

TEMA 1: CONTENIDO BÁSICO DE REFERENCIA

1.1. LA POLÍTICA SOCIAL

- **Exclusión Social:** Causas y procesos en relación con el desempleo.
 - ♦ Conexiones entre los procesos de exclusión y las políticas de empleo.

A partir de los 80, es cuando las políticas de empleo y de lucha contra la exclusión empiezan a mostrar puntos de encuentro. La esfera de la inserción se convierte en un espacio de contornos difusos, porque incluye una gama variada de situaciones y problemáticas y de grupos de personas vulnerables en el terreno de lo laboral. Más concretamente, las políticas de inserción tienen un pilar fundamental en lo que se llama la inserción por lo económico, que sería tratar de dar una respuesta sobretodo a las dificultades sociolaborales de esas personas.

En principio, estos contenidos de exclusión nos permitirán ver las potencialidades que tiene el concepto de exclusión para analizar la situación de esos grupos de personas, (personas en situación o riesgo de exclusión) y que también nos ayude a entender las desigualdades laborales.

Las ciencias sociales siempre han dedicado un espacio importante a estudiar la desigualdad social en general. A lo largo de la historia se ha visto que surgen varios conceptos:

- **Desigualdad social:** Indica la apropiación desigual de la riqueza por parte de individuos o grupos sociales diferentes.
- **Pobreza:** Se vincula más al umbral de renta dineraria, que socialmente, institucionalmente, se determina, y por debajo del cual es difícil, alcanzar el modo de vida mínimo en una sociedad determinada.
- **Miseria:** Es la pobreza extrema en cuanto a lo económico, pero también se incluye el no acceso a los derechos sociales o recursos sociales de otro tipo (educación...).
- **Polarización social:** Se utiliza para reflejar el proceso de agudización de las diferencias sociales que se provoca cuando los extremos de la escala de desigualdad crecen más que los segmentos centrales.
- **Clase social:** Es el más fuerte, definido por 2 rasgos principales:
 - ♦ El tipo de posición que se ocupa respecto a la *propiedad* o no de los *medios de producción*.
 - ♦ El referido a la *conciencia de pertenencia* de las personas a una determinada clase.
Conciencia mutuamente compartida y basada en intereses, objetivos que se comparten.

DOS CONCEPTOS: EXPLOTACIÓN Y PRECARIEDAD LABORAL

- **Explotación:** Explicaría las malas condiciones de vida de una determinada clase (trabajadores no propietarios de los medios de producción), en relación a otra clase que sería esa parte de la sociedad que es propietaria de los medios de producción. Este concepto fue el que hizo que existiera el estado de bienestar como tal.
- **Precariedad Laboral:** Nos serviría para dar cuenta de las actuales tendencias del empleo y sobretodo lo que supone de incertidumbre para las personas trabajadoras que la sufren, y todo lo que tiene que ver con no tener un proyecto de vida, laboral, profesional...

CAUSAS

- **Capitalismo excluyente, extensión de la inseguridad laboral y social.** Es todo lo que tiene que ver con los cambios que se han producido en las relaciones laborales. Se ha pasado de una presencia más o menos abundante del estado que proporcionaba mejoras en el nivel de vida y consolidaba políticas sociales a otro

momento en el que este mismo capitalismo renovado no tiene la misma capacidad de integración social ni genera la misma certidumbre, certeza, en la organización del ciclo de vida de las personas.

- **El giro radical en la dinámica del capitalismo (años 70).** Se refiere precisamente a la búsqueda no sólo de una mayor expansión industrial sino también a la búsqueda de un crecimiento económico y sobretodo a una búsqueda de beneficios empresariales mayores, plusvalías.

Estamos en un capitalismo financiero, se trata de generar valor a la acción (para las accionistas), no se trata de generar empleo, se quiere más beneficio y no importa a costa de que.

- **Cambios que han perfilado un modelo socioproductivo diferente.**

- Por un lado, estaría el debilitamiento de las instituciones representativas de las personas asalariadas (sindicatos) y otro tema sería la devolución del factor trabajo.
- Por otro lado, estaría el mayor poder para las élites económicas.

Es decir, en ese modelo socioproductivo actualmente hace que los conflictos se hayan desplazado a los intereses que tienen diferentes categorías de personas trabajadoras con las consecuencias que esto tiene en 3 cuestiones básicas:

- ◆ Desigualdades en temas salariales.
- ◆ Desigualdades en términos de estabilidad profesional.
- ◆ Desigualdades en términos de formación – cualificación.

- **Movimiento de la reestructuración socioeconómica.** Se refiere, por un lado, a los cambios tecnológicos (brecha digital), cambios financieros, productivos, laborales, etc. Y por otro lado, sería el relacionado con un aspecto ideológico: el individualismo de masas.

Estarían la superposición de las finalidades económicas sobre finalidades sociales. Lo que se quiere plantear es que el empleo es un problema social, no preocupa el desempleo sino la realidad económica.

Se trata también de todo lo que tiene que ver con la tercera Revolución Industrial (telemática...), con la globalización/mundialización financiera y con el nacimiento de nuevos polos o ámbitos geoeconómicos.

Las empresas demandan flexibilidad: mejorar las condiciones de despido dependiendo de las fluctuaciones del mercado. Lo difícil no es contratar sino despedir.

PROCESOS PARA COMPRENDER

- **Cambio de rumbo (deterioro) de la acción–intervención del Estado.** La Política Económica desde el 73 se orientaba y se orienta a un ajuste económico permanente y también a rebajar las prestaciones sociales, a desregular y a privatizar. Significa demonizar lo público como algo pasado, rígido y pensar que la panacea esta en lo privado.

Lo que hay detrás de este proceso es que ayuda a generar exclusión. La gente se encuentra descubierta en un sistema que antes se sentía cubierta.

Se refiere a los nuevos riesgos derivados de la falta de protección social.

- **Trabajo flexibilizado: Trabajo devaluado–degradado para ampliar franjas de personas ocupadas.** Aquí el argumento significa que todos los cambios que sufre el mercado de trabajo producen más vulnerabilidad social porque destruye el modelo de empleo estable. Esto significa que destruye la contratación fija (porque hay temporalidad...), también destruye los sistemas de promoción previsibles,

además de eso estaría el indicador de lo que son las condiciones de trabajo. Se están normalizando empleos inestables, atípicos, precarios que supuestamente están pensados para garantizar la adaptación de las empresas a un sistema económico altamente competitivo.

La lógica de fondo que está detrás, es la devaluación del sentido social del trabajo. Las consecuencias de la devaluación es que hay una ruptura entre las trayectorias laborales y las trayectorias vitales de las personas. Un indicador sería la dificultad de la gente joven para proyectar un cierto futuro personal y laboral.

- **Fragmentación social: Nuevas desigualdades sociales y económicas y desempleo.** El argumento sería que esa estrategia de flexibilidad y del mercado de trabajo, en particular, lo que viene ocasionando no es más o menos empleo, sino sobretodo es el miedo de que el desempleo sea más habitual sobre las personas más débiles en el mercado de trabajo y que ello coarte cualquier reivindicación. Al final, esa socialización y aprendizaje del miedo lo que está haciendo es que se destruya el sentimiento colectivo.

Esa fragmentación social (nuevo modelo de desempleo), las conexiones entre desempleo y precariedad laboral son cada vez más evidentes.

Hoy en día, el desempleo y el empleo se relacionan con elementos o conectores muy dinámicos que son: la rotación y movilidad laboral, que es precisamente lo que agudiza la vulnerabilidad y las desigualdades.

Estaría el problema del desempleo de larga duración que hasta hace 10 años era un problema denso, las personas eran fijas, llevaban 5 años en desempleo, eran perfiles muy claros. El problema es que ahora se ha convertido en un desempleo muy fluido y rotatorio.

Incluso en las mejores coyunturas económicas siguen eliminándose empleos.

La última cuestión es pensar que tipos de personas son las que están afectadas por este tipo de casos. Los grupos son jóvenes y personas desempleadas mayores de 45 años con baja cualificación.

INSERCIÓN: SOCIAL Y LABORAL: ESTADO DE LA CUESTIÓN

La primera idea es la cada vez mayor necesidad de ligar las políticas sociales en sentido estricto con las políticas de empleo. Ligándolo con lo anterior, el reto sería como conseguir que la inserción laboral responda no solo a la coyuntura económica y empresarial generadora de empleo, sino que responda a determinadas aspiraciones sociales, es decir, el acceso a un empleo digno, la inserción social de una persona.

