiento de expedientes", explica John Van Reenen, director del Centre for Economic Performance de la London School of

Economics. 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.

El servicio público italiano está descentralizado desde 1999, aunque a un nivel inferior al español. A pesar de contar con una tasa de paro aceptable (8,4%), las diferencias regionales lastran el avance. "Se da la paradoja de que donde menos se necesita el SPEE, en el Norte, es donde mejor funciona. En el Sur ocurre al revés", dice Manuel Marocco, investigador del Isfol, organismo que analiza la evolución del mercado laboral del país. En Francia la vinculación de ayuntamientos y entidades locales públicas y privadas ha mejorado significativamente la intermediación de la Agence National pour l'Emploi (Anpe).

La clave, según Van Reenen, reside en equilibrar orientación, monitorización y severidad con los incumplimientos. "En Reino Unido, los parados reciben asistencia personalizada, pero tienen mucha presión para encontrar empleo. Deben mostrar los emails, cartas y currículos que envían a las compañías, detallar las entrevistas que han hecho... Si no lo hacen pierden el subsidio por desempleo". Una estrategia que se aplica también con éxito en Dinamarca y Alemania. De nada sirve ser demasiado generoso con los desempleados, opina Schneider. "Hay que forzarlos a buscar trabajo. Algo que, desafortunadamente, les cuesta entender a los políticos". ■