

Apunts sobre polítiques actives d'ocupació

Juny de 2021

0 Introducció

Aquest INFORMES PIMEC és la continuació de dos informes previs en què es recullen les pràctiques més habituals de les pimes en matèria de cobertura de necessitats de personal, concretament cobertura de vacants, contractació, formació de personal i personal en pràctiques¹.

Sobre aquella base hem volgut identificar amb una mica de detall l'activitat d'alguns actors del sistema d'ocupació de Catalunya que les pimes catalanes tenen al seu abast per tal de cobrir les seves necessitats. I a partir d'aquí efectuem propostes de millora i algunes reflexions de futur, sempre des de la perspectiva empresarial, tal com correspon a una organització com PIMEC.

El contingut d'aquest INFORMES s'estructura en els punts següents:

- Necessitats de les empreses en matèria de personal
- Per quins canals cobreixen les empreses aquestes necessitats
- Dèficits que troben les empreses quan recorren a serveis externs
- El paper dels serveis públics d'ocupació en la seva cobertura
- Els actors de les polítiques actives d'ocupació
- Propostes en els àmbits de les polítiques actives d'ocupació.

1 Les necessitats de les pimes en matèria de personal

Respecte al mercat de treball, les empreses en general i les pimes en particular necessiten essencialment dues grans coses:

- 1) Cobrir llocs de treball, sigui perquè l'empresa inicia una nova activitat i requereix formar l'equip de treball, sigui per reposició (jubilacions, substitucions...), sigui per la creació de nous llocs de treball, etc.
- 2) Formar de manera contínua les persones que hi ha en plantilla per tal d'adaptar els seus coneixements i competències a les noves necessitats, millorant així la seva ocupabilitat i la competitivitat de l'empresa davant els canvis en el mercat, en el propi sector i, sobretot, en les tecnologies de producció i nous models d'organització.

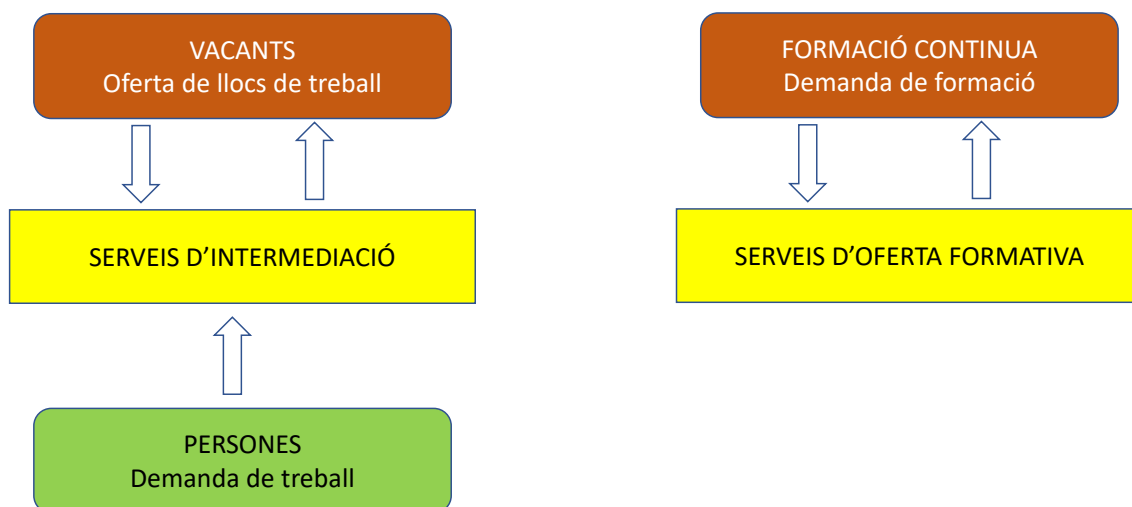
A cavall d'una i altra necessitat, moltes empreses acullen persones en pràctiques (estudiants de darrers cursos, majoritàriament, de les diferents disciplines d'interès de l'empresa), com a eina per a contribuir a l'aprenentatge específic de les competències reals i actuals del mercat de treball, al mateix temps que s'estableix un primer contacte amb persones que potencialment es poden incorporar en el futur a l'empresa.

¹INFORMES PIMEC 4/2021 relatiu a petites i mitjanes empreses, i INFORMES 5/2021 relatiu a microempreses i autònoms amb empleats.

La cobertura d'aquestes necessitats per part de les empreses molt sovint es fa de manera interna: moltes vacants es cobreixen a través de processos de promoció interna, o a través de mecanismes informals, mitjançant contactes personals o empresarials, etcètera; i moltes necessitats formatives es resolen amb formació interna organitzada a la pròpia empresa (opció condicionada per la seva dimensió). Aquesta manera de fer interna és la via més habitual que fan servir les pimes, tal com hem vist en els resultats de les enquestes presentades en els dos INFORMES PIMEC anteriors a aquest.

Però en altres ocasions, l'empresa ha de recórrer al mercat o als serveis públics especialitzats. En el cas de la cobertura de llocs de treball, l'empresa troba serveis d'intermediació, entre les persones que s'ofereixen per a treballar i les empreses que ofereixen un lloc de treball. Aquesta intermediació l'efectuen majoritàriament operadors privats, però també el sector públic, com a derivada de la seva funció principal en l'àmbit que ens ocupa, que és el de vetllar per l'ocupabilitat de les persones.

En el cas de la formació, quan es recorre a serveis externs, l'empresa compta amb una àmplia oferta, bé sigui subvencionada, bonificada o privada, que ofereixen una gran quantitat d'operadors.



El conjunt de les actuacions públiques relatives a l'ocupació i a les necessitats de les empreses que hem indicat conformen una part de les polítiques actives d'ocupació.

