



# ERGON

MAYO 2024

14/05/2024

# ERGON\_OPINA

CLAVES PARA LA  
COLABORACION PÚBLICO  
PRIVADA EN LA GESTION  
DEL EMPLEO



Fundación Ergon



Fundación Ergon



[www.fundacionergon.org](http://www.fundacionergon.org)



# ERGON\_OPINA

**1**

Hoy somos conscientes que nos estamos enfrentando a cambios muy relevantes en el mercado de trabajo. Estos cambios exigen que tengamos un mayor nivel de eficiencia en la gestión de unas políticas activas centradas en facilitar que las personas accedieran al mercado de trabajo.

**2**

Hay consenso en el diagnóstico (desde el propio Gobierno hasta organizaciones como la AiERF, Aempleo, el Institut Cerdá, Fedea, ISEAK etc). Sin embargo, no hacemos lo suficiente para atacar las raíces del problema y para ello no deberíamos de perder las oportunidades que nos ofrece la nueva Ley de Empleo.

**3**

Podemos implantar nuevos procesos e implantar mucha tecnología, pero si no cambiamos las estructuras actuales seguiremos igual. Estamos externalizando la gestión, pero no nos atrevemos a decirlo y ¿Qué nos impide pasar del modelo de subvención al del concierto?

**4**

Tenemos que aprender a desvincular los conceptos de empleo y trabajo y a gestionar mejor el incremento de la desigualdad en las condiciones laborales promoviendo los cambios en los sistemas de protección que nos permitan adaptarnos a estas nuevas realidades.

Hoy en día, nadie cuestiona que nos estamos enfrentando a cambios muy relevantes en el mercado de trabajo. Por otra parte, **todos los datos confirman que el llamado “desempleo estructural” supone la mitad de las personas en esta situación.**

Mientras tanto seguimos gestionando el mercado de trabajo más o menos como lo hemos hecho en los últimos 20/30 años. Lo que supone que probablemente no estemos haciendo **los cambios necesarios para que los sistemas de intermediación laboral se adapten a las nuevas realidades y a las nuevas demandas de los usuarios y los del mercado de trabajo.** Deberíamos empezar a promover un nuevo tipo de acciones gestionados con criterios diferentes.

Nos hemos manifestado reiteradamente en este **boletín sobre la relevancia de crear criterios claros en lo que se refiere a la colaboración público-privada y hemos incluso planteado iniciativas sobre su desarrollo**. En este sentido os invitamos a seguir los criterios que se definen en la sesión de trabajo celebrada en Esade el pasado mes de abril y en el que se analizó el informe elaborado por Ingeus (accesible en **ESTUDIO: LA COOPERACIÓN PÚBLICO-PRIVADA EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO – Ingeus**)

Nuestra posición es clara: necesitamos potenciar esta colaboración asignando a cada ámbito el rol para el que, sin duda, resulta más competente tanto desde el punto de vista formal como real. A saber: **la definición, diseño y control por parte de los Servicios Públicos y la ejecución por parte del Sector Privado (en el que, evidentemente, incluimos a las entidades sociales)**.

Una vez establecido este criterio básico **somos conscientes que esta colaboración exige un cambio cultural relevante por parte de ambos actores** y específicamente la ruptura del “miedo atávico que desde el Sector Público se tiene a lo que lleva el adjetivo de privado”. De igual forma que exige no entrar en entornos de competencia/competitividad entre ambos sectores. Tras esta afirmación que a algunos podrá parecer “inconveniente” enunciaremos los que denominamos “5 pecados capitales” que no deberíamos de cometer al implantar mecanismos para el desarrollo de esta colaboración.

**El primero: No definir claramente el marco de colaboración.** Aunque el número de actores sea relevante (como por otra parte lo es en el resto de los países de la UE) debemos reducir al mínimo los problemas de gestión que se derivan del actual marco competencial y la contaminación que éste plantea a partir de la prevalencia de criterios políticos sobre los de carácter técnico.

**El segundo: Miedo atávico a la gestión privada.** Un concepto que es perfectamente reconocible y que se ha ido alimentando por los criterios con los que se ha planteado la colaboración entre ambos ámbitos. La colaboración es adecuada, necesaria e imprescindible, pero debe hacerse con “luz y taquígrafos” y ha de tomar en consideración la necesidad de trabajar con criterios a medio/largo plazo lo que supone sustituir el modelo de subvención por el del concierto.

**El tercero: El mantenimiento de estructuras rígidas y poco adaptables a las necesidades reales de los usuarios.** La intermediación pública se desarrolla con unos criterios que, a menudo, no se adaptan a la realidad del mercado y a las necesidades de los usuarios (desempleados y tejido empresarial). Seguimos manteniendo criterios que alejan a los agentes públicos de las dinámicas empresariales y del mercado de trabajo. Necesitamos consolidar la participación de los entornos privados en la definición y la gestión de las políticas y estrategias en materia de empleo.

**El cuarto: Poner el foco en los procesos sin tener en cuenta ni los resultados alcanzados ni la perspectiva de la aportación de valor.** No podemos seguir con criterios burocratizados, sin análisis de los datos, sin el conocimiento que facilita la trazabilidad etc. Se tiene mucha buena voluntad, pero este atributo siendo muy importante no es suficiente. No es lo mismo gestionar prestaciones (desempleo, rentas mínimas etc) que tratar y orientar a las personas. Debemos utilizar las herramientas tecnológicas no sólo para analizar los resultados en términos estadísticos sino para saber lo que hemos hecho, como lo hemos hecho y actuar en consecuencia.

Recordemos que podemos cambiar los procesos e implantar mucha tecnología, pero si no cambiamos las estructuras y los elementos culturales seguiremos igual. Un ejemplo:

**¿Qué nos impide pasar del modelo de subvención al del concierto?**

El resultado final es de todos conocido. A pesar de que existe un elevado consenso en el diagnóstico que proponemos no parece que hagamos mucho para “adecuadamente al enfermo”. Y ello exige pasar de las buenas intenciones a las acciones concretas, criterios de coordinación coherentes, generar marcos de confianza entre las partes, no tener miedo a equivocarnos y establecer mecanismos de evaluación y validación de los resultados.

Podemos darle muchas vueltas al diagnóstico, pero seguiremos sin abordar la raíz del problema **mientras no seamos capaces de implementar un modelo flexible de gestión de las políticas activas**. Es una tarea nada desdeñable, pero nos jugamos mucho en ello.

---

# FUNDACIÓN ERAGON

Somos una estructura independiente **cuyos propósitos se centran en la mejora de nuestro mercado de trabajo y en el de minimizar la brecha entre talento y empleo**. Nacimos en 2019 como consecuencia del análisis y la constatación de la viabilidad de poner en marcha un proyecto inexistente en nuestro entorno para resolver un problema complejo que necesita de la colaboración de todos/as.

**Nuestra misión es la de analizar, construir y proponer soluciones que permitan responder a los retos del mundo del trabajo, poniendo a las personas en el centro**. Queremos ayudar con ello a las organizaciones públicas y privadas que diseñan, ejecutan y evalúan las políticas de empleo, y hacerlo bajo los criterios de **independencia, innovación, profesionalidad y transparencia**.

Para cualquier información adicional os rogamos contactéis con nuestro **Responsable de Comunicación Pablo López de Picón** al e-mail [info@fundacionergon.org](mailto:info@fundacionergon.org) y Tel: 672332020