

La evaluación intermedia de la Estrategia Vasca para el Empleo 2017-2020 fue presentada al grupo de trabajo de la Mesa de Diálogo social por el Viceconsejero de Empleo Marcos Muro Nájera y la Directora de Empleo e Inclusión Amaia Arteaga Dañobeitia en fecha 20 de noviembre de 2018, haciendo entrega de un documento en el que se recogían los aspectos esenciales de la misma.

Una vez analizado dicho documento, el grupo de trabajo ha elaborado una respuesta común sobre esta evaluación, en los términos que se transcriben a continuación:

POSICIÓN COMÚN DE LOS AGENTES SOCIALES, EMPRESARIALES Y SINDICALES, EN EL GRUPO DE TRABAJO DE LA MESA DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LA EVALUACIÓN INTERMEDIA DE LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2017-2020.

La valoración que se hace de esta evaluación intermedia de la Estrategia Vasca de Empleo 2017-2020 responde al interés de la MDS por el desarrollo e implementación de la política de empleo en su conjunto, y se asume por el grupo de trabajo con plena consciencia de que la estrategia que ahora se evalúa, a pesar de que recibió el apoyo expreso de alguno de sus miembros, no fue en su momento producto de un acuerdo explícito de la MDS.

Después de analizar la documentación que sobre esta evaluación intermedia se ha hecho llegar al grupo de trabajo, se exponen a continuación las siguientes consideraciones que dividimos en dos grandes grupos:

A) CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS REFERIDAS AL CONJUNTO DE LA PROBLEMÁTICA DEL EMPLEO

El grupo de trabajo considera que la problemática de empleo es una de las materias básicas del diálogo social y, en consecuencia, quiere centrar en este ámbito uno de los focos prioritarios de su atención.

En este sentido, sus valoraciones trascienden a la Estrategia de Empleo y a su evaluación alcanzando globalmente a la materia de empleo. Por ello, corresponde a la MDS examinar, en el momento que se considere conveniente, la Ley del Sistema Vasco de Empleo.

Igualmente, el grupo de trabajo considera que la MDS puede resultar un entorno adecuado para afrontar retos de envergadura como la creación de un sistema vasco de formación para el empleo de la entidad y calidad suficiente como para responder a los retos específicos a los que se enfrenta el mercado de trabajo en la CAPV en el nuevo entorno 4.0. La disposición adicional 12 de la Ley 30/2015 que ubica las políticas activas de empleo dentro del contexto del concierto económico, permite un diseño propio de la formación para el empleo como el que se propone, cuyas directrices generales podría acordar la MDS para su desarrollo posterior donde corresponda.

B) CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS REFERIDAS A LA EVALUACIÓN INTERMEDIA DE LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO.

Respecto a la evaluación intermedia de la Estrategia Vasca de Empleo, el grupo de trabajo la aborda desde una serie de consideraciones previas

Consideraciones previas

1ª. El grupo de trabajo tiene interés en la evaluación de todo el conjunto de la Estrategia. No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, el grupo de trabajo también quiere dar respuesta al específico planteamiento que desde la Viceconsejería de Empleo se hizo a la MDS y que se centraba en cinco directrices y tres programas que estaban recibiendo una evaluación más negativa.

2ª. El grupo de trabajo se enfrenta a la problemática que se le plantea sin una estructura de datos sólida y comprensiva que nos permita conocer cuáles son las causas de las valoraciones negativas de las directrices y programas sometidos a nuestra consideración. Nuestras consideraciones se apoyan, pues, en el conocimiento derivado de nuestra experiencia como organizaciones y nuestra pertenencia al Consejo de Administración de Lanbide.

3ª. Algunas de las directrices que se someten a nuestra consideración se formulan en enunciados extraordinariamente generales a los que se adjuntan posibles soluciones también de corte muy general. A pesar de esta doble generalidad, el grupo de trabajo ha tratado de concretar lo más posible sus propuestas, consciente de las limitaciones de las herramientas con las que cuenta y consciente de que el modelo de gobernanza de la propia estrategia otorga a la MDS un papel “consultivo y de contraste”, que ha de compatibilizarse con las funciones propias del diálogo social en su conjunto.