Tanmateix, l'empresa no és només destí, sinó també origen d'aquests tipus de serveis. És origen perquè és on es genera l'ocupació, que es concreta en una posició de treball vacant, i, per tant, representa la demanda d'ocupació i la consegüent oferta de treball. Aquesta demanda del mercat de treball estira i modula l'ocupació de les persones. I no cal dir que les empreses es beneficien de les accions públiques per a la millora de l'ocupabilitat de les persones (no només en intermediació, sinó també en orientació, formació, acompanyament, activació...).

2 Canals que utilitzen les pimes per cobrir les necessitats de personal

En aquest capítol efectuem un breu repàs dels canals objecte d'estudi en dos INFORMES PIMEC previs (4/2021 i 5/2021) a través dels quals la pime cobreix dues necessitats bàsiques relatives a les necessitats envers les persones: d'una banda, la cobertura de llocs de treball vacants i, de l'altra, la formació contínua de les persones treballadores. En un ordre d'interès diferent dels anteriors, contemplarem ocasionalment també un altre aspecte com és la realització de les estades de pràctiques a les empreses.

Les quantificacions que hi fem constar venen majoritàriament dels resultats de les enquestes que han quedat recollides als nostres INFORMES PIMEC 4/2021 i 5/2021. Els canals que considerem són de dos tipus: 1) l'intern de la pròpia empresa o canals informals, i 2) el recurs a serveis externs, en què distingim entre un llistat relativament ampli de possibilitats en funció de l'àmbit a cobrir. Així, tant en la cobertura de llocs de treball vacants com en la formació contínua n'identifiquem nou (a part de la formació interna dintre la pròpia empresa).

2.1 La pròpia empresa

Per a cobrir llocs de treball vacants, els canals propis (departament de recursos humans de les empreses que en tenen, contactes personals, contactes empresarials...) són no només els més freqüentment utilitzats entre les pimes sinó també els més ben valorats (7,8 sobre 10).

El canal en qüestió inclou aquelles empreses d'una certa dimensió que compten amb un departament de recursos humans o amb una persona responsable específica que internament, o bé amb suport extern, cobreix les vacants de l'empresa; però també inclou els canals informals, que no és altra cosa que la xarxa de contactes personals i empresarials que es fa servir per a trobar persones adequades per a un lloc de treball. Una variant d'aquest canal és el "boca-orella" que es dona especialment en entorns geogràfics i de població relativament petits.

Pel que fa a la formació contínua de les persones treballadores, les empreses que compten amb un departament o responsable de recursos humans, també és la pròpia empresa el canal més habitual i el més ben valorat (7 sobre 10). En canvi, en les microempreses associades a un gremi o similar el primer canal que s'utilitza per a formar el personal són les pròpies associacions. Tanmateix, la formació interna ocupa el segon lloc, molt a prop de les associacions.

Quant a les empreses disposades a acollir persones en pràctiques, el primer canal que utilitzen les pimes és el contacte directe amb les escoles, centres de formació, universitats, etcètera.

2.2 Plataformes digitals de reclutament

Els portals digitals de pagament són eines especialitzades que ofereixen serveis de difusió d'ofertes de treball i de reclutament de persones mitjançant recursos digitals, com ara plataformes virtuals web (genèrics o especialitzats per sectors professionals), *app* i xarxes socials.

Aquests portals, que van substituir en el seu moment la clàssica publicació de les ofertes de treball en paper, incorporen valors com la immediatesa de la informació i l'accessibilitat a través de les noves tecnologies. Actualment ofereixen diverses opcions per facilitar la preselecció de les persones ajustada als requeriments dels llocs de treball, mitjançant tecnologia *big data* que permet una selecció que va més enllà dels habituals filtres de selecció o paraules clau, incorporant geolocalització, xat amb les persones candidates...

Per part de les petites i mitjanes empreses, és el vuitè canal utilitzat per a cobrir vacants. Per a les microempreses és el sisè.

2.3 Portals digitals gratuïts

Són canals de recerca de feina que s'assimilen a borses de treball digitals gratuïtes. La seva funcionalitat permet a l'empresa publicar l'oferta de treball, i les persones que formen part de la borsa s'hi poden inscriure. Si bé n'existeixen diversos, acostumen a ser d'àmbit genèric, i majoritàriament són gestionats per administracions públiques (serveis públics d'ocupació o entitats locals), organitzacions sense ànim de lucre, organitzacions empresarials, sindicals i d'altres de titularitat privada.

D'acord amb la nostra enquesta, aquest canal és el cinquè més usat i valorat per les petites i mitjanes empreses. En canvi, entre les microempreses és el vuitè canal que utilitzen.

2.4 Agències de col·locació

Les agències de col·locació són un punt de trobada entre oferta i demanda del mercat laboral. A través de les agències, les empreses vehiculen les seves necessitats de persones treballadores amb el seu perfil competencial. Segurament que la figura més representativa de les agències són les Empreses de Treball Temporal (ETT), empreses privades, l'activitat de les quals consisteix a posar a disposició d'una altra empresa persones treballadores contractades per l'ETT, amb caràcter temporal.

Les empreses de treball temporal poden actuar com a agències de col·locació quan compleixen els requisits establerts en la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, i la seva normativa de desenvolupament.

Com a via per a cobrir vacants, les ETT són el segon canal més utilitzat per les petites i mitjanes empreses; en canvi, les microempreses no l'utilitzen tan habitualment, i ocupa el setè lloc en el rànquing de canals. Tanmateix, les ETT

concentren de l'ordre d'una quarta part dels contractes de treball del mercat laboral a Catalunya, la immensa majoria dels quals per raó de circumstàncies eventuais de producció o bé per a obra o servei.