El acceso a un empleo digno, decente, serían valores que ayudarían a justificar la acción de la inserción laboral sobre la empleabilidad de las personas pero bajo una óptica general en la que prevalecen dos cosas:

- La idea de calidad de vida.
- La idea de dignidad de su posición en la sociedad.

–INSERCIÓN SOCIAL:

- En el marco de la sociedad dual con:
 - ◆ Asistencialización creciente.
 - ◆ Crecimiento económico como criterio supremo.
 - ◆ La política social subordinada a la política económica (caracterizada por la liberalización, la competitividad y el ajuste).
- Presencia de valores ético–culturales y pautas de comportamiento que no favorecen:

- La solidaridad con las personas excluidas.
- La inserción como productora de autonomía.
- La movilización en clave de desarrollo local.
- La ciudadanía y su incondicionalidad.

–INSERCIÓN LABORAL:

- Base económico–empresarial.
- Cambio tecnológico y globalización.
- Triángulo mortal para la estabilidad y la progresiva mejora de las condiciones laborales. Flexibilidad. Desregulación. Externalización.
- Problemas técnicos de la creación de empleo. ¿Hasta dónde llega la generosidad de quienes crean empleo y hasta dónde la capacidad de crear empleo de las personas generosas?.
- Inteligencia emocional como ejemplo de nuevas competencias y exigencia de cualificaciones.

1.2.EL TRABAJO

PENSAR EL TRABAJO Y SU VALOR

TRABAJO

- Delimitación conceptual: actividad, trabajo, empleo.
 - ◆ Espectro de actividades laborales.
 - ◇ Economía informal (trueque)
 - ◇ Actividades laborales:
 - Ilegales/ legales/ alegales (no regulados legalmente).
 - Monetarios/ no monetarios (banco del tiempo).
 - Públicos/ privados.
 - Formales/ informales.
- ¿Pleno empleo o pleno trabajo?
- Avances tecnológicos (de todo tipo, robótica, microinformática, bioquímica...)
- Incremento de producción (en número y variedad de gama).
- Mejora productiva (ajustes en las personas y en los equipos).
- Disminución de trabajadores/as ocupados/as (con vínculo directo al proceso productivo).
- Crisis del empleo productivo de bienes y servicios (hay muchos sectores que han desaparecido, empleo de los nuevos yacimientos de empleo, estrategia europea de creación de empleo: ocio y cultura, bienestar social, nuevas tecnologías, medio ambiente...).
- El mercado del empleo a través de la actividad económica legal (no sumergido), genera un número determinado de empleos (da para lo que da).

Nuevo concepto de trabajo: Toda actividad humana de utilidad social. La inserción laboral posible para las personas excluidas, en sentido práctico. Será la mayoría de las veces en este sentido o no será y además con garantía de ingresos mínimos. Los mercados de trabajo son periféricos (economía informal, devaluados). Los mercados de empleo son nucleares. La frontera entre uno y otro es difusa.

Empleo

Trabajo

nuevo paradigma – viejo paradigma (pregunta de examen)

VIEJO PARADIGMA	NUEVO PARADIGMA
Imperativo tecnológico	Optimización conjunta
El hombre como extensión de la máquina	El hombre como complemento de la máquina
El hombre como pieza de recambio desechable	El hombre como recurso a desarrollar
Máxima descomposición de las tareas, cualificaciones simples y restringidas	Agrupamiento óptimo de tareas, cualificaciones múltiples y amplias
Controles externos (supervisiones, personal especializado, procedimientos)	Controles internos (subsistemas autorregulados)
Esquema organizativo vertical, estilo autocrático	Esquema organizativo horizontal, estilo participativo
Competitividad, juego a ganador	Colaboración, colegialidad
Únicamente objetivos de la organización	También objetivos de sus miembros y de la sociedad
Alineación (pérdida de identidad)	Compromiso
Escasa asunción de riesgos	Innovación

Buena parte de los empleo actuales están basados en el nuevo paradigma pero con rasgos del viejo paradigma. Suelen convivir los dos. Hay que trabajar en clave de estas características, de respuesta participativa hacia él.

El nuevo paradigma, es para el empleo cualificado, nuestros usuarios no llegan aquí.

tiempo de trabajo. dimensiones (transparencias)

- Trayectoria de trabajo
- Duración del trabajo Perspectiva cuantitativa
- Jornada de trabajo
- Distribución de la jornada Perspectiva cualitativa (calidad)
- Tiempo en el trabajo

Mediante estas dimensiones podemos analizar el éxito o el fracaso de nuestra formación. No con todo el mundo podemos plantearnos la misma inserción.

- **Trayectoria de trabajo**, el momento de acceso al trabajo: aquí tiene mucho que ver la falta de experiencia de jóvenes formados.
 - Periodos de desempleo: Problemas de desempleo de larga duración.
 - Jubilación: Problemas de las prejubilaciones, gente de más de 40 años que queda en desempleo.

A la hora de dar una formación ocupacional hay que tener en cuenta estos tres aspectos y buscar las claves de su inserción (formación, motivación etc).

- **Duración**, problema de la ETT, problema de que la persona asuma que su inserción laboral no sea duradera. Duración indefinida: ahora ya no hay tantas trabas.
- **Jornada**, da una cierta normalidad y estabilidad estandarizada de la vida diaria. Es el tiempo que se trabaja al día, tenemos que tener en cuenta como es la jornada laboral, de los trabajos a tiempo parcial, de los contratos fijos, discontinuos... Hay trabajos en los que no trabajas todos los días y puede que eso no sea bueno para la gente de la calle. Tenemos que ver como la persona y sus

circunstancias pasadas para ver cuales son las mejores claves para intentarlo laboralmente (puede que para una persona sin techo no sea bueno trabajar todos los días).

- **Distribución de la jornada**, turnos descansos, permisos, trabajos en festivos, trabajos nocturnos. Con las personas que se trabaja normalmente se dan los peores trabajos en cuestión de turnos, quizás no les preparamos para eso.
- **Tiempo de trabajo**, capacidad de resistencia a esos tipos de trabajo (que se hace: rutina/ creatividad, atracción/ rechazo). Con las personas que se trabaja la formación ocupacional no se les puede pedir creatividad, sino una actividad rutinaria. Además, hay trabajos que les generan más rechazo como el manejo de nuevas tecnologías y trabajos encerrados. Les atrae el aire libre y trabajos manuales.

Estas dos dimensiones generan segmentación en el trabajo.

Cuando se trabaja con personas normales, se buscan empleos en condiciones (seguridad, buena jornada laboral, sueldo digno), en cambio cuando se trabaja con personas en muy mal estado, totalmente excluidos, no se buscan empleos idílicos, muchas veces nos resignamos y creemos que es lo mejor, o buscar empleos precarios para esa gente, porque más vale eso que nada.

Por ello, debemos trabajar con esas personas que sepan hacer frente a las condiciones del mercado de trabajo precario. También tenemos que tener en cuenta que muchas de estas personas excluidas no saben, ni pueden adaptarse a las exigencias del empleo normalizado y por ello quizá más que la formación, hay que trabajar otras cosas.

En estos momentos es más fácil trabajar la perspectiva cuantitativa que la cualitativa, porque la organización del trabajo en la actualidad y las condiciones de las personas excluidas que buscan trabajo, no permiten pararse tanto en la calidad de los trabajos existentes sino que aunque tengan un empleo.

Estas dos dimensiones generan segmentación en el trabajo. Hay segmentación/ desigualdad: (no todos los ámbitos de trabajo son iguales y tenemos que saber a que segmento de trabajo vamos a mandar a nuestros usuarios).

- ◆ Nivel ocupacional
- ◆ Rasgos sociodemográficos (edad, sexo...)
- ◆ Sectores y ramas productivas (cualitativa)
- ◆ Tamaño y tipo de empresa/ pública, privada, economía sumergida/ legal... (cualitativa).

concepto de flexibilidad

- Grado de adaptabilidad a la organización productiva.
- Aptitud de las personas trabajadoras para cambiar de puesto de trabajo.
- Restricciones jurídicas al despido y al contrato laboral. Tiene que ver con la jerarquía de cualificaciones. (la flexibilidad afecta a las bajas cualificaciones).
- La sensibilidad de los salarios a la situación económica de cada empresa o al mercado de trabajo. Cómo se forman los salarios, tanto los directos como los indirectos. (dependiendo del sector, los salarios crecen más o menos, y dependiendo del crecimiento económico, entre otros, los salarios crecerán más o menos. Cuando una persona se incorpora al mundo del empleo, el salario cobra mucha importancia).
- Posibilidad de las empresas de librarse de los costes fiscales y sociales. (incentivos, bonificaciones y deducciones, que reducen el costo total).

la OIT agrupa estas cuestiones en torno a 5 dimensiones

- El coste del trabajo. (Será diferente en función del sector. Pero en cada sector el coste del trabajo está

ya establecido).

