

# La intervenció sociolaboral

Conceptes, marc teòric i normatiu

Begoña Fernández González  
María Asunción Gallo Montero

PID\_00212588



# Índex

<b>Introducció.....</b>	<b>5</b>
<b>Objectius.....</b>	<b>6</b>
<b>1. Concepte d'intervenció i orientació sociolaboral.....</b>	<b>7</b>
1.1. Intervenció social .....	7
1.1.1. Àrees d'intervenció social .....	8
1.2. Orientació sociolaboral .....	9
1.2.1. Objectius de l'orientació sociolaboral .....	11
1.2.2. Història de l'orientació sociolaboral .....	13
<b>2. Nivells d'intervenció i accions d'orientació sociolaboral.....</b>	<b>15</b>
2.1. Autors, a la recerca de teories .....	15
2.2. Les tres esferes d'intervenció sociolaboral .....	20
2.3. Accions d'orientació sociolaboral .....	23
<b>3. Gestors del mercat de treball.....</b>	<b>25</b>
3.1. Servei Públic d'Ocupació Estatal .....	25
3.2. Empreses de treball temporal .....	26
3.2.1. Relacions entre l'empresa de treball temporal i el treballador .....	28
3.3. Agències de col·locació .....	29
3.3.1. Autorització per a actuar com a agència de col·locació .....	30
3.3.2. Entitats col·laboradores dels serveis públics d'ocupació .....	30
3.3.3. Regulació de les agències de col·locació .....	30
3.3.4. Les empreses de treball temporal (ETT) com a agències de col·locació .....	31
3.4. Empreses de selecció .....	31
3.5. Treball per compte d'altri .....	31
<b>4. Normativa d'ocupació a Espanya i a la Unió Europea.....</b>	<b>33</b>
4.1. Normativa aplicable a Espanya: Llei 56/2003 d'ocupació .....	33
4.1.1. Sistema Nacional d'Ocupació (SNE) .....	34
4.1.2. Estratègies per a la inclusió social i plans nacionals d'acció per a la inclusió social .....	41
4.1.3. Mesures de suport i protecció per a col·lectius en risc d'exclusió .....	42
4.2. Europa: política social i d'ocupació en la UE Estratègia Europea per a l'Ocupació (EEO) Fons estructurals .....	46

4.2.1.	Europa Estratègia de Creixement de la UE per a la dècada 2010- .....	51
4.2.2.	Estratègia Europea d'Ocupació 2020 .....	51
4.2.3.	Fons estructurals .....	52
4.2.4.	Fons de cohesió .....	53
4.2.5.	Fons Europeu d'Adaptació a la Globalització (FEAG) ....	54
<b>Resum</b> .....		56
<b>Glossari</b> .....		57
<b>Bibliografia</b> .....		59

## Introducció

Hi ha un punt de partida inexcusable, en això de la intervenció sociolaboral, i és que es conjuga amb un verb d'acció. Com quedarà ben clar en els continguts que es desenvolupen a continuació, el significat d'*intervenir* és 'prendre part'. I prendre part, lluny de limitar-se a la tasca d'observar, analitzar i decidir, és, sobretot, 'actuar'. Actuar és, per sobre de tot, ficar-se fins al coll en l'acció sociolaboral... Perquè la societat guanya més quan els serveis sociolaborals es posen a treballar, endinsant-se en el fangar de la desocupació, que quan simplement teoritzen, en un exercici merament destinat a la generació d'assajos elegants prenyats de supèrbia intel·lectual, però dotats d'una extraordinària capacitat per a aguantar-se, per si mateixos, diversos pams per sobre del terra. Per contra, tota intervenció sociolaboral que es vulgui entendre a si mateixa com a tal, o té molt clar que ha de partir de la premissa de l'actuació, o es limitarà a ser un altre text destinat a passar una bona estona, llegint. Intervenir és prendre part i prendre part és actuar.