2.5 Consultories o serveis privats de recursos humans

Les consultores privades de recursos humans ofereixen serveis professionals de reclutament i selecció de persones, que inclouen l'avaluació del perfil psicoprofessional de les persones candidates a partir de les necessitats i perfils sol·licitats per l'empresa client, oferint així majors garanties d'eficàcia i ajust de la persona al lloc de treball.

Aquestes consultories poden estar especialitzades per àmbits professionals, sector o serveis específics. La composició d'aquest sector empresarial és diversa, atès que n'hi podem trobar de petites, amb arrelament territorial, fins a grans consultories a nivell internacional. Es tracta del sisè canal més utilitzat i valorat per part de les petites i mitjanes empreses que compten amb departament o responsable de recursos humans. Per part de les microempreses el canal és poc utilitzat, atès que ocupa la desena posició, la darrera de totes.

2.6 Serveis locals d'ocupació

Els Serveis Locals d'Ocupació (SLO) són dispositius locals (sigui d'ajuntaments, de consell comarcals, d'entitats compartides, etc.) sostinguts amb recursos públics on s'ofereixen, entre d'altres, serveis d'intermediació entre persones demandants d'ocupació i empreses oferents de llocs de treball. La dimensió, estructura i abast d'aquests serveis està molt condicionada per la població a la qual serveixen.

Com a canal per a la cobertura de vacants, les borses de treball d'aquestes entitats ocupen llocs destacables. En el cas de les empreses que compten amb departament o responsable de recursos humans aquest és el quart canal més utilitzat i valorat. A les microempreses encara ocupa un paper més destacat: és el segon canal per a cobrir vacants.

2.7 Organitzacions empresarials, associacions i gremis

Es tracta de gremis, associacions i patronals que presten múltiples serveis a les seves empreses vinculades. En el cas que ens ocupa, la cobertura de llocs de treball, la formació ocupacional i contínua o l'assessorament en contractació, són alguns dels serveis que ofereixen directament o indirecta.

Per a la cobertura de vacants aquest canal no és dels més usats per part de les empreses que compten amb departament de recursos humans (el canal és el setè). Però, en canvi, és més utilitzat per les microempreses (tercer lloc, compartit amb altres canals).

On tenen un paper fonamental les organitzacions empresarials, associacions, gremis, etc., és en la formació contínua de les persones treballadores. En el cas

de les microempreses, aquest és el primer canal que utilitzen per a la cobertura de les necessitats de formació; en el de les pimes que compten amb departament de recursos humans aquest canal ocupa el segon lloc, després de la formació interna.

En l'àmbit dels agents socials, també les organitzacions sindicals presten serveis de borsa de treball i ofereixen un ampli ventall de formació ocupacional i contínua a les persones, per bé que, d'acord amb les nostres enquestes, les empreses, sigui quina sigui la seva dimensió, no utilitzen aquest canal per a cobrir les necessitats relatives a persones que els hem plantejat.

2.8 Centres de Formació Professional, escoles, universitats...

En matèria de cobertura de vacants per a empreses, molts centres de formació professional disposen de borsa de treball que s'ofereix de manera oberta a les empreses amb oferta de llocs de treball i a persones de l'àmbit de la institució docent que es troben en procés de recerca de feina. De fet, les pimes amb departament de recursos humans utilitzen aquest canal, que ocupa el tercer lloc (i el valoren amb un 4,9 sobre 10) com a via per a cobrir vacants. També es fa servir considerablement per part d'aquestes empreses per a la formació contínua de les persones treballadores i constitueix el primer canal per a acollir persones en pràctiques.

En el cas de les microempreses, aquest canal és menys utilitzat per a cobrir vacants i també per a la formació contínua, però ocupa el primer lloc per a acollir persones en pràctiques.

2.9 Serveis públics d'ocupació

Les Oficines de Treball dels Serveis Públics d'Ocupació, en tant que no són espais específics per esdevenir un canal més per a cobrir les necessitats de persones a les empreses, sinó que estan orientades a la gestió administrativa vinculada a les prestacions i derivacions de persones, són un recurs relativament poc utilitzat per part tant de les petites i mitjanes empreses com de les microempreses. De les necessitats tractades en les nostres enquestes, les empreses no identifiquen les Oficines de treball com l'operador de serveis per a la cobertura de vacants, formació contínua o persones en pràctiques.

3 Principals dèficits que troben les empreses quan recorren a serveis externs

Tal com hem recollit en els INFORMES 4/2021 i 5/2021 quan les empreses recorren a serveis externs per a cobrir les seves necessitats relatives a la gestió de persones indicades, els aspectes que més troben a faltar dels serveis d'intermediació per a la cobertura de llocs de treball vacants són els següents:

- En primer lloc, un major nivell de detall del perfil de les persones candidates per tal de conèixer si s'ajusten als requisits i necessitats de l'empresa.

- En segon lloc, les petites i mitjanes empreses hi situen (prop de la mancança anterior) una millor adequació de les candidatures; en canvi, les microempreses posen com a segona mancança l'ajut que necessiten per definir amb precisió el perfil professional que requereixen.
- La tercera i la quarta mancança que assenyalen les petites i mitjanes empreses són, d'una banda, una major rapidesa de resposta i, de l'altra, un seguiment de la necessitat expressada per l'empresa.
- La quarta i la cinquena mancança que assenyalen les microempreses són diferents de les anteriors: atenció personalitzada i millor adequació de les candidatures.