- El empleo más precario, tiene que ver con las nuevas formas de organización. (En la medida que hay más flexibilidad, los empleos tienden a precarizarse).
- Tiempo de trabajo, reducción del tiempo de trabajo, discriminación o aumento de la edad de jubilación, ordenación del tiempo de trabajo.
- Organización del trabajo junto con la polivalencia (en definitiva, ser más flexible) y la movilidad.
- Formación, cualificación y motivación. (la flexibilidad afectará de manera diferente a los distintos grupos. Pero afectará más a las personas con poca formación y baja cualificación. La trayectoria laboral compuesta por múltiples empleos es una cuestión del mundo actual –antes no pasaba, siempre se trabajaba en el mismo sitio–. Aquí entra la motivación para mantenerse en el mundo laboral).

valor social vs valor económico

- Derecho al trabajo (al empleo) para las personas (excluidas). (Valor social con trasfondo de valor económico).
- Pleno empleo. (Tasa de desempleo por debajo del 5%, valor económico).
- Salario decente para todas las personas trabajadoras. (Valor social).
- Seguridad social universal.
- Protección contra los riesgos de la vida laboral. (Valor económico).
- Derecho a unos ingresos mínimos de subsistencia (más allá de la RB, el SMI real).
- Igualdad de oportunidades en acceso a la educación (aprendizaje permanente 3LLL y salud. (3LLL: Long Life Learning: aprendizaje a lo largo de la vida)
- Concertación social como procedimiento para solucionar los conflictos. (Nivel de sindicación).
- Instauración y mantenimiento de un sistema público de provisión–suministro y producción de bienes y servicios básicos. (Mercantilizar los servicios al servicio de las personas, eso genera empleo y por lo tanto un gran valor económico y valor social –servicios sociales–).
- Reconocimiento de la democracia económica. (Cooperativas de MCC: participan en las decisiones de la empresa).
- Redistribución de la riqueza en beneficio del interés general. (Saber que muchos que están trabajando en trabajos sumergidos. Podemos ser una sociedad rica, en la medida que redistribuyamos la riqueza de otra manera, podemos no tener el problema de trabajo que tenemos hoy).

el futuro de este concepto y sus nuevas formas de organización

FUTURO DE ESTE CONCEPTO (pregunta de examen)

- **Aumento de PYME y Microempresas.** Microempresa: menos de 9 trabajadores. Concepto de automatización de empleo, precarizando y flexibilizando el empleo. En la medida que hay aumento de estas empresas, las formas de empleo también estarán en relación a ese tipo de empresas. La gente con la que trabajaremos encontrará empleo en estas empresas.
- **Cambio en las organizaciones de mayor tamaño: Estructura de gestión más plana, fragmentación y aumento de la complejidad, organizaciones más sencillas.** Las posibilidades de inserción son muy difíciles, porque además de la socialización se tiene que trabajar la formación en cuestiones como creatividad, autonomía, etc. En empresas en las que ya no hay estructuras tan jerárquicas y en las que se pretende, desde las escalas más bajas mayor cualificación. Se tiende a haber menos jefes, por lo tanto, más responsabilidades, para cada trabajador –downsizing–. Las grandes empresas se quedan con el núcleo y lo otro lo subcontratan con empleo precario.
- **Cambio y reorganización como características constantes de la vida laboral moderna.** Es una constante, si a cualquier trabajador le cuesta, apliquémoslo a nuestros usuarios.
- **Contratistas y subcontratación de servicios propios.** Con las personas que trabajamos tenemos que acudir a la subcontratación, a las Pymes, ETTs... Salvo cuando existan empresas grandes que tengan programas de Responsabilidad Social de la Empresa.

- **Participación reducida de sindicatos.** Las personas se sindicaron menos y eso supone que no hay mecanismos de control sobre ciertas realidades.
- **Mayor oferta de puestos de trabajo en el sector servicios.** Al sector servicios le caracteriza la precariedad.
- **Cambios en el estatus del trabajo: aumento del trabajo a tiempo parcial, temporal, autónomo, en situación precaria general.** Cuando hablamos de inserción, hablamos en clave de que es un empleo en el que el estatus de trabajo y empleo es diferente. Sabemos que no va a ser un empleo para toda la vida. Preparamos a los usuarios para un empleo temporal, porque está así hoy en día el mercado laboral.
- **Puestos de trabajo en el área de TICs: Comercio electrónico y empresas virtuales.** TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación, NTIC: Nuevas...
- **Cambios en los recursos humanos: Envejecimiento, más mujeres en trabajos remunerados, inmigración.** Tasa de reemplazo (relevo generacional), desde el punto de vista del empleo estos cambios en los recursos humanos va a suponer una disminución de la población activa envejecimiento, mujeres e inmigrantes. Los inmigrantes con los problemas que tienen de regularizar su situación no llegarán a empleos como los autóctonos.
- **Cambios en el lugar de trabajo.** La movilidad es importante desde el punto de vista del nuevo concepto (teletrabajo). Si la población excluida sufre la llamada brecha digital, no podrán acceder, no todos tienen la movilidad.
- **Cambios en la organización del trabajo.**

NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN

- ♦ Aumento de la jornada laboral de 24 horas.
- ♦ Aumento de la intensidad y el ritmo del trabajo. (presión, siniestralidad laboral...)
- ♦ Aumento de la complejidad de las tareas y de las tareas que cambian rápidamente. (TICs o no, tareas ya no son tan sencillas...)

Trabajo y TICs:

- ◊ Deslocalización
- ◊ Teletrabajo. (trabajo desde casa, desde ordenador...)

Efectos de la formación en la organización del trabajo.

En el mundo occidental (y oriental... China) se está pasando de economías de escala orientadas a producciones masivas, a economías de gama con sistemas de producción flexible. (Antes se hacían 50 millones de coche del mismo modelo, ahora del color que tu quieras, equipamientos...) Este cambio se caracteriza por:

- Orientación a cliente.
- Necesidad de continua programación y reprogramación de los equipos y circuitos que intervienen en los trabajos. Nos someten a un cambio continuo.
- Apelación de forma creciente a la polivalencia (base informática), autonomía y flexibilidad de las personas trabajadoras.
- Creación y recomposición de redes de empresas u organizaciones que se distribuyen la producción y/o los servicios.

Nuevas relaciones contractuales.

Posibles repercusiones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

TEMA 2: DIMENSIONES DE PROXIMIDAD CLAVES PARA LA COMPRENSIÓN DEL TEMA DE ESTUDIO

2.1. DESARROLLO LOCAL: ECONOMÍA, SOCIEDAD Y TERRITORIO

El desarrollo local supone saber que tipo de características existen en la zona y a partir de allí crear empleo. Diagnóstico adecuado respecto a las demandas.

El desarrollo local es un **desarrollo endógeno** (que se da desde dentro de la comunidad, el mejor ejemplo de esto es MCC), es más homogéneo y consistente. Permite un compromiso social, se da en un ámbito territorial cerrado. Se concreta en las comarcas (mancomunidades) porque hay unas claves de identificación comunitaria.

El **desarrollo exógeno** sería por ejemplo Ikea, (viene de fuera) no podemos decir que eso es desarrollo local.

Guía de desarrollo local: dip-badajoz.es/areas/dlocal

♦ Estudio, análisis y diagnóstico del entorno y sus recursos.

Estudio, análisis y diagnóstico = datos, información y análisis.

Datos: En bruto

Información: Datos interpretados.

Análisis: Estudio de los datos interpretados

Temas relevantes para el estudio:

- ◊ Tejido empresarial.
- ◊ Sistema educativo.
- ◊ ETTs.
- ◊ Población activa (ocupada y desocupada).
- ◊ Población inactiva.
- ◊ Exclusión.
- ◊ Perfiles profesionales.
- ◊ Políticas de empleo.
- ◊ Estructura económica.

2 grandes grupos de cuestiones:

- Relacionadas con lo socioeconómico.
- Relacionadas con formación.

SOCIOECONÓMICO:

- Encuadre geográfico, orografía.
- Análisis demográfico:
 - ♦ Estructura de la población: género edad...
 - ♦ Estructura económica de la comarca:
 - ◊ Sectores (primario, secundario...)
 - ◊ Tejido empresarial.
 - ◊ Diversificación.
 - ◊ Mercado de trabajo:
 - Población relacionada con la actividad.
 - Condiciones de trabajo.
 - Desocupación.

FORMACIÓN:

· Características de la población:

- Nivel de instrucción.
- Demanda de formación.
- Oferta educativa o formativa de la comarca.