I no obstant això, val la pena detenir-se un moment, abans de caure en l'error d'actuar, prendre part o intervenir, simplement a la babalà i, en el millor dels casos, només amb la millor de les intencions. Perquè la millor de les intencions implica actuar incorrectament, amb un resultat contrari al que es pretenia, quan es fa des d'un punt de vista incorrecte, o, fins i tot, des de cap punt de vista. És important entendre que totes les activitats que s'agrupen sota l'epígraf d'intervenció sociolaboral s'han de concebre des de l'"acció", com a punt de partida i d'arribada. Però hem d'enfocar aquesta acció, de manera que no ens dirigim mai a objectius borrosos, quan no a un erm buit mancat d'objectius.

Al llarg d'aquest mòdul ens imbuïrem en el veritable sentit del terme *acció*, en la intervenció sociolaboral. I no solament des del concepte en si mateix (de manera que ens quedarà molt clar què és i, sobretot, què no és l'acció sociolaboral), sinó fragmentant-ne el contingut i recorrent tot el seu paisatge interior. Perquè hem de tenir molt clar quins són els nivells d'intervenció als quals aspira l'orientació sociolaboral i quines són les seves accions pròpies. Hem de contemplar i entendre l'activitat dels gestors del mercat de treball, com l'SPEE, les empreses de treball temporal, les agències de col·locació, o les empreses de selecció, entre altres.

I també ens submergirem en l'oceà de la normativa que afecta l'ocupació, no solament a Espanya, sinó a tota la Unió Europea, bussejant entre aigües tan variades com el Sistema Nacional d'Ocupació, l'Estratègia Europea per a l'Ocupació, o la naturalesa i el funcionament dels fons estructurals.

## **Objectius**

En finalitzar aquest mòdul l'estudiant:

- 1.** Coneixerà en què consisteix la intervenció i orientació sociolaboral, i també el seu marc teòric.
- 2.** Identificarà els nivells d'intervenció sociolaboral
- 3.** Coneixerà el marc normatiu d'ocupació a Espanya i a la Unió Europea
- 4.** Identificarà qui i com es gestiona el mercat de treball

# 1. Concepte d'intervenció i orientació sociolaboral

## 1.1. Intervenció social

Resulta obligat començar per aclarir conceptes i explicar què és el que entenem per intervenció social. I aquí és on comencen les nostres dificultats, perquè, en realitat, no tenim una definició clara i consensuada respecte a què és la intervenció social. Podríem agafar molts referents per a apropar-nos al concepte, però únicament navegaríem entre definicions i punts de vista que encara avui dia estan en ple debat. De manera que el que farem és una aproximació no exhaustiva, però útil per a aclarir el concepte.

Intervenir significa prendre part en un assumpte. És un d'aquests verbs que es defineixen com “d'acció”, ja que prendre part implica no solament estar present, sinó actuar. L'“assumpte” en el qual es “pren part” en la intervenció social seria qualsevol problemàtica social. I l'objectiu d'aquesta intervenció seria resoldre-la.

Tenim ja un inici pel qual sorgiria una intervenció social: una problemàtica social. Encara que no l'entendrem des d'un punt de vista negatiu, com a dificultat o impediment, sinó com una cosa que és necessari atendre. Per aquest motiu molts autors es prefereixen referir a *necessitat social*. Per a Corvalán (1996) el punt de partida d'una intervenció seria la “noción de necesidad, sentida por individuos, que, por determinadas circunstancias, no están en condiciones de satisfacerla de forma independiente.”

No és tant una necessitat percebuda de manera individual, encara que sí per individus, però quan ho fan com a membres d'una col·lectivitat de la qual esperen una resposta a aquesta necessitat. Una necessitat social, en realitat, és qualsevol compartida per tota la població i que necessita, per a ser coberta, l'actuació d'una instància pública, feta per l'Estat o per organitzacions no governamentals (ONG). La intervenció de l'Estat seria per mitjà de les polítiques socials. Necessitats socials són la salut, l'habitatge, l'educació, el treball, la seguretat.