En l'àmbit de la formació contínua, quan les pimes recorren a serveis externs el que més troben a faltar és:

- En primer lloc, que s'ofereixi una formació ajustada a les seves necessitats.
- En segon lloc, per part de les petites i mitjanes empreses, els ajuts o incentius per a la formació que siguin adequats a la seva empresa; aquesta mancança, les microempreses la situen en tercer lloc.
- Per part de les microempreses, la segona mancança que assenyalen és una major oferta pública a adequada a les seves necessitats; aquest aspecte és el tercer que assenyalen les petites i mitjanes empreses.
- A continuació, explicitat també per part de les petites i mitjanes empreses, hi figuren:
 - o Un espai únic on accedir a tota l'oferta formativa disponible
 - o Una major oferta privada adequada a la seva empresa

Pel que fa a persones en pràctiques, el que es troba a faltar és:

- Una formació ajustada a les necessitats de les empreses (primera mancança entre les petites i mitjanes, i segona en les microempreses)
- Un espai on hi hagi tota la informació i l'oferta de pràctiques existent prop de l'empresa (primera mancança entre les petites i mitjanes, quarta entre les microempreses)
- Incentius a l'empresa per a la participació en les pràctiques (tercera mancança per a totes les empreses)
- Major flexibilitat en la modalitat d'estada de pràctiques (conveni, contracte...) (segona mancança entre les petites i mitjanes i quarta entre les microempreses)

4 Actors públics de les polítiques actives d'ocupació

Tal com hem vist en el punt 2 d'aquest informe, sobre canals a través dels quals les empreses cobreixen les seves necessitats d'intermediació i de formació contínua, es constata que aquestes recorren majoritàriament a operadors de titularitat privada per a contractar aquests serveis. En alguns casos aquests operadors ofereixen serveis d'intermediació a les empreses i en d'altres ofereixen formació privada (de pagament) o formació subvencionada pels Serveis Públics d'Ocupació.

En aquest capítol exposem de manera molt simplificada el marc que té establert el sistema d'ocupació de Catalunya i els principals operadors públics d'aquest sistema de polítiques actives. Tanmateix, prèviament creiem necessari contextualitzar la importància d'aquestes polítiques respecte a les passives. Les dades que permeten il·lustrar-ho queden recollides en la taula 1, la qual recull els recursos destinats a una i altra al 2019. Com es pot observar, a les polítiques actives s'hi van pressupostar a Catalunya el 16,9% del total dels recursos en polítiques d'ocupació. Les polítiques passives (amb les prestacions d'atur al capdavant) van concentrar el 83,1% del total.

Taula 1. Inversió en polítiques d'ocupació a Catalunya 2019

AMBIT	IMPORT	%
Treball protegit per a persones amb discapacitat	123.000.000,00 €	3,3
Suport a la inserció al mercat de treball	30.800.000,00 €	0,8
Treball autònom i cooperatiu	19.500.000,00 €	0,5
Orientació professional	56.100.000,00 €	1,5
Gestió de la col·locació en el mercat de treball	2.500.000,00 €	0,1
Qualificació professional	159.700.000,00 €	4,2
Foment de l'ocupació	99.700.000,00 €	2,6
Desenvolupament local	49.600.000,00 €	1,3
Mobilitat geogràfica	2.100.000,00 €	0,1
Modernització i sistema d'ocupació	94.500.000,00 €	2,5
POLÍTIQUES ACTIVES (1)	637.500.000,00 €	16,9
Renda Garantida de Ciutadania	282.000.000,00 €	7,5
Prestacions d'atur contributiu i assistencial (ESTAT) (2)	2.858.435.750,00 €	75,7
POLÍTIQUES PASSIVES	3.140.435.750,00 €	83,1
TOTAL POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ	3.777.935.750,00 €	100,0

(1) Polítiques actives, inversió pressupostada a 2019

(2) Prestacions d'atur contributiu i assistencial, inversió executada d'acord amb nòmina mensual SEPE

4.1 Sistema d'Ocupació de Catalunya

A Catalunya, la voluntat expressada pel legislador en matèria de treball i relacions laborals emana dels articles 152 i 170 de l'Estatut d'autonomia. La Generalitat compta des del 2002 amb un instrument per a les seves polítiques d'ocupació, que és el Servei d'Ocupació de Catalunya (creat amb la Llei 17/2002).

Les disposicions legals que són de referència de l'estructura actual de les polítiques d'ocupació a Catalunya són bàsicament dues:

- La Llei 13/2015, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya
- El Decret 48/2020, de desplegament de la llei anterior en l'àmbit de la concertació territorial

Per bé que el sistema d'ocupació exerceix una funció fonamentalment orientada cap a les persones (orientació, acompanyament, inserció, formació contínua, etcètera), el legislador no deixa de tenir en compte que, en matèria de polítiques actives, la destinació final d'aquestes persones és la seva ocupació en una empresa o en autoocupació.

Al llarg de les dues disposicions legals indicades, les referències al món de l'empresa hi són molt presents. Ja a l'objecte de la llei 13/2015 es fa referència al fet que, entre d'altres, les polítiques públiques han de servir per a millorar la competitivitat de les empreses (art. 1.b); en el camp de les finalitats del sistema d'ocupació de Catalunya, hi figura la de cobrir les necessitats de personal adaptat als requeriments de les empreses (art. 2).

Les referències a l'empresa són molt nombroses al llarg del redactat de la llei en qüestió (articles 3, 10, 12, 13, 16, 17, 23 i 24). També es tenen en compte les organitzacions empresarials com a interlocutores en el disseny i aplicació de les polítiques d'ocupació (articles 4, 6, 15 i 32).

Pel que fa al desplegament en l'àmbit de la concertació territorial de la mateixa llei (a través del Decret 48/2020 esmentat), té per objecte regular les actuacions de foment de la concertació territorial de les polítiques actives d'ocupació. En aquest reglament les referències al món de l'empresa i de les organitzacions empresarials són múltiples (articles 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 14, i 19).