Todo esto para trabajar en la búsqueda de un nicho de mercado. El **estudio** sería la gran **primera fase**, habría que añadirle el análisis.

El diagnóstico sería un instrumento de análisis que permite la sistematización, la presentación, la interpretación y la evaluación de la información que nos de ese territorio. Ese diagnóstico nos tiene que servir de base fundamentalmente para la planificación de acciones de formación y de acciones de inserción. No se pueden desarrollar acciones dirigidas al empleo sin un diagnóstico previo al entorno. Las cosas hay que hacerlas con un sentido, no para entretener.

Además de base de planificación el diagnóstico es condicionante del análisis de coherencia de los objetivos que tengamos.

También debería de condicionar el diseño de cualquier estrategia de inserción laboral. Esto además de todos los temas de evaluación... (GAP: diferencial, la distancia entre conceptos y medidas).

El diagnóstico para que sea más redondo debería de contener 2 cuestiones:

- Referida a los proyectos que existan en la zona, quienes son las entidades promotoras, que medidas tienen... (se trata de recoger los proyectos dinámicos de la zona).
- La relacionada con políticas de fuera del territorio. No todos, los que inciden en el territorio. (Murcia y la política del agua).

Una gran **segunda fase** dentro del desarrollo local vinculado al diagnóstico sería lo que se llama el **esquema de objetivos de formación y desarrollo**, que es lo que nos va a permitir pasar a la movilización, consenso y estrategia.

El esquema de objetivos sería el fundamento de la política local o comarcal desde una doble perspectiva:

- ◆ Revitalizar la zona.
- ◆ Desarrollar los recursos físicos y humanos, en nuestro caso sobre todo humanos.

Este esquema normalmente se suele descomponer en 3 polos:

- ◇ Personas, sociedad.
- ◇ Producción, economía.
- ◇ El espacio físico, el territorio.

Obviamente, la formación, tiene el peso real en el primer polo, las

personas y sobretodo de la población a la que nosotros nos dirigimos.

La **tercera fase** es el **montaje** concreto de una operación de desarrollo local con la red de actores y actrices, entidades que tengan que intervenir, los organismos de formación, los dispositivos que se tengan que poner en marcha y todo lo que tiene que ver con el seguimiento y evaluación del montaje.

♦ **Movilización, consenso y estrategia, como premisas de optimización de cualquier actuación.**

Respecto a la movilización, lo que se pretende es construir la relación entre los Recursos Humanos (la población activa del entorno local) y la economía local.

Se trata de traducir las necesidades de los huecos de desarrollo económico en especificaciones para el empleo.

Hay 3 premisas, no es tanto hacer técnicamente bien sino plantearnos las 3 premisas:

- ♦ Movilizar entidades, sembrar partenariado.
- ♦ Como trabajar bien para el consenso. El diagnóstico tiene que ser bueno.
- ♦ La estrategia, todos a una si es posible.

En la experiencia esto da resultado, aunque es muy difícil generar consenso porque cada entidad va por su lado. En este sentido sería:

- ♦ Entidades respecto a la regulación de la zona (no siempre son los clásicos: ayuntamiento, sindicatos... Muchas veces son otros. Por ejemplo: si estoy en la Rioja Alavesa la unión de cosecheros, que puede ser clave, sirve como vehículo de empleo, porque son los que crean empleo. Hay que conocer la zona).
- ♦ Otro tema importante sería el definir bien esos huecos de desarrollo desde el punto de vista de la formación. El problema es definirlo desde la oferta de formación.
 - ◊ Que haya oferta formativa (CIP, FP).
 - ◊ Colaboración: convencer al concejal para hacerlo en un centro de FP.
 - ◊ Montar los cursos solos.

(Lo mejor es que la formación ocupacional no exista: síntoma de que la educación en el sistema reglado ya responde y síntoma de que no haya desempleo).

Quien enseñe o procure información debe conocer el campo y las necesidades del mercado.

Otra cuestión desde el punto de vista del consenso es además de tener un diagnóstico, tener un plan de orientaciones muy claros (derivado del diagnóstico). Para generar consenso con las entidades y antes de que ellos decidan la estrategia. La estrategia (en la administración) corresponde al concejal pero éste recibe unas orientaciones de

técnicos y técnicas (CIP, trabajadoras sociales, técnicos del área de empleo, consultores externos, etc). Es aquí (plan de orientaciones) donde está el papel más determinante para el técnico. Las estrategias concejales.

Respecto al tema de la estrategia lo más importante es pensar en una cuestión: crear o no si lo hubiera potenciarla, una estructura piloto que gestione esta estrategia (un lugar, algo, alguien), lo mejor es que no descansa en los concejales, sino que el Ayuntamiento a nivel de la alcaldía y viendo la trascendencia del problema lo montara, con un técnico de empleo y trabajadores sociales.

Hay un instrumento respecto lo que es la estrategia BM30 (Bilbao Metrópoli 30), uno de los subproductos de BM30 ayuda a municipios de Bizkaia a hacer reflexiones estratégicas, hacia donde quiere ir. Este tipo de planteamiento nos supera, pero para nosotras es clave para saber como abordar los temas de inserción laboral.

♦ **Actores, condiciones e instrumentos.**

Respecto a los actores que trabajan en estos temas hay 4 ejes:

Actores:	Agencias de desarrollo	Centros de formación	Mundo sociolaboral (empresas y sindicatos)	Otros colectivos institucionales
Objetivo general	Movilización y estímulo	Apoyo	Creación de empleo y riqueza	Cooperación
<u>FUNCIONES</u>	Diagnóstico e identificación de problemas y necesidades	Impartir formación con personas desempleadas	Utilización productiva, no solo especuladora de sus recursos	Creación de condiciones participativas (movilización)
	Promoción del empleo	Investigación y análisis de necesidades de formación del entorno	Crear oportunidades de empleo	Dinamización del tejido social
	Estímulo de la participación y la movilización de todos los agentes.	Asistencia técnica y suministro de información	Respecto al fortalecimiento y diversificación de la economía local	Apoyo a la implementación de iniciativas
	Coordinación de las políticas sociales, de los recursos			
	Formación y asesoramiento para el empleo			
<u>LIMITACIONES</u>	Fuerte dependencia	Necesitan superar una	Débil asunción de responsabilidades	Mucha falta

	económica e institucional definido	mentalidad de estricta formación		compr
	Ausencia de un marco legal e institucional definido	Muchos centros tienen falta de concienciación sobre el papel en el desarrollo local	No hay cauces de comunicación con otros colectivos	

2.2. MERCADO DE TRABAJO

♦ Qué es y cómo funciona

El Mercado de Trabajo nos interesa porque es el ámbito en el que se va a producir el 90% de la inserción laboral. El 10% restante se va a producir fuera del Mercado(s) de Trabajo oficial. En Centros y talleres de trabajo (que no de empleo) que no están dentro del Mercado de Trabajo (Lantegi Batuk por ejemplo).

La Inserción Laboral se da por una parte en el Mercado(s) de Trabajo mediante el empleo y por otra parte mediante el trabajo y la actividad.

El conocimiento de la estructura del Mercado de Trabajo y el comportamiento del Mercado de Trabajo resultan de una importancia básica para todas las entidades que intervienen en la Inserción Laboral. Se trataría de conocer de manera más rigurosa los diferentes grupos que componen la población en relación con la actividad y también de conocer, en base a datos más o menos representativos, las características de esos grupos.

Aquí de entrada vamos a dejar de lado la economía sumergida, ya que se sustrae de toda estadística.

Una **definición** de **Mercado de Trabajo** sería la del lugar en el que se produce el encuentro entre las demandas de trabajo u ofertas de empleo que realizan las empresas o entidades empleadoras y las ofertas de trabajo o demandas de empleo de las personas que desean desempeñar un puesto de trabajo. Resulta fundamental delimitar el ámbito de actuación de todo mercado de trabajo, es decir, el tipo de trabajo, localización geográfica, referencia temporal, etc.

El Mercado de Trabajo se define además por el tipo de mercancía que se utiliza en ese espacio de intercambio. Así, es muy importante diferenciar a nuestro nivel entre lo que sería el Mercado de Trabajo y el Mercado de Empleo, como nociones. Hablar de trabajo nos conduciría a poner el acento sobre la cualificación y competencias y hablar del empleo nos llevaría a poner el acento en las condiciones del ejercicio del Trabajo, el salario, la duración de la jornada... Desde ese punto de vista nosotros desde la inserción laboral estaríamos más cerca del Mercado de Empleo.