Corvalán (1996) distingeix dos tipus d'intervenció social: la intervenció social amb un caràcter fonamentalment caritatiu, més de tipus assistencial. I un segon tipus, que ell denomina “sociopolític” i que estaria fonamentat en el tipus d'economia del model de societat capitalista que es basa en la legitimació

### Necessitat social

Una necessitat social és aquella compartida per tota la població i que es cobreix mitjançant l'actuació d'una instància pública (estat o ONG).

d'una determinada distribució de la producció de béns i serveis, un sistema de mercat i una regulació tant d'aquest mercat com dels possibles conflictes d'interessos.

És precisament aquest model de societat el que ajuda a definir el concepte de necessitat social al que ens referíem abans, considerant que són susceptibles d'intervenció social aquelles necessitats que “colectivamente decidimos, al menos en alguna medida, no dejar al libre juego del mercado” (Fantova, 2007)

Utilitzant com a referents les aportacions d'aquests autors i aquells que ells mateixos han consultat per a fer-les, s'arriba a una definició d'intervenció social que podem considerar aglutinadora i que ha estat la triada pels signants del primer conveni col·lectiu d'intervenció social publicat el 2007, que diu així:

“Actividades o acciones que se realizan de manera formal y organizada respondiendo a necesidades sociales, siendo su propósito tanto prevenir, o paliar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión o participación social.”

### 1.1.1. Àrees d'intervenció social

Dins de la intervenció social, i tenint en compte les necessitats socials que s'atenen, es distingeixen fins a quatre àrees.

1) **Àrea d'intervenció psicosocial i socioeducativa.** Que inclou els serveis d'educació i treball social, els d'acolliment d'immigrants, la protecció de menors, els programes d'intervenció socioeducativa –com són els de compensació educativa, absentisme laboral o activitats extraescolars–, els programes de desenvolupament personal, els serveis de suport a l'acolliment o adopció, l'orientació psicològica i psicopedagògica, els serveis d'informació juvenil, els centres d'acolliment o pisos assistits o centres de dia de menors, de dones víctimes de violència o amb altres problemàtiques i altres col·lectius en risc d'exclusió social, i també els serveis d'atenció social en els jutjats. També inclou els programes de mediació familiar, les escoles de pares i mares, i també centres d'atenció a la infància, entre altres centres.

2) **Àrea d'intervenció sociosanitària i assistencial.** En aquesta s'inclouen els serveis d'emergència social. I els serveis psicosocials a malalts terminals, els de suport emocional al dol, o al malalt i familiars, els serveis i programes de prevenció de malalties de transmissió sexual, els de prevenció de drogoaddiccions, els de rehabilitació dirigits a col·lectius en risc. També les activitats d'oci i suport a les persones hospitalitzades.

3) **Àrea d'intervenció sociocomunitària i sociocultural.** Que comprèn els programes d'animació sociocultural, oci i temps lliure; els serveis de promoció de la participació i l'associacionisme; els serveis de mediació cultural, jurídica,

#### Intervenció social i necessitats socials

La intervenció social està explicada per l'existència de necessitats socials.



familiar; els programes de desenvolupament local i els de sensibilització mediambiental, cooperació per al desenvolupament i educació per a la pau; la promoció de la igualtat d'oportunitats.

**4) Àrea d'intervenció sociolaboral.** Comprèn els serveis d'informació, orientació, assessorament, intermediació i sensibilització tant a l'oferta com a la demanda d'ocupació. Inclou totes les accions d'inserció o reinserció de persones pertanyents a col·lectius en risc d'exclusió.

## 1.2. Orientació sociolaboral

Com acabem de veure, l'orientació sociolaboral està dins de les àrees de la intervenció social. Per a conèixer-la més en profunditat, començarem com hem fet per al cas de la intervenció social, aclarint què entenem per orientació sociolaboral. Per a això, el primer és saber a què ens referirem quan utilitzem el terme *orientació*. No es tracta d'aprendre'ns totes les definicions i accepcions d'orientació, però sí de deixar constància del concepte a què ens estem referint:

Procés d'ajuda professionalitzada i especialitzada per a aconseguir la participació activa de la persona en la societat.