Val la pena ressaltar quina és la voluntat del legislador a través de la finalitat del Decret en qüestió (article 5). Entre els propòsits hi figura "atendre les necessitats de les empreses per millorar la seva capacitat de crear ocupació de qualitat i fomentar el desenvolupament socioeconòmic dels territoris". Es tracta d'una declaració inequívoca en el sentit que, si bé les persones han d'estar en el centre del sistema d'ocupació, s'ha de situar les empreses en l'origen i destí de qualsevol política d'ocupació.

El sistema d'ocupació de Catalunya en matèria de polítiques actives està format per organitzacions públiques i privades que exerceixen les seves funcions i que

compten amb un protagonista destacat que és el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

Fem una breu descripció de la funció que exerceixen els diferents canals de què disposen les empreses per a cobrir les seves necessitats de personal i a continuació posem un cert èmfasi addicional als que són de titularitat pública.

4.2 El Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC)

4.2.1. General

El Servei Públic d'Ocupació a Catalunya (SOC, en endavant) ofereix una àmplia bateria de serveis a les persones i a les empreses. Té definits els següents àmbits d'actuació:

- a) L'orientació professional.
- b) La gestió de la col·locació en el mercat de treball.
- c) La qualificació professional.
- d) El foment de l'ocupació.
- e) L'atenció a les empreses.
- f) La promoció de la creació d'ocupació i el desenvolupament econòmic local i el foment de la contractació.
- g) El foment de l'emprenedoria i de l'autoocupació.
- h) El foment de la mobilitat geogràfica.

Catalunya rebrà aquest any 449,8 milions d'euros per polítiques actives d'ocupació (345 milions de la Conferència Sectorial d'Ocupació i 103 milions de la Conferència Sectorial d'Educació), el que ha de permetre una programació de les polítiques actives més coherent i eficient amb les necessitats actuals, especialment les derivades de la pandèmia.

El SOC compta amb unes 1.300 persones distribuïdes arreu del territori de Catalunya. L'organització compta amb oficines centrals i serveis territorials i disposa d'una xarxa d'Oficines de Treball (OT) i punts d'autoservei (PAS) que li donen una gran capilaritat sobre el territori.

4.2.2. L'OT de les Terres de l'Ebre

Un exemple puntual de l'activitat del SOC el tenim a les Terres de l'Ebre. Els serveis de la zona compten amb una base de dades d'unes 13.000 persones demandants d'ocupació. En la tasca d'intermediació a l'oficina de Tortosa li han arribat i ha resultat demandes provinents de grans projectes d'inversió (fa molts anys Springfield, recentment Florette, amb un volum inicial de 50 llocs de treball i la previsió de 150 més). La gestió realitzada per l'OT consisteix en una preselecció de candidatures segons la descripció del lloc de treball vacant i la seva tramesa a l'empresa.

Tanmateix, el nombre d'empreses que es dirigeixen a l'oficina de treball amb demandes d'aquest tipus és reduït. Si ens referim a les pimes i autònoms, la penetració de l'Oficina de Treball és molt baixa. El cas de les grans empreses es concreta en demandes puntuals i responen a una necessitat gran en volum, i generalment a la implantació en un nou territori.

Un altre servei que ha desenvolupat l'Oficina de Treball de Terres de l'Ebre és la prospecció per a donar a conèixer els serveis del SOC a les empreses. Això ha permès la creació d'un registre d'empreses que recull informació d'interès. Tanmateix aquesta tasca ha quedat interrompuda actualment i es desconeix si es reactivarà.

4.2.3. Servei d'atenció a les empreses

Específicament en l'àmbit de les empreses, la cartera de serveis del SOC contempla el "Servei d'atenció a les empreses". Es tracta d'un servei ocupacional específic que pretén promoure la millora de la qualificació de les persones treballadores i professionals de les empreses, i les oportunitats per al manteniment i la generació d'ocupació. El servei el proveeix el propi SOC o a través d'entitats locals que hi col·laboren. Inclou la detecció de necessitats de formació contínua a les empreses, suport als procediments de contractació, foment de les pràctiques a les empreses, com a aspectes centrats en l'àmbit d'interès d'aquest informe.

En la pràctica, aquest servei encara està poc desenvolupat. S'ha fet alguna prospecció puntual d'empreses en territoris concrets, com ara a les Terres de l'Ebre, però en general amb un èxit molt moderat, atès que les empreses no identifiquen el SOC i les seves oficines de treball com a proveïdors directes de servei respecte a les necessitats de cobrir vacants (es fan servir altres canals, majoritàriament) ni directament les de formació (que es vehiculen a través d'altres vies).

4.2.4. Avaluació de les polítiques actives d'ocupació a Catalunya. El servei d'intermediació laboral

Al tancar la publicació d'aquest informe el SOC té en fase de publicació l'informe "Avaluació de les polítiques actives d'ocupació a Catalunya. Servei: intermediació laboral". Es tracta d'una avaluació centrada en la intermediació que realitza el SOC a través de les oficines de treball (OT en endavant) i la que s'implementa a través del portal digital gratuït "Feina Activa".

Alguns dels trets més destacats d'aquest document són els que segueixen.

- a) En la caracterització de les ofertes empresarials gestionades pel SOC hi predominen les contractacions temporals, sobretot a jornada completa i de durada superior a 6 mesos. Les ofertes de contractació temporal el 2019 foren del 83% a les OT i del 62% a Feina Activa. [Al conjunt de Catalunya,

en els anys 2018, 2019 i 2020 la contractació temporal ha significat una mica més del 86% del total].