El Mercado de Empleo no es único, se diferencia del lado de la oferta de trabajo por la cualificación de la persona, esa cualificación está construida por la formación y la experiencia laboral; y del lado de la demanda de trabajo por la organización del trabajo por las empresas o entidades empleadoras. Es difícil definir Mercados de Trabajo homogéneos, sobre todo desde el punto de vista de formaciones requeridas.

El funcionamiento de Mercado de Trabajo no solo es consecuencia de los mecanismos de confrontación entre oferentes y demandantes porque ello supondría una perfecta transparencia del Mercado de Trabajo donde la información sobre ese Mercado sería total y accesible a todas las personas, y que oferentes y demandantes estarían en pie de igualdad. En la realidad, la información es imperfecta y los Mercados están segmentados.

La segunda idea es que la información tiene que ser total y más accesible a las personas.

Diferencia entre mercados internos de trabajo y mercados externos

Para las entidades empleadoras el recurso al mercado de trabajo por medio de un anuncio de vacante de empleo, no es inmediato. Normalmente por eso mismo las entidades empleadoras recurren al mercado interno del trabajo que sería resumir a sus propias personas asalariadas o entornos más próximos porque parece que las empresas son más libres. (Media Markt: Mercado interno en Ikea, puestos reservados para personas de Barakaldo).

Otro tema es que en el Mercado de Trabajo se requieren diferentes niveles de cualificación, existen actividades o puestos de trabajo que requieren altos conocimientos técnicos o mucha experiencia laboral o especialización. Otros por el contra, en los que no es necesario tener especial conocimiento ni requiere especiales adaptaciones ni aprendizajes. Esto nos va a enfrentar a un problema, querer que las personas tengan un trabajo digno al final.

Hay que tener en cuenta que el Mercado de Trabajo varía mucho según los sectores de actividad y según los territorios.

Y por último, relacionado con la determinación estaría la idea de mercado visible y el mercado oculto del trabajo. El mercado visible son las ofertas de empleo que son conocidas por el público (se estima que es el 15%, 5% de INEM y Langai, 10% prensa) y el mercado oculto son las ofertas desconocidas por el público (85%), de los cuales el 40% pasaría por las relaciones, el 30% pasaría por las candidaturas espontáneas (internet, e-recluting) y el 15 % restante ETT y empresas de selección.

ESQUEMA DE MERCADO DE TRABAJO (FOTOCOPIA)

Puestos disponibles: Entidades empleadoras: ofrecen empleo.

Reentradas: Personas que por unas razones u otras dejan un empleo y vuelven (muchas mujeres abandonan el empleo por maternidad y luego tienen dificultades para incorporarse al mercado de trabajo, acaban percibiendo la RB, también está el tema del declive industrial, no cabe la recolocación, son mayores de 45 años.)

En el lado de la oferta las cuestiones que hay que reconocer son analizar las ocupaciones ofertadas. Además de eso habría que ver que sectores económicos y subsectores económicos son los más significativos y por supuesto cuales son los requisitos que demandan las entidades empleadoras (sobre todo empresas).

Otro tema vinculado a la dinámica del trabajo es conocer las posibles causas de destrucción de empleo, en este caso sería trabajar en negativo.

Por último, conocer un poco la legislación laboral y el marco normativo desde el punto de vista del Mercado de Trabajo. En lo que a oportunidades de trabajo se refieren, actúan dos grandes grupos de componentes: (exámen)

- ♦ **Los requerimientos:** Son las demandas de perfiles que demandan las entidades empleadoras, los puestos de trabajo.
- ♦ **Las competencias:** Serían las habilidades, destrezas... que ha desarrollado cada personas y que configuran su perfil profesional.

¿Qué buscan las entidades empleadoras como *requerimiento*?

Para las trabajadoras sociales:

- ♦ Que tengamos el título
- ♦ Experiencia.
- ♦ Idiomas.
- ♦ Movilidad geográfica.
- ♦ Capacidad para trabajar en equipo.
- ♦ Capacidad para comunicar.
- ♦ Sentido de iniciativa.

Las *competencias* serían el conjunto de: conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que cada persona desarrolla y tan importante como esto es como se desarrolla a través de la experiencia laboral, nivel de formación de un cierto desarrollo personal, la situación sociolaboral, etc.

Las principales competencias son de tres tipos:

- ♦ *Competencias profesionales* (experiencia, formación).
- ♦ *Competencias personales* (iniciativa, responsabilidad, fluidez verbal, habilidades manuales, capacidad creativa, facilidad de relación, trabajo en equipo...)
- ♦ *Actitudes* (interés por el trabajo, autoestima, capacidad de

aprendizaje, comportamiento ante normas sociales...) Pero no todo es blanco o negro. No es dogma, depende del olfato. Hay veces que hay que disfrazarse, ponerse la corbata, etc. Depende de la entidad. A veces es mejor ocultar una competencia o enfatizar en una de ellas.

Estructura del Mercado de Trabajo:

Puede ser una persona

que está cobrando la RB

con estímulos al empleo

(ocupada)

A la hora de estudiar la población activa hay que ver la población desde 4 dimensiones:

- ◆ La población desocupada en que tramos de **edad** se mueve:
 - ◇ 16–24 años
 - ◇ 25–44 años
 - ◇ 45 o más años
- ◆ Respecto al **género** estaría el tema claro, cuantas mujeres y cuantos hombres hay.
- ◆ Los diferentes grados de **experiencia laboral**, cuantos carecen de experiencia y cuanta experiencia vinculada al empleo que se está demandando.
- ◆ El **nivel de formación** de la población desocupada, aquí se utilizan 4 variables:
 - ◆ Niveles de estudios primarios
 - ◆ Niveles de estudios secundarios (bachiller)
 - ◆ Estudios profesionales (grado medio y superior)
 - ◆ Ámbito universitario

Sobre estas dimensiones puede haber diferentes variaciones, dependiendo del criterio. Si trabajamos por ejemplo con mujeres jóvenes, el cohorte de edad de 16 a 24 años, se queda grande, habría que hacer diferentes cohortes.

Dentro del Mercado de Trabajo hay diferentes definiciones:

- ◆ La **población activa** sería el conjunto de personas que están dedicadas a la producción de bienes y servicios, o disponibles para ello y buscándolo activamente. (La población activa puede estar ocupada o desocupada).
- ◆ La **población inactiva** es aquella parte de la población que no está dedicada a la producción de bienes y servicios, que no participa activamente en la economía real.

A partir de esta distinción hay 3 tipos de tasas:

- ◆ *Tasa de actividad*: La relación entre el porcentaje de la población activa respecto a la población total.

- ♦ **Tasa de ocupación:** Sería el porcentaje de la población activa ocupada respecto a la población total.
- ♦ **Tasa de desempleo:** El porcentaje de la población activa desempleada respecto a la población total.

Otros dos conceptos relacionados con esto:

***Activos marginales:** Referido a las personas que en el momento de realizar la encuesta tengan un empleo ocasional, temporal y que los 3 últimos meses hayan trabajado al menos un tercio de la jornada normal de trabajo (un poco más de 2 horas y media diarias). Esto es por ejemplo para los jóvenes entre 16 y 18 años, para que tengan una inserción suave.

***Las personas temporeras sin empleo,** serían aquellas personas que tienen empleos de temporada normalmente vinculados al 3º sector (hostelería, comercios en rebajas...) y que fuera de temporada no buscan activamente empleo. (Por ejemplo: Mujeres que no quieren formarse, que solo buscan empleo en épocas de rebajas. 6 meses de rebajas y el resto del año, prepararles la motivación para que quisieran trabajar más. Esto solo se puede hacer en grandes comercios).

Otro tema desde el punto de vista de las tasas es el **paro registrado**. Sería el número de personas desempleadas que se registran para solicitar prestaciones por desempleo. Las condiciones para solicitarlas son cada vez más estrictas, se va cerrando cada vez más. Esto quiere decir que el Servicio Público de Empleo Estatal (lo antes era INEM), siempre había un número de desempleo, porque había gente que no iba a las oficinas a registrarse.

En el SPEE, por un lado, no te encuentras con las personas con las que vas a trabajar y desconoces que parte del grupo no son competencia directa. No sirve ir al INEM a ver el desempleo, no están nuestros usuarios (normalmente) y no hay inmigrantes.

El otro tipo es el **desempleo real**, que serían todas las personas que trabajarían en una economía que funcionara a niveles de pleno empleo, y ello, aunque ahora no buscaran empleo. Aquí se situarían muchas personas jóvenes, personas a las que les resultan poco rentable ir allí porque cobran la RB y hacen chapucillas...

