

ERGON

NOVIEMBRE
2023

20/11/2023

ERGON_OPINA

¡MEJORAR LA GESTIÓN DEL
MERCADO DE TRABAJO!



Fundación Ergon



Fundación Ergon



www.fundacionergon.org

ERGON_OPINA

1 Aunque exista un cierto consenso sobre que la reforma normativa impulsada en la anterior legislatura ha resultado positiva siguen las controversias y particularmente en los datos sobre la realidad del mercado de trabajo.

2 Aunque su impacto se haya visto condicionado por factores estructurales como el conflicto en Ucrania seguimos convencidos de que quedan por abordar muchos de los problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo

3 Unos problemas que afectan por ejemplo a la gestión de la inmigración, el desempleo de carácter estructural y la falta de adecuación entre los perfiles profesionales y las ofertas que formulan las empresas y/o organizaciones

4 Paralelamente necesitamos diseñar e implementar unas Políticas Activas de Empleo más adaptadas a la realidad, más eficientes y mejor evaluadas. Tenemos que aprender a desvincular los conceptos de empleo y trabajo y a gestionar mejor el incremento de la desigualdad en las condiciones laborales rediseñando los sistemas de protección social.

El **EMPLEO**, entendido como trabajo remunerado y eje estructural de la vida social, fuente principal de los ingresos y condicionante de las pensiones y las prestaciones sociales, es un **elemento esencial del desarrollo y del bienestar personal y colectivo**. No podemos entender hoy, la vida humana sin él.

Bajo el impacto de una **estructura económica determinada**, y por unos **esquemas culturales y normativos vinculados a ella**, mantenemos **unas tasas de ocupación sensiblemente más bajas y de desempleo más elevadas respecto a las medias europeas**. Deberíamos mostrar una mayor preocupación por la gestión del mercado de trabajo con el objetivo de que el desempleo estructural deje de ser uno de los atributos que conforman nuestra realidad.

Al margen de coyunturas económicas más o menos favorables, y de las incertidumbres que tenemos en nuestro horizonte vital, deberíamos tomar consciencia de todos los factores que hoy inciden en el mundo del trabajo y particularmente los relativos a los **cambios en la organización clásica del trabajo, incluida la reorganización del tiempo y espacio**, como consecuencia de la globalización, la digitalización y la robótica, **la demanda de nuevos perfiles y competencias, la aparición de nuevos formatos de prestación laboral** (incluidos aquellos los que denominamos como infra-empleos) **y el aumento de la desigualdad en los niveles de renta**.

De ahí el debate abierto ya, sobre **rentas mínimas o rentas garantizadas de ciudadanía**, el uso de las políticas activas de empleo como **elemento de ajuste y mejora de la empleabilidad**, las nuevas **relaciones entre protección y orientación** y la relación simbiótica entre el empleo y los servicios sociales.

Necesitamos mejorar nuestra capacidad de **análisis y previsión de las necesidades**, modificar los **criterios que definen las normas laborales**, **incrementar los recursos** cualitativos y cuantitativos dedicados a la gestión del empleo, así como los **enfoques básicamente asistenciales** de las políticas activas. Paralelamente deberíamos crear nuevos modelos **para la cooperación público-privada** en los servicios para el empleo **y mejorar la nula o limitada evaluación de las medidas o políticas implementadas en los ámbitos** de la formación, la orientación y la inserción.

Creemos en la necesidad de promover el análisis, la reflexión y el debate entre todos los actores que intervienen, de forma directa o indirecta, en estos ámbitos. Y en la de destacar aquellas iniciativas y proyectos dirigidos a promover el **DESARROLLO DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS**, tanto desde el punto de vista institucional y organizativo como de las personas que diseñan y definen las acciones hasta los que las ejecutan o son usuarios de éstas.

Para ello consideramos necesario promover proyectos dirigidos a:

(1) Analizar la realidad y los RETOS Y NECESIDADES del futuro.

Debemos promover investigaciones y análisis dirigidos a conocer la realidad del mercado de trabajo y la de los diferentes actores que participan en su gestión e incluso realizar predicciones sobre las acciones a desarrollar en el futuro. **Cómo respuesta a este punto ha surgido la iniciativa Innova_Ergon en el que en este año hemos analizado la realidad y los retos de futuro de la Orientación Profesional basándonos en las opiniones de los/las profesionales dedicados a esta actividad.**

(2) Aflorar las mejores prácticas en la gestión de la EMPLEABILIDAD.

Dirigidos a encontrar, reconocer y destacar las mejores prácticas en la gestión del mercado de trabajo y en su desarrollo desde todas las perspectivas posibles. Y también por determinar cuáles son los programas que resultan más eficientes tanto desde el punto de vista social como en su gestión. **A esta iniciativa responde el proyecto Foro_Ergon que tenemos previsto desarrollar el próximo año.**

(3) Poner en marcha entornos de DESARROLLO Y APRENDIZAJE.

Necesitamos desarrollar experiencias de aprendizaje dirigidas a los y las profesionales que participan y actúan en la gestión del mercado de trabajo y la de las Políticas Activas de Empleo. Por ello pretendemos relanzar el proyecto iniciado en 2019, suspendido como consecuencia de la pandemia, dirigido a crear una Comunidad de Aprendizaje abierta en la poder compartir prácticas, promoviendo la reflexión y el debate y compartir herramientas, procesos y métodos dirigidos a la mejora continua. **Una iniciativa (Labs_Ergon) que pretendemos relanzar el próximo año.**