- b) Els perfils destinataris de les ofertes de treball gestionades per les OT s'adrecen preferentment a nivells formatius de secundària i FP de grau mitjà; les que s'adrecen al portal Feina Activa són més heterogènies. En general, les ofertes que les empreses fan arribar al SOC són majoritàriament de nivells formatius baixos. Hi arriba més oferta de llocs de treball amb requeriments acadèmics de secundària o equivalent que no pas persones amb aquest nivell de titulació.
- c) El 2019 el SOC va enregistrar 14.575 ofertes de llocs de treball a les OT (d'aquestes la mostra que serveix de base de l'avaluació és de 11.713 ofertes SICAS). Al portal Feina Activa el nombre d'ofertes fou de 26.569. El mateix any, de la mostra analitzada les OT van derivar candidatures a 10.271 ofertes de treball, de les quals 4.210 van acabar en contractació laboral. [A Catalunya el 2019 formalitzar 3.346.255 contractes].
- d) La base de dades de persones demandants és molt gran en relació amb les poques ofertes de treball gestionades (de les empreses): la proporció de 8 ofertes per cada 100 persones candidates úniques que intermedien a través de les OT. La gran majoria de persones que van ser emparellades amb alguna oferta el 2019 només van ser candidates una vegada a l'any.
- e) Les persones candidates (base 2019) que es deriven a ofertes de llocs de treballs es troben majoritàriament (7 de cada 10, en el cas de SICAS) en situació de desocupació.
- f) Moltes de les persones que s'inscriuen com a demandants d'ocupació, en realitat, en la pràctica, no tenen disponibilitat per treballar de manera immediata. Al 2019, només una quarta part de les candidatures obtingudes en el procés d'emparellament amb alguna oferta consten com a disponibles.
- g) Des del propi informe es remarca una certa indefinició institucional respecte als objectius estratègics que es pretenen assolir amb la política d'intermediació i la concreció de resultats enfront dels dos grans clients que són les persones i les empreses i altres que ofereixen ocupació.
- h) L'informe posa de manifest la necessitat de definir quin nínxol ha d'ocupar la institució en relació amb altres operadors públics i privats.
- i) A nivell intern del propi SOC, s'és conscient que cal un esforç de simplificació, agilització i ampliació del servei que les OT ofereixen a les empreses.
- j) Una dada rellevant, derivada dels resultats de l'enquesta anual que el SOC administra a les direccions de les OT, és que la d'intermediació és una funció de les oficines que té un pes marginal o minoritari.
- k) Segons les direccions de les OT del SOC, es produeix manca de vinculació entre orientació laboral i intermediació, i manca de captació d'ofertes de les

empreses. Això fa que el volum d'intermediació sigui baix. En general, les oficines estan més dedicades a les funcions de gestió administrativa, no podent destinar recursos a realitzar una acció proactiva en matèria de captació d'intermediació d'ofertes i emparellaments. A la pràctica, excepte casos puntuals (veure com a exemple el punt 4.2.2), les OT tenen molt baixa visibilitat en la intermediació de cara a les empreses.

4.3 Oficines d'ocupació local

Hem agafat d'exemple una oficina d'ocupació local amb la finalitat d'il·lustrar el tipus de funció que exerceix en un territori específic, econòmicament molt dinàmic, com és el de la comarca de la Garrotxa. Ens referim a Dinamig, Agència d'Innovació i Desenvolupament de la Garrotxa, un consorci públic des de 2016 en què hi participen l'Ajuntament d'Olot i el Consell Comarcal de la Garrotxa, i també organitzacions empresarials, sindicats i alcaldes.

Una de les àrees d'activitat de Dinamig és la d'Ocupació Mas les Mates, un servei per a les persones que estan en procés de cerca feina i per a les empreses de la comarca que necessiten cobrir llocs de treball.

En aquest àmbit relatiu a l'ocupació, on treballen 10 persones, Dinamig desenvolupa essencialment dues tasques: l'orientació per competències (destinada a les persones que busquen feina) i la intermediació. En tractar-se d'un servei públic, és gratuït i no es pretén entrar en competència amb altres operadors, com ara les ETT o les empreses de selecció de titularitat privada.

En orientació, l'objectiu de Dinamig és l'ocupabilitat en les condicions de qualitat, consistents en un nivell salarial digne i una estabilitat mínima de 3 mesos. La relació entre persona usuària i agència és fonamentalment presencial, sempre amb cita prèvia, però també s'ofereix atenció per mitjans telemàtics. Es disposa d'una Aula Oberta de recerca de feina amb assessorament en l'ús de les eines per a la cerca de feina, per elaborar el currículum, cartes de presentació, o per a la preparació d'entrevistes de selecció, entre altres.

Dinamig compta amb una borsa de treball on figuren les ofertes vigents per part de les empreses, que es mantenen durant un mes. Cada oferta conté el detall del lloc de treball: funcions i tasques, competències, estudis, experiència requerida, idiomes i informàtica, i altres observacions.

En matèria de formació professionalitzadora, l'agència informa la persona usuària de tots els centres que n'ofereixen a la comarca. En aquesta darrera, l'agència considera que la institució més activa en l'àmbit empresarial és la fundació pública FES (Fundació d'Estudis Superiors d'Olot).

A nivell d'activitat, Dinamig és molt utilitzat per part de persones que busquen feina (de mitjana unes 800 persones s'inscriuen anualment al servei). Pel que fa a les ofertes de llocs de treball, anualment es gestionen unes 300 ofertes. Del que portem d'any i malgrat la incidència que la pandèmia ha tingut sobre la

creació de nous llocs de treball, aquest 2021 ja s'han gestionat 113 ofertes de perfils i organitzacions diversos d'arreu de la Garrotxa.