- ♦ **Tasa de salarización:** Sería el porcentaje de personas asalariadas respecto al total de población con empleo (los autónomos no tienen un salario, tienen un sueldo. Tienen un empleo, pero no es asalariado).
- ♦ **Tasa de eventualidad:** Sería la parte de la población eventual sobre el total de la población asalariada.
- ♦ **Tasa de desempleo específica:** Puede estar referida al género o a la edad, esto significa la proporción de personas de cada una de esos grupos que se encuentra en desempleo.

Hay que tener en cuenta el porcentaje de la población activa y el porcentaje de la tasa de desempleo. El ritmo de la creación de empleo

tiene que ir en consonancia con el crecimiento de la población activa. Si en Zamudio hacen empresas baja el desempleo, pero si va mucha gente a vivir allí, el desempleo sube porque hay más población activa que antes.

♦ **Fuentes de información del mercado de trabajo y/o estadísticas**

La primera distinción que se puede establecer es entre el tipo de informes que se hagan respecto al análisis de trabajo. Pueden ser:

- ♦ **Informes descriptivos:** Cuando se pretende una exposición sencilla de la situación en base a datos estadísticos.
- ♦ **Analíticos:** Por que además de lo anterior, se buscan establecer relaciones con otros elementos de explicación. Además de explicación hay análisis.
- ♦ **Teóricos:** Porque habría una pretensión de insertar esa información, esos datos, en el marco de un planteamiento teórico, de una investigación.

Básicamente el tipo de informes puede ir desde un informe diagnóstico como examen profundo de todos los datos del Mercado de Trabajo hasta un informe mensual donde se planteen las principales magnitudes, esto a nivel de informes.

Concretando más el tipo de fuentes estadísticas o de información más relevantes serían los siguientes:

- ♦ **Censos y padrones:** La información se extraería de los epígrafes relacionados con el empleo que tiene cada uno de ellos y con la perioricidad.
- ♦ **Encuestas regulares:** Estarían fundamentalmente 3 encuestas que son 4 de hecho:
 - ◊ Encuesta de población activa (EPA): INE. En Euskadi se hace otra que es del Eustat, el PARA.
 - ◊ La encuesta de salarios. Maraca la pauta de la evolución del trabajo.
 - ◊ La encuesta de coyuntura laboral. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ♦ **Las encuestas no regulares:** Incluiríamos la encuesta de condiciones de vida y trabajo (CIS), la encuesta de políticas de contratación y formación de las empresas, la encuesta de necesidades de empleo y formación (estas las hace el Ministerio de Trabajo) y la encuesta de juventud. Este tipo de encuestas aportan información sobre el Mercado de Trabajo.
- ♦ **Registros Administrativos:** El más importante es el del INEM, para intentar registrar el desempleo existente, el de la *Seguridad Social* (todo lo que tiene que ver con las altas y bajas, jubilación...), *registro industrial de creación de empresas* y el de *educación* (para ver los niveles de formación en general).

Quitando el PARA , las demás las hace el Estado.

OCDE: Informe de perspectivas anuales, marca tendencias.

UE: Informe sobre la situación de trabajo de los Estados miembros.

Informes de diferentes Ministerios de ámbito estatal o también de consejerías. Por ejemplo, Hacienda: Estudio sobre políticas de macroeconomía en la CAV.

♦ **Observatorio. Mercado de trabajo local.**

Es una **estructura de análisis sistemático** del Mercado de Trabajo (a ser posible local, comarcal) y su relación con la realidad de Mercado de Trabajo europeo y estatal. También de las **tendencias** cualitativas y cuantitativas del empleo. Y por último, en 3º lugar, el análisis de la evolución de la **profesionalidad** (nos referimos a los perfiles profesionales y a la formación).

El objetivo principal de un **observatorio** es la generación de un banco de datos que aporte información y análisis para conseguir el acercamiento entre la oferta y la demanda de empleo. (exam: ¿qué es un observatorio?)

Los objetivos operativos y/o de impacto serían 7:

- Analizar las características sociolaborales de la población potencialmente activa (que puedan llegar a serlo dentro de poco, personas de 14-15 años).
- Inventariar (hacer inventario), analizar y catalogar la infraestructura formativa de carácter profesional.
- Inventariar del mapa empresarial de la comarca y de sus características estructurales.
- Conocer los perfiles profesionales realmente existentes y preparar los nuevos perfiles profesionales o nuevas cualificaciones (anticiparse un poco).
- Definir un sistema capaz de integrarse con otras redes de información sobre el Mercado de Trabajo.
- Concertar los esfuerzos que se hagan desde todas las instituciones implicadas en la creación y mantenimiento de empleo.
- Definir pautas de actuación para la generación de políticas de empleo locales.

♦ **Intermediación entre la oferta y la demanda de empleo.**

Como su nombre indica consiste en casar o por lo menos coordinar la oferta y la demanda del Mercado de Trabajo.

Como funciona normalmente la intermediación en el Mercado de Trabajo:

Pide candidatos

Envía candidatos

–Información

–Orientación

-Analiza mercado

-Entrevistas

Las empresas de inserción son oficinas que se encargan de coordinar y casar las ofertas de empleo con las demandas y con las **condiciones sociolaborales** de las personas que buscan empleo, estas agencias de colocación están en la órbita del SPEE (Servicio Público de Empleo Estatal) y colaboran con éste en todo lo que supone la mediación o la intermediación.

No solo coordinar y casar las ofertas de empleo, sino también con las condiciones sociolaborales. Es un matiz importante.

Las agencias de colocación se plantean además de esto, un sentido del servicio público que les obliga a estas oficinas a especializarse en la inserción laboral de aquellos grupos con mayores dificultades de acceso al Mercado de Trabajo.

Aquí hay que tener en cuenta variables como. Edad, cualificación y duración del desempleo. También hay que añadir variables como: sexo, estado civil (tiene que ver con la: flexibilidad, movilidad, hijos a cargo...).

Las características principales son las siguientes:

- El nivel de operatividad. Significa que además de la autorización correspondiente (INEM) hay agencias de colocación que tienen diferentes niveles de operatividad:
- Física (territorial)
- Técnica, que gama de oficios, de cualificaciones...
- Las agencias de colocación no tienen ánimo de lucro aunque llegado el caso puedan llegar a cobrarles el servicio a los desempleados.
- El respeto al Principio de Igualdad en el acceso al empleo (no solo se refiere a la igualdad de género, también a la situación social...)
- En ningún caso se puede subcontratar a otras entidades la prestación de estos servicios.
- Deben remitir todos los datos de la persona demandante al servicio público de empleo. Antes era incluso obligatorio estar inscrito en el INEM, ahora no.

Cuando hablamos de este tipo de agencias tenemos este cuadro:

<i>INEM</i>	Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:: -Gestión y control de prestaciones. -Nueva configuración del Servicio Público de Empleo.
<i>ETT</i>	<i>Def:</i> Aquella que pone al servicio de una tercera empresa, de forma temporal... a trabajadores que

	anteriormente han sido contratados en sus propias plantillas. <i>Normativa:</i> Decreto 4/1995, de 13 de enero. <i>Característica:</i> Surgen como respuesta a las necesidades del Mercado de Trabajo. (Están obligados a dar formación por Ley. ETT: Contrato mercantil de la empresa. Las condiciones de trabajo como la jornada, la pone la empresa pero x ej el salario lo pone la ETT).
Servicios integrados para el empleo (SIPE)	Los SIPE comprende el proceso complejo de acompañamiento del demandante en su búsqueda de empleo. (Son como sucursales de agencias de colocación, pero ya no es habitual verlos). <i>Normativa:</i> Real Decreto 735/1995 5 de Mayo <i>Características:</i> Dos campos de actuación: –Análisis del Mercado de Trabajo –Establecimiento de procesos que mejoren la ocupabilidad de los demandantes de empleo.
Agencias de colocación de empleo	Def: Tienen como finalidad ayudar a los trabajadores a encontrar empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados. <i>Normativa:</i> Real Decreto 735/1995 de 5 de Mayo <i>Características:</i> colaboran con el INEM en la intermediación del Mercado de Trabajo. –Carecen de fines lucrativos y han de garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo. –INEM sigue un registro de las agencias
EURES	Europa. Servicio de intermediación en el Mercado de Trabajo, que coordina los servicios de los Estados miembros. C/ Alameda Mazarredo

DISTINCIÓN ENTRE FORMACIÓN REGLADA, FORMACIÓN OCUPACIONAL, FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y FORMACIÓN CONTINUA: (Pregunta de Examen)

QUÉ:	POBLACIÓN:	LEGISLACIÓN:	NIVEL DE HOMOLOGACIÓN:	EN
				DI

				RI
Formación Reglada	Población no Activa (Activa).	LOCE.	Sí.	De de
Formación Ocupacional	Población Activa Desempleada.	Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP). Gobierno Vasco.	No existe.	De de As So De de Er Se So
Formación Continua	Población Activa.	FORCEN (Formación Continua).	No existe.	HO (E tra Fo Co

FORMACIÓN REGLADA: Ámbito Educativo. Se refiere a la formación, dirigida a la población no activa. La legislación aplicable es la LOCE. Se trata de una formación homologada. La entidad de referencia es el Departamento de Educación.