4ª. Todo el conjunto de propuestas que se trasladan desde el grupo de trabajo tiene en cuenta una circunstancia que las va a condicionar: la diferencia de contexto entre el momento en el que se redactó la Estrategia y el momento actual en el que se evalúa. En efecto, la Estrategia se elaboró en un momento en el que los niveles de desempleo eran muy elevados y, no solo eso, sino en un momento en el que la oferta de empleo por parte del tejido productivo era ascendente pero todavía muy limitada. Hoy, en el momento de hacer la evaluación, los niveles de desempleo se han reducido notablemente, pero el cambio de contexto viene sobre todo determinado por un tejido económico que busca la contratación de personas con unos determinados perfiles profesionales que no encuentra; así como por una marcada tendencia descendente de la población activa.

Consideraciones específicas

DIRECTRIZ A.2 “centralidad en el empleo”

Esta directriz se centra, dentro del eje de activación, en el objetivo de desarrollar entre la población activa el concepto de “centralidad en el empleo”.

El grupo de trabajo comparte la importancia fundamental de este concepto de “centralidad en el empleo” y la necesidad de desarrollarlo en toda su potencialidad, desde el doble convencimiento de que el empleo es una etapa clave en la vida de las personas y de que el “itinerario laboral” debe ocupar un papel prevalente dentro del “itinerario vital” de estas, lo que, en cierto modo, conecta esta directriz con la siguiente. Se trata de un elemento que debe contribuir, en primer lugar, al incremento de las tasas de actividad, favoreciendo el acceso a un empleo de calidad y el mantenimiento del mismo en condiciones dignas, lo que requiere, a su vez, de mecanismos de orientación personalizada y procesos de ajuste y adecuación permanente entre las cualificaciones de los demandantes de empleo y las características y necesidades de las empresas y el mercado laboral en su conjunto.

Desde esta perspectiva, y sin descartar la pertinencia de otras propuestas y medidas, el grupo de trabajo comparte la importancia capital de cuantas medidas se dirijan a la promoción de una búsqueda activa de empleo a lo largo de las diferentes etapas vitales, que esté basada en una orientación integral y personalizada a partir de itinerarios realistas de inserción profesional, (en la línea expresada en la 1ª propuesta correspondiente a esta directriz dentro del documento de evaluación).

Esta coincidencia inicial no significa, sin embargo, que no existan diferentes enfoques entre los agentes empresariales y sindicales dentro del grupo de trabajo o, si se prefiere, distintas ópticas desde las que abordar e ir dotando de contenido práctico esta idea de centralidad en el empleo, sobre la que sin duda la MDS debe seguir trabajando y profundizando en el futuro. Enfoques que no tienen que ser, y que no lo son de hecho, contradictorios o excluyentes, pero que al incidir en determinados aspectos del mismo concepto de centralidad se concretan, a su vez, en prioridades diferentes.

Por una parte, los representantes empresariales insisten en la urgencia de trabajar en la adecuación de las cualificaciones de los demandantes a los requerimientos reales de los oferentes de empleo. Especialmente, en el contexto actual en el que unas elevadas tasas de desempleo generadas en lo más profundo de la crisis por una insuficiencia real de ofertas, han dado paso a una situación actual en la que persisten tasas de desempleo de cierta entidad coexistiendo con ofertas de empleo no atendidas por ausencia o insuficiencia de cualificación de las personas demandantes. Desde su perspectiva, corregir esta situación exige, en primer lugar, atender de manera inmediata la ya detectada falta de cualificaciones y perfiles profesionales adecuados. Pero exige, igualmente, encomendar al sistema educativo la necesidad de inculcar desde las etapas más tempranas una cultura que ponga en valor la importancia esencial del empleo en la trayectoria vital de las personas, así como la conveniencia de desarrollar un itinerario profesional.