La penetració de Dinamig en el mercat de la intermediació de la comarca es va quantificar per darrera vegada en una enquesta del 2017 a una mostra de 71 empreses. Sembla que un any normal com va ser el 2019 els resultats podien ser molt semblants. Vet aquí els canals que fan servir les empreses per a cobrir vacants segons els resultats d'aquesta enquesta:

- Canals informals: 65%
- ETT i empreses de selecció: 30%
- Web de l'empresa i borsa pròpia: 28%
- Centres de Formació Professional: 18%
- Portals d'internet: 14%
- Dinamig Mas les Mates: 14%
- Anuncis: 14%
- Xarxes professionals: 7%
- Oficina de Treball del SOC: 7%

Sobre qui gestiona el procés de selecció de la incorporació de noves persones, en un 90% són les pròpies empreses; en un 21% les empreses de selecció i ETT. Un 6% de les empreses fan servir Dinamig.

4.4 Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya

El Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CFCC), creat l'any 2004 en el marc del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, està integrat per la Generalitat de Catalunya (a través del Departament d'Empresa i Treball), i per les organitzacions sindicals i empresarials que tenen la consideració de més representatives a Catalunya.

El Consorci promou i gestiona la formació professional contínua, entesa com la formació professional per a l'ocupació de les persones treballadores en actiu al llarg de la vida, facilitant la millora de les seves competències professionals i adaptant-les a les necessitats dels sectors productius. Aquesta formació ha d'atendre les necessitats no cobertes per la formació programada per les empreses i s'ha de desenvolupar de manera complementària a aquesta, mitjançant programes de formació que incloguin accions formatives que responguin a necessitats de caràcter tant transversal com sectorial.

4.5 Entitats de formació

Els operadors de formació del SOC són fonamentalment centres i entitats de titularitat privada. També n'hi ha de públics, concretament els 8 Centres

d'Innovació i Formació Ocupacional (CIFO), que centren la seva activitat formativa en aquelles especialitats que corresponen a ocupacions altament demandades pels sectors econòmics. Gran part de les accions formatives desenvolupades per les entitats de formació pròpies o col·laboradores del SOC són conduents a l'ocupació (Certificats de Professionalitat) i, per tant, inclouen estades de pràctiques en empreses. Paral·lelament a aquesta especialització, desenvolupen formació transversal relacionada amb les noves tecnologies com poden ser els coneixements i les habilitats vinculades a l'ús d'Internet i l'ofimàtica.

5 Propostes de PIMEC en polítiques actives

Al llarg d'aquest document i dels INFORMES anteriors, hem posat en relleu les necessitats de les empreses en matèria de polítiques actives d'ocupació, i, més concretament, en les polítiques vinculades a la intermediació i a la formació.

Des de la perspectiva de la micro, petita i mitjana empresa catalana, i des de la responsabilitat social de la nostra institució envers la millora de l'ocupabilitat i l'eficiència en el mercat de treball, PIMEC efectua les propostes que es presenten a continuació.

GENERAL

- 1) Existeix un **predomini pressupostari aclaparador** dels recursos que es destinen a **polítiques passives** respecte als que es destinen a les actives. Cal **corregir aquesta gran descompensació** i, atès que requerirà temps i canvis profunds en el sistema de polítiques d'ocupació, **cal posar-s'hi a treballar ja**.
- 2) **Vincular les polítiques passives a les actives. El treball és la millor política social** que pot tenir qualsevol país, i les prestacions econòmiques són un **dret**, però també un **deure**, i, per tant, han de constituir un instrument emancipador i impulsor per tal que les persones puguin dirigir els seus esforços cap a l'activació. S'ha anunciat per part de l'Estat espanyol una reforma de les polítiques actives d'ocupació, reforma que ha de ser formulada amb l'objectiu d'assolir resultats estructurals en la millora de l'ocupació i l'ajust entre l'oferta i la demanda en el mercat de treball. En aquest sentit, s'ha d'establir un vincle entre les polítiques actives i passives que comporti un compromís suficient per part dels serveis públics d'ocupació i la persona beneficiària. Això permetria una més ràpida i efectiva activació de les persones, sortint de la percepció de les prestacions d'atur i, per tant, garantiria una millor eficiència dels recursos i del mercat de treball.
- 3) Cal avançar en la **gestió integral** de les **polítiques actives i passives** (prestacions) així com dels **sistemes d'informació**. En aquest sentit, i tal com s'ha vist al llarg dels darrers temps, la gestió de les prestacions l'ha de dur qui

executa alhora les polítiques actives, i, per tant, des dels serveis públics d'ocupació autonòmics (el SOC a Catalunya), vinculant les prestacions contributives amb les polítiques actives. Això, juntament amb una major autonomia per als serveis d'ocupació autonòmics en la distribució dels recursos. Un pas com aquest milloraria l'eficiència del sistema, tal com defensa el Consell d'Europa, i s'acostaria la gestió al servei de l'administració més propera.

- 4) Cal revisar els mecanismes de distribució i execució, però sobretot d'**hiperburocratització** de les **polítiques actives**. Molt sovint s'esmercen més recursos en la planificació, programació, convocatòries, execució, justificació, verificació, que en la pròpia política. Aquestes complexitats, juntament amb itineraris de llarga durada, dificulten la inserció laboral efectiva de la persona en el mercat de treball. Hi ha **mecanismes de relació publicoprivada molt més àgils i eficients**, tal com ens hi referim més endavant. En un altre sentit, l'excés de burocràcia desincentiva les empreses a utilitzar els serveis públics d'ocupació.