FORMACIÓN NO REGLADA: Formación Ocupacional y Formación Continua.

FORMACIÓN OCUPACIONAL: Formación para el Empleo, dirigida a las personas desempleadas (que son Población Activa). La legislación aplicable es la FIP. Se trata de una formación no homologada. Las entidades de referencia son el Departamento de Trabajo y Asuntos Sociales. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

FORMACIÓN CONTINUA: Formación no homologada, dirigida a la población activa ocupada (mediante formación, cursos, de reciclaje). La legislación aplicable es la FORCEN y la entidad de referencia es HOBETUS.

TEMA 3: TEMAS FUNDAMENTALES

3.1. POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN

♦ Promoción de empleo: concepto y métodos.

Promoción de empleo: Conjunto de decisiones sociales económicas, incluso culturales que tienen como finalidad la consecución del equilibrio a corto, medio y largo plazo. Entre la oferta y la demanda de empleo.

Y también en sus aspectos cualitativos y cuantitativos, así como la protección de situaciones de desempleo. (España baja el desempleo a

10 puntos en 10 años, ahora el problema a dejado de ser cuantitativo para ser cualitativo: ¿Qué tipo de empleo? Precario, temporal...)

Las medidas de política de empleo además de estar recogidas siempre en regulaciones jurídicas (leyes, decretos...) suelen tener una vinculación muy importante con las políticas económicas. En este sentido buscan o pretenden 3 objetivos:

- ◊ La consecución y mantenimiento del pleno empleo (5%).
- ◊ Mejorar la estructura ocupacional.
- ◊ Fomentar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

objetivos de la política de promoción de empleo:

–*Políticas activas*

–*Políticas pasivas*

–*Políticas globales:* –Oferta de empleo

–Demanda de empleo 80%

–*Políticas específicas:* –Ordenamiento del tiempo de trabajo y los nuevos empleos

–Formación/ Inserción (donde intervenimos) –5%– 20%

Ej: Una política global que actúa sobre la oferta de empleo es bonificar en la SEGURIDAD Social, y la que actúa sobre la demanda de empleo: cambiar LOGSE por LOCE. Edad obligatoria 16 años.

Otra definición de las políticas activas de empleo:

Actuaciones de los poderes públicos (aunque no solo) sobre el Mercado de Trabajo con la finalidad de procurar un ajuste adecuado entre la oferta y la demanda de empleo. Esta definición es complementaria a la anterior.

En este sentido, la política de empleo es una actuación más al servicio de la política económica global que se lleva a cabo específicamente en el denominado Mercado de Trabajo, y por lo tanto, complementaria como tal de la política económica global.

Desde el punto de vista de lo que sería el alcance institucional de las políticas de empleo se dispone de una gama de actuaciones institucionales y medidas técnicas.

Esa gama de actuaciones se agrupan en 4 líneas de actuación:

- Actuación sobre oferta de empleo. Esto supone actuar sobre la capacidad de crear ocupación del sistema económico. Esto es lo que

llamaríamos: creación de empleo directo

- Actuación sobre demanda de empleo u oferta de trabajo sobre las personas que buscan empleo. Aquí estaríamos ante las realidades de reparto de trabajo.
- Búsqueda del equilibrio o ajuste entre la oferta y la demanda. Flexibilización, intermediación, colocación...
- Actuación sobre la protección del desempleo.

POLÍTICAS GLOBALES. Actúan sobre:

Oferta de trabajo (demandan empleo):

- ♦ Actuación sobre la población activa.
- ♦ Evolución natural de la población activa

Demanda de trabajo (ofrecen empleo):

- ♦ Actuar sobre las entidades empleadoras:
 - Focalizar sobre el coste salarial
 - Flexibilidad: Tiene que ver con los horarios, contratos...

POLÍTICAS ESPECÍFICAS

formas de empleo: Sobre todo son las relaciones con los nuevos yacimientos de empleo relacionadas con todas las nuevas realidades sociales y económicas que pueden ahora mismo ser creadoras de empleo (servicios medioambientales, servicios sociales a las personas...)

del tiempo de trabajo: Todo lo que tiene que ver de la reordenación del tiempo de trabajo (reducción de la jornada: 35 horas).

"Formación: La formación ocupacional tendría que ver con 3 cuestiones:

- Entender el imperativo de la formación a nivel global. (Pensar que a más formación más posibilidades de encontrar empleo). Aquí actúan 3 subsistemas:
 - ♦ Formación reglada
 - ♦ Formación continua (trabajadores ocupados)
 - ♦ Formación ocupacional (trabajadores desocupados)
 - ♦ Relación entre formación y empleo. Aquí hay que comentar que la relación no es causa y efecto, ni en cantidad ni en calidad.
 - ♦ Tiene que ver con las políticas estrictas de formación ocupacional. El problema es ver si la oferta educativa va en consonancia con la demanda del Mercado de Trabajo.

"Inserción: Aquí tendríamos la selectividad del desempleo. El desempleo es selectivo, en el Mercado de Trabajo actual no es posible la inserción laboral de personas con ciertos perfiles personales, como por ejemplo: Personas mayores de 45 años, personas ex –toxicómanas...

Todos son políticas activas, las pasivas serían las prestaciones.

◇ **Descripción y evaluación, a nivel de la Unión Europea, España, Euskadi.**

En el caso concreto de la UE, se plantean los perfiles de empleo a partir de las políticas macroeconómicas. Y también de reformas microeconómicas. Entre éstas reformas microeconómicas estarían las siguientes:

- ◇ Atraer y retener al mayor número de personas en el Mercado de Trabajo. (Animar a las mujeres que están en casa que vayan a la población activa).
- ◇ Mejorar la capacidad de adaptación de las personas trabajadoras y de las empresas y acrecentar la flexibilidad del Mercado de Trabajo.
- ◇ Invertir fundamentalmente en lo que se llama el capital humano a través de la mejora de los sistemas formativos y la adquisición de competencias (Por ejemplo, Deusto: no solo educación formativa, sino también competencias personales).

Hay 8 líneas directrices en lo que es la política europea:

- ◆ Buscar el pleno empleo mejorando la productividad y reforzando la cohesión social y territorial.
- ◆ Favorecer una aproximación al Mercado de Trabajo fundada sobre el ciclo de la vida (profesores eméritos, los Papas y cardenales).
- ◆ Crear Mercados de Trabajo que favorezcan la inserción de personas desfavorecidas.
- ◆ Mejorar la respuesta a las necesidades del Mercado de Trabajo.
- ◆ Favorecer la flexibilidad intentando conciliar la seguridad en el empleo y reduciendo la segmentación.
- ◆ Vigilar o controlar que la evolución de los salarios y otros costes del trabajo sean favorables al empleo.
- ◆ Acrecentar las inversiones en formación e innovación.
- ◆ Adaptar los 3 subsistemas de formación a las nuevas necesidades en materia de competencias.

A nivel de la UE lo primero que hay que tener claro, son:

- **Fondos estructurales:** Son 4: FEDER, FSE, FEOGA, IFOP. (Hay otro fondo que no es estructural, que sería el fondo de cohesión).
- **Objetivos:** Son 3
- **Iniciativas comunitarias:**

◇ 1º Bloque: EQUAL, URBAN, INTEREG, LEADER

◇ 2º Bloque: Sócrates, Leonardo Da Vinci.

Los **FONDOS ESTRUCTURALES** son fondos de la UE que sirven para financiar acciones estructurales, es decir, aquellos que tienen por objeto reducir las divergencias de

desarrollo entre las regiones de la UE.

Significa que estamos en nivel de regiones. Está hablando de equilibrar los niveles de desarrollo de las diferentes regiones (por ejemplo, una tasa de ello es la del desempleo).

Dentro de esta definición lo que hace es plantear los 4 fondos:

- ◇ **FEDER:** Fondo Europeo de Desarrollo Regional. Es el más importante, es el más decisivo. Pretende incidir a nivel de las actividades económicas en general, la mejora de la competitividad de regiones, la protección del medioambiente, y la igualdad entre hombres y mujeres.