Por su parte, y sin negar la relevancia y la necesidad de mejorar las cualificaciones de las personas y la adecuación entre ofertas y demandas, trabajando para ello el concepto de centralidad en el empleo a lo largo de las diferentes etapas de la vida, los representantes sindicales en el grupo de trabajo aluden en primer lugar a una falta de datos suficientemente contrastados que ayuden a centrar el análisis sobre la dimensión real y la incidencia efectiva del problema al que se hace referencia por

los representantes empresariales en las distintas profesiones y en los diferentes sectores y ramas de actividad; y, en segundo lugar, destacan tanto el efecto desincentivador de la precariedad laboral como la insuficiencia en parámetros de calidad de una buena parte, al menos, del empleo ofertado, en línea con lo señalado en otras propuestas del propio documento de evaluación con respecto a esta directriz. En este sentido, los representantes sindicales quieren poner de manifiesto la pertinencia de activar la comisión de seguimiento de la contratación laboral como un instrumento fruto en su día del propio diálogo social y que, sin embargo, no se ha puesto en funcionamiento real hasta ahora, y que podría contribuir de manera relevante, entre otros cometidos, a testar la calidad del empleo de nueva creación.

DIRECTRIZ A.3 “La gestión de la edad”

Esta es una materia que el Grupo de Trabajo no ha tenido tiempo de abordar con la profundidad suficiente, pero cuando lo haga lo hará desde una perspectiva diferente que no considera ligada a la problemática de la centralidad del empleo y los itinerarios profesionales, sino a la gestión de la diversidad generacional en las empresas, a la evolución fluida de la entrada y salida de las generaciones jóvenes y las veteranas al mercado de trabajo y a la necesidad de aprovechar todo el talento existente en la empresa poniendo en valor el de los trabajadores de más edad. En ese sentido se valoran de forma muy positiva iniciativas como la formación de los departamentos de recursos humanos en diversidad.

Igualmente, el grupo de trabajo considera de interés destinar recursos y esfuerzos, en línea con alguna de las propuestas realizadas en relación con esta directriz en el documento de evaluación, a desarrollar un benchmarking de buenas prácticas en políticas de gestión de la edad, con perspectiva europea y participación de los agentes sociales en la elección de estas buenas prácticas.

DIRECTRIZ D4. “Impulsar oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo”.

Para el grupo de trabajo esta directriz centra el meollo mismo de la actuación de un servicio público en cuanto que a este se incorporan las personas que van consiguiendo uno o varios empleos con fluidez y también los que no lo consiguen, esto es, aquellos que quedan, digamos varados, en el desempleo por un periodo largo de tiempo. Dentro de este colectivo, están aquellos que a esta circunstancia unen la edad y aquellos otros que por sus circunstancias particulares tienen dificultades especiales de acceso al empleo. Son pues tres grupos: desempleados de larga duración entre 18 y 44 años; desempleados mayores de 55 o, quizá, de 45 años, pero sin olvidar que ambos grupos de edad presentan problemáticas específicas y requieren, por tanto, en algunos casos de actuaciones diferenciadas, y desempleados con dificultades especiales de inserción.

Aquí está, a juicio del grupo de trabajo, la problemática más compleja de cualquier servicio de empleo, también del nuestro y, evidentemente, la MDS no tiene la receta mágica para darle solución.

Sin embargo, sí puede formular alguna orientación.

Habría que partir del hecho de que la problemática vinculada a estos grupos, aunque presenta características propias y rasgos específicos, está también asociada en muchos casos a una inadecuada cualificación profesional de las personas para responder a los requerimientos actuales y sobre todo futuros del mercado laboral.

Por ello, el esfuerzo principal hay que centrarlo en la identificación de las competencias reales de las personas y en su cualificación posterior con programas específicos lo más individualizados posible para mejorar el grado de adecuación de las cualificaciones a los requerimientos que demanda el mercado, y facilitar así tanto el acceso al empleo como la actualización y nueva adquisición de conocimientos y competencias con la anticipación suficiente. Orientación y cualificación son, pues, a juicio del grupo de trabajo, las actividades centrales medulares de Lanbide.