INTERMEDIACIÓ

- 5) Des de PIMEC entenem que cal un esforç per **identificar i definir el rol que se li atorga a cada operador implicat en la intermediació del mercat de treball**. Caldria determinar el nínxol que cada operador ha d'ocupar basant-se en criteris d'eficiència, qualitat i coherència, independentment de la seva titularitat (públics o privats, especialitzats sectorialment, enfocats a uns o altres col·lectius). En aquest sentit, s'ha d'explorar el recorregut pel que fa a les facetes del mercat de treball en què es pot concretar la col·laboració publicoprivada, amb quines condicions i amb quina instrumentació de contractació i traçabilitat, un element que permetria després un millor monitoratge de l'eficàcia de les polítiques públiques. Caldria definir un **marc conceptual de referència** sobre la **col·laboració publicoprivada** des d'una dimensió estratègica, econòmica i jurídica, que permeti la creació de valor compartit.
- 6) Veiem necessari coordinar i garantir la **coherència i complementarietat de les polítiques actives d'ocupació**. Els programes mixtos que integren diferents serveis com ara l'orientació, l'acompanyament i l'activació de persones estan donant resultats d'impacte positius en la millora de l'**ocupabilitat** davant el mercat de treball, la qual cosa evidencia l'efectivitat d'aquestes polítiques, especialment aquelles dirigides a col·lectius i sectors específics. Caldria potenciar-les.
- 7) Entenem que caldria **concretar el marc de la intermediació directament gestionada per les Oficines de Treball del SOC** en projectes que per la seva dimensió comporten la gestió d'un volum de llocs de treball elevat, o que per

la seva concreció tindran un impacte sobre el territori; o bé perquè s'adrecen a col·lectius específics, i, per tant, es fa necessària una intervenció directament gestionada per l'OT.

FORMACIÓ CONTÍNUA

- 8) Veiem necessari potenciar **l'articulació de tots els serveis i recursos del sistema de formació i qualificació professionals**. L'increment d'eficiència i eficàcia del sistema, necessari per acomplir la seva missió respecte als sectors productius i la societat en general, vindran donats per la capacitat del sistema per compartir els recursos i especialitzar els serveis, sempre sota uns mateixos paràmetres de qualitat.

En aquesta línia, cal comptar amb els **recursos de tota la xarxa de centres de formació professional**: públics i privats, especialitzats sectorialment (centres de formació dels gremis i associacions professionals), enfocats a uns o altres col·lectius, amb ensenyaments presencials, virtuals, mixtos i a distància, i els que siguin fruit de noves fórmules organitzatives i de gestió. La Xarxa ha de disposar de la flexibilitat necessària per donar una **resposta ràpida** a les necessitats canviants dels sectors productius i de les persones.

- 9) PIMEC entén que cal **enfocar l'oferta formativa cap a cobrir les necessitats explícites del mercat de treball**, assumint que el cost de la formació professional és elevat i, per tant, cal maximitzar el rendiment dels recursos, compartint-los entre els diferents elements del sistema. És necessari obrir la formació professional a nous entorns, mitjans i recursos i formes organitzatives més flexibles i exigents respecte a la gestió i els seus resultats (tant en termes qualitius com quantitius).
- 10) L'empresa és a **l'origen** de la necessitat i és el **destí** del resultat de qualsevol procés de formació, ja que la formació professional ha de ser professionalitzadora. Creiem que cal entendre l'empresa com un **agent actiu en el procés de qualificació** a través dels diferents models de pràctiques i aprenentatge; també ha de ser la impulsora davant les seves persones treballadores dels processos de formació, sigui a través de la formació contínua o de processos d'acreditació de competències professionals. Aquests conceptes, juntament amb les necessitats d'*upskilling* i *reskilling*, haurien de comptar amb els mecanismes de finançament corresponents.
- 11) Cal **redefinir el model de la formació programada** (bonificada) per tal que el sistema de gestió dels fons sigui més eficaç. Des de la darrera reforma del sistema (Llei 30/2015) hi ha hagut una important caiguda en la utilització d'aquests fons per part de les empreses, especialment per part de les micro i

de les petites². Un model que permetés una **gestió agrupada dels fons de formació entre micro i petites empreses amb similars necessitats en l'àmbit sectorial o territorial**, permetria abordar les mancances actuals d'una manera més eficient.

- 12) Des de PIMEC proposem que es faci **efectiva la transferència íntegra de competències** de seguiment de la formació contínua i a demanda (bonificada) a les Comunitats Autònomes, amb els recursos necessaris perquè es pugui assumir aquesta competència des del territori.

ORIENTACIÓ

- 13) PIMEC entén que l'element que ha de facilitar l'**encaix entre oferta i demanda** ha de ser l'**orientació professional**, que ha d'actuar com a **porta natural d'entrada** a qualsevol acció de formació i qualificació professional. La idoneïtat i adequació dels itineraris de qualificació i ocupació seran condició necessària (però no suficient) tant per a un ús racional dels recursos com per garantir l'assoliment dels objectius de les actuacions.

PROSPECCIÓ

- 14) El sistema de polítiques actives ha de disposar d'uns **elements de suport d'informació d'alta qualitat** en els àmbits de la prospecció, la planificació i l'avaluació, tot plegat de manera **integrada, no pas dispersa**. La seva maduresa vindrà donada per la capacitat de resposta a les necessitats dels sectors productius i de la societat, explicitades i recollides a través dels mecanismes de prospecció, i del territori.

² D'acord amb dades de la Fundación estatal para el empleo, les microempreses han passat d'una cobertura del 25'7% d'empreses a 2014, al 15'1% al 2019, i el 12'9% a 2020; les petites empreses han passat d'una cobertura del 58'8% d'empreses a 2014, al 48'3% al 2019, i el 43'1% a 2020.