Financia Metro Bilbao, mejora de aguas... Es lo que se llama Keynesianismo, creación de empleo desde lo público. Mucha obra de infraestructura (Aeropuerto de Loiu).

- ◇ **FSE:** Fondo Social Europeo para las acciones de Formación y lucha contra el desempleo. Este fondo es el principal fondo de referencia para materias de inserción.

Es un fondo estructural, es el que aparece en los cursos. No es solo dinero, aunque si principalmente.

El FSE cuando se ejecuta se hace a nivel de EEE (Estrategia Europea de Empleo), aquí se deciden las grandes políticas de empleo. De esta estrategia se derivan las directrices en materia de política de empleo.

Gran parte de los programas de formación se cofinancian desde aquí, en clave de dinero y también en clave conceptual.

- ◇ **FEOGA:** Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola, que tiene como principal función el desarrollo en ámbitos rurales.

Va vinculada a la iniciativa Leader.

- ◇ **IFOP:** Instrumento Financiero de Orientación de la Pesca. Todo lo que es la costa española, francesa... muchas acciones financiadas por IFOP.

- ◇ **Fondo de Cohesión:** (es como si habláramos de 4 + 1). Se creó en el 93 con intención de darles un plus de dinero para 4 estados: Grecia, España, Portugal e Irlanda, que hasta la llegada de los 10 nuevos países, éstos eran los más pobres.

Hoy en día Irlanda ya ha salido y existe una gran pelea política, que es que España, a pesar de su desarrollo económico, quiere seguir siendo receptora.

OBJETIVOS:

La aplicación de estos fondos económicos de los programas no se hacen a todos por igual. Sitúa a todas las regiones, en función de 3 objetivos:

- ◆ El que ofrece la ayuda a las regiones menos desarrolladas, a las regiones ultraperiféricas y árticas. (Dinamarca, Suecia, Finlandia, Andalucía, Extremadura...).
- ◆ Financiar las acciones sobre reconversión económica y social que tienen un origen estructural, bien ligado a la industria, al ámbito rural, dependiente de la pesca, y también del tema urbano (Urban). Aquí estaría Euskadi.
- ◆ Nuestro objetivo preferente tiene un carácter menos regional y más transversal, en la mediada que se orienta hacia la adaptación y modernización de las políticas de empleo, educación y formación.

Para nosotros es importante, depende en que parte de Euskadi trabaje, tengo diferentes objetivos.

INICIATIVAS COMUNITARIAS:

Son aquellas iniciativas dirigidas a solucionar problemas de los que hemos comentado (desequilibrios territoriales) que no pueden encontrar una solución adecuada a nivel estatal.

- ◆ **EQUAL:** Clave en el 3º sector, servicios, en inserción laboral. Cáritas, Peñasal...
- ◆ **URBAN:** Para territorios concretos
- ◆ **INTEREG:** Para territorios fronterizos (Zamora + Portugal, Bidasoa...)
- ◆ **LEADER:** Desarrollo rural.

Cada iniciativa está más o menos relacionada con un Fondo Estructural:

- **EQUAL:** FSE
- **URBAN:** FEDER
- **INTEREG:** FEDER
- **LEADER:** FEOGA, IFOP

- ◆ **Sócrates:** Es una iniciativa comunitaria o programa para la promoción de la educación en general, en base a 4 tipos de acciones: lingua, comenius, erasmus, grundtvig (lo que más nos toca dirigida a la educación de adultos y también a toda la estrategia de aprendizaje a lo largo de la vida, LLL: Long Life Learning).
- ◆ **Leonardo Da Vinci:** Es un programa de acción de desarrollo. Dirigida a la Formación Profesional, movilidad transnacional, etc.

EQUAL:

Nuevas formas de combatir la discriminación y la desigualdad en el ámbito del empleo en Europa.

EQUAL, cuando pretende combatir esto de dirige tanto a la población activa ocupada como a la población activa desocupada.

Las 9 prioridades temáticas:

- ◆ Capacidad de inserción profesional. Facilitar el acceso y la reincorporación al Mercado de Trabajo de las personas que más dificultades sufren para integrarse en el Mercado de Trabajo. Pretende ir al núcleo duro del desempleo.
- ◆ Combatir el racismo y la xenofobia en el Mercado de Trabajo.
- ◆ Desarrollar el espíritu de empresa, a través de la apertura del proceso de creación de empresas a todas las personas. (BBK Solidarioa, microcréditos)
- ◆ Reforzar la economía social o el 3º sector y en particular los servicios de interés para las personas, así como la mejora de la calidad de los empleos.
- ◆ Promover la formación permanente y las prácticas laborales que fomenten la contratación y la permanencia en el empleo.
- ◆ Apoyar la puesta al día y el reciclaje de las empresas y trabajadores/as, respecto a los cambios económicos estructurales y las nuevas tecnologías.
- ◆ Conciliar la vida familiar y la vida profesional, así como reintegrar a las mujeres que han abandonado el Mercado de Trabajo.
- ◆ Reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo.
- ◆ Contribuir a la integración de las personas solicitantes de asilo.

Estas 9 se pueden agrupar en 5:

- Capacidad profesional (1-2)
- Espíritu de empresa (3-4)
- Adaptabilidad (5-6)
- Igualdad de oportunidades (7-8)
- Solicitantes de asilo (9)

Programas y recursos de empleo y formación a nivel de Euskadi

	Gobierno Vasco – Diputaciones Forales	INEM
Intermediación, registro e información de personas desempleadas	Intermediación: Langai (Servicio Vasco de Colocación).	Oficinas

	Registro, información: Lanbide	
Orientación	Servicio Vasco de Orientación (Lanbide)	–OPEAs (Orientación para el empleo y asistencia para el autoempleo). –SIPE (Servicio integrados para el empleo)
Formación ocupacional	Plan Vasco de Formación Profesional: Lanbidez. Recogidos los 3 subsistemas: (reglada, ocupacional y continua)	FIP (Formación e Inserción Profesional)
Programas de empleo formación experienciales y programas de inserción	–Auzolan –PDL (Parados de Larga Duración) –Junior Empresa	–Escuelas taller –Casas de oficio –INEM corporaciones locales –Talleres de empleo
Formación continua	Hobetuz	Forcem (Fundación tripartita para la formación)
Subvenciones a la contratación	–Decreto de ayudas a la contratación y al mantenimiento del empleo. –Ayudas a la creación de empleo (creación de empresas)	–Medidas de apoyo al empleo –Medidas de fomento al autoempleo

Guía Laboral 2005: www.mtas.es

3.2.CUALIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

A nivel Vasco: Sistema Vasco de cualificaciones, Instituto Vasco de cualificaciones.

Cualificación profesional: Aquella especificación de competencias que acreditan a la persona poseedora que tiene la competencia profesional en una determinada ocupación, o también en la mayor parte de los casos, que tiene la competencia profesional para el ejercicio de una actividad profesional regulada.

Las competencias profesionales serían un conjunto de conductas observables y capacidades (se supone que de la persona) relacionadas con la correcta actuación en su puesto de trabajo. Estas competencias profesionales incluyen tanto conocimientos específicos, que normalmente son de carácter técnico, como habilidades y cualidades genéricas o específicas precisas para garantizar el desarrollo del empleo.

Entre las **cualidades genéricas**, además de las que siempre se suelen comentar, hay 3:

- ◊ Resolución de problemas (interpretación de un plano, por ejemplo).
- ◊ La evaluación de las consecuencias del desempeño profesional.
- ◊ La facultad para participar activamente en la mejora de la producción.

Como ejemplo de las **cualidades específicas** (competencias):

- ◊ La capacidad de comunicación.
- ◊ Autonomía.
- ◊ Liderazgo.
- ◊ Creatividad.
- ◊ Etc.

10

Avances tecnológicos

Disminución trabajadores ocupados

Mejora productividad

Incremento producción

Población de 16 o más años, en edad de trabajar

Población inactiva

Población activa

Jubilados/as

Estudiantes

Amas de casa

Pensionista

Personas incapacitadas para trabajar y/o empleo

Desocupada

Desempleada

Ocupada

EGAILAN: Sociedad pública, adscrita al Departamento de Justicia y Seguridad Social. Se creo en su día para ser el INEM vasco.

LANGAI: Servicio vasco de colocación, se llamaba así porque no había transferencias y creo una INEM paralela.

INEM (Servicio Público de Empleo Estatal)

LANBIDE

Suscribe convenios

AGENCIA DE COLOCACIÓN

Empareja oferta y demanda

Empresa que solicita el servicio:

–Definición trabajo ofertado.

–Perfil posibles candidatos

Centro colaborador

DEMANDANTE

–Curriculum

–Perfil profesional