En particular, y en lo que se refiere a las personas de más edad, para atender adecuadamente a sus requerimientos específicos resulta necesario diseñar métodos pedagógicos especialmente dirigidos a la formación profesional de adultos, así como formar específicamente a los formadores y demás agentes implicados en esas metodologías.

Por lo demás, el grupo de trabajo estima que, con carácter general, el acceso al empleo de estos tres colectivos se vería favorecido si se articularan suficientes incentivos a su contratación, acompañadas, en su caso, de una política de sensibilización a las entidades contratantes con respecto al llamado “talento senior”, respecto a las personas de más edad.

Todas estas reflexiones deben enmarcarse en una dinámica de permanente evaluación y revisión de los programas de formación y empleo con el fin de buscar su adaptación constante a los cambios que se vayan sucediendo.

Finalmente, hay que avanzar también en la mejora de las condiciones laborales y en el favorecimiento de la transición al mercado ordinario de colectivos en proceso de inserción bajo fórmulas especiales de empleo, evitando que las medidas de fomento y apoyo dirigidas específicamente a las mismas puedan actuar como un elemento de competencia desleal y de deterioro inducido de las condiciones generales de trabajo en el sector en que se desarrolla la actividad. Esta problemática afecta especialmente, pero no solo, al tercer sector.

Evidentemente, centrar el foco en dotar a los desempleados de las cualificaciones que están demandando las empresas no supone desatender a quienes no estén en condiciones de adquirirlas, lo que requerirá de un tratamiento propio mediante otras herramientas o mecanismos de protección.

DIRECTRIZ F5. “Servicios a empresas”.

A juicio del grupo de trabajo, si la orientación y la cualificación son la esencia de la actuación de Lanbide, para que ambas sean efectivas tienen que estar perfectamente sincronizadas con las necesidades de las empresas vascas. Para que Lanbide pueda dar un efectivo servicio de orientación y cualificación tiene que conocer lo mejor posible al tejido empresarial al que aspira a incorporar a los demandantes de empleo que requieren de sus servicios.

En consecuencia, el grupo de trabajo considera que el desarrollo de la Directriz F5, servicios a empresas, tiene una importancia muy relevante.

Las medidas que en se barajan en la estrategia parecen todas ellas adecuadas. Y si su evaluación negativa se debe, como se especifica en la documentación que se nos ha hecho llegar, en que simplemente no se han puesto en marcha, desde la MDS la propuesta lógica es que se haga y que se desarrolle, por tanto, el eje de servicios a empresa con las medidas que en la propia Estrategia se especifica y con la dotación de medios correspondiente para evaluar después sus resultados y proponer, en su caso, las modificaciones que resulten necesarias.

En todo caso, queremos insistir en la necesidad y conveniencia de algunas medidas específicas, que en nuestra opinión redundarían muy favorablemente en el acercamiento entre las empresas y Lanbide:

- La creación de un espacio físico diferenciado en las oficinas de Lanbide para atender el servicio a empresas.
- El incremento de las visitas de los responsables de las oficinas de Lanbide a las empresas de la zona.
- El asesoramiento a las empresas sobre todos los instrumentos de formación para el empleo y su funcionamiento: los certificados de profesionalidad, programas subvencionables...
- La priorización de la gestión de ofertas de empleo que requieren de una respuesta inmediata.

DIRECTRIZ C.10. “Consolidar un sector público que actúe como empleador eficaz y eficiente, y que incentive la generación y mejora del empleo a través de la compra pública”

En un plano muy distinto a las directrices examinadas está la referida a la Administración pública como empleador.

Para el grupo de trabajo, el sector público es un protagonista capital en la configuración de la estrategia de empleo de la Comunidad; y es que tiene un potencial extraordinario, directo e indirecto, que es necesario identificar primero, y tratar convenientemente después.

En ese sentido, el Grupo considera conveniente observar separadamente las diferentes dimensiones que tiene el sector público en materia de empleo. Pero hay que considerar las tres si queremos lograr aquella eficacia y eficiencia:

1º) La obvia, en cuanto empleador directo de miles de personas.

El asunto debe tratarse en su foro natural, que es la Mesa General de la Función Pública, pero la MDS si quiere apuntar algunas cuestiones que merecerían una reflexión más pausada en dicho foro. En ese sentido y a la vista de que el empleo público no es ajeno a la tendencia apuntada previamente: presiones demográficas a la baja e insuficiencia crónica de las tasas de actividad, las medidas que se recogen a continuación podrían contribuir a ordenar los recursos en este sector. En este sentido, planteamos las siguientes propuestas:

- Analizar e implementar el proceso de digitalización y particularmente sus consecuencias sobre el empleo.
- Eliminar servicios que pueden estar duplicados en otras administraciones.
- Planificar adecuadamente las ofertas de empleo público.
- Estudiar las interacciones entre el empleo público y privado.

En todo caso, la especificidad del empleo público justificaría un observatorio del empleo público orientado al estudio y análisis de su propia problemática en términos cuantitativos y cualitativos.

2º) Como proveedor de servicios que puede utilizar el gasto público como motor económico.

Dicho gasto es un revulsivo nada despreciable y del que dependen miles de empleos en el sector privado; en ese sentido el grupo de trabajo apuesta por la intensificación de los planes renove.

Pero además considera conveniente introducir un factor de planificación en las grandes obras e inversiones públicas, de manera que pueda mantenerse de forma sostenida un cierto nivel inversor que amortigüe las fases descendentes de los ciclos económicos. En definitiva, ordenar una actividad inversora continuada y sostenible.

3º) Como adjudicador en la contratación pública.

La adjudicación a la mejor oferta económica no puede entrañar el desconocimiento de las consecuencias para el empleo (y su calidad) de esa decisión. La competencia entre los licitadores no puede ser la excusa consciente que acabe finalmente con la supervivencia de las empresas contratistas y en todo caso con la calidad del empleo en las mismas.

Propuestas a los programas de Contrato relevo y Retorno del talento juvenil

El grupo de trabajo de la MDS entiende que el tratamiento de estas cuestiones exige un estudio y análisis exhaustivo de los resultados de estos programas en el ámbito

de Lanbide, para dar un tratamiento y propuestas adecuadas a la eficacia real de estos programas. No obstante, se avanza una primera reflexión en relación a estos programas:

Retorno del talento juvenil

Los casi nulos resultados del programa sugieren al grupo de trabajo la necesidad de conocer y profundizar en las verdaderas causas por las que los jóvenes deciden abandonar la CAPV. Solo desde ese conocimiento puede plantearse un programa con visos de eficacia.

En todo caso y entre tanto podrían acometerse algunas medidas correctoras para procurar un mejor funcionamiento del programa:

- Incrementar las “bolsas” de demandantes y oferentes: para lo cual sería necesario dar a conocer el programa entre las empresas vascas (desde el servicio a empresas) y entre los jóvenes (a través de los habituales intermediarios que interactúan con ellos: gestores de becas, centros de formación...).
- Simplificar las Webs y los registros.
- Destinar orientadores/as con formación específica en el plan y con herramientas virtuales de comunicación; así como formar específicamente sobre el programa a los euroconsejeros de la Red Eures
- Reflexionar sobre el requisito de edad como condicionante
- Mayor localización y detección con procesos de diagnóstico de situación más amplios: habilidades adquiridas en el exterior, etc.

Contrato relevo

En el contexto de la cada vez más necesaria gestión de la edad en el seno de las empresas el grupo de trabajo renueva su apuesta por la fórmula del contrato de relevo, a pesar de que las últimas modificaciones normativas solo han mantenido su atractivo para determinados sectores de actividad, sin olvidar la función social de este contrato y su virtualidad en la renovación de plantillas.

En todo caso, dada la experiencia fracasada de los últimos años en lo que se refiere al acceso a la subvención, el grupo de trabajo sugiere:

- Reflexionar sobre el requisito de edad como condicionante
- Suprimir la exigencia de periodo mínimo de permanencia en desempleo.
- Actualizar al alza las cuantías de subvención
- Muy especialmente la simplificación de la tramitación-requisitos de todo el procedimiento.