“Procés” perquè és una cosa dinàmica, no estàtica; “d'ajuda”, perquè representa un suport i acompanyament a l'acció i no l'acció en si mateixa (recolzem, ajudem a qui ha de fer-ho, no ho fem); “professionalitzada” perquè està duta a terme per professionals i el seu exercici comporta professionalització; “especialitzada” perquè no és una orientació general, sinó concreta, adaptada a les necessitats; “per a aconseguir la participació activa” perquè l'objectiu és aquest, que la persona sigui subjecte actiu; “de la persona” perquè el centre del procés és la persona, sempre; “en la societat” perquè som animals socials i en formem part.

Ja hem fet el primer pas en aquest exercici de definició de termes i aclariment de conceptes. Coneixem a què ens referim amb el nom “de pila”, anem ara amb el “cognom” que, probablement, és el que suscita més confusió. Per ajudar-nos a navegar en aquesta profusió de terminologia relacionada amb l'orientació, ressenyarem aquí els que tenen relació amb el nostre àmbit d'interès, utilitzant part de l'exhaustiva relació identificada per Rafael Bisquera (1991).

**1) Orientació acadèmica.** Està relacionada amb el concepte de *vocació*. S'inicia en l'ESO i la podríem centrar en la formació reglada. Es tracta de prestar ajuda i assessorament per ajudar a descobrir la vocació.

### Àrees de la intervenció social

En la intervenció social es distingeixen quatre àrees: psico-social i socioeducativa; psico-sanitària i assistencial; socio-comunitària i sociocultural; i d'intervenció sociolaboral.

2) **Orientació educativa.** També és pròpia de l'etapa formativa. Es tracta de l'ajuda que es dóna a la persona com a estudiant perquè pugui resoldre els problemes que li planteja la vida acadèmica. Estaríem parlant d'ajuda en activitats escolars perquè, mentre la persona es troba a l'escola, faci aquelles eleccions que es corresponguin amb els seus interessos, les seves capacitats i la seva situació personal.

3) **Orientació professional.** És aquella ajuda que es dóna a la persona en la seva elecció i preparació adequada envers una professió o treball determinat. L'ajuda es presta no solament en la presa de decisió, també en la definició de la formació adequada i la corresponent ubicació professional. En l'orientació professional es busca una integració entre les competències i exigències personals amb les necessitats socials. Fent un exercici de concreció, es tractaria de l'elecció d'una professió concreta i tot el que comportaria la posada en pràctica.

4) **Orientació laboral.** Assessorament perquè la persona aprengui a buscar ocupació, ajustant el seu perfil i la trajectòria professional al mercat laboral.

5) **Orientació personal.** Procés d'ajuda en els problemes d'índole personal. Apunta a la vida interior de la persona, la seva harmonia interior, el seu equilibri personal, el coneixement que té de si mateixa. Tot això tenint en compte les perspectives del seu entorn. Seria l'avaluació del potencial humà en si mateix. L'orientació personal ha d'estar en totes les altres.

6) **Orientació sociolaboral.** El que afegeix el prefix *socio* a l'orientació laboral va més enllà d'una mera paraula. Fa referència al fet que aquesta orientació s'inclou dins del que es coneix com a intervenció social.

De manera que, el concepte d'orientació (que, recordem, ens parla d'un procés d'ajuda que persegueix que la persona participi en la societat) l'hem integrat en la intervenció social (*socio-*) i, finalment, li afegim un nivell més de concreció en referir-nos al - *laboral*, ens trobem que estariem parlant del que J.C. Ceniceros i E. Oteo (2003) defineixen com “un proceso que permite a la persona mejorar sus condiciones para situarse favorablemente ante el empleo, facilitando su acceso a un puesto de trabajo.”

Però l'orientació sociolaboral no cal entendre-la com la panacea. Aquesta, per si mateixa, no aconsegueix res, només és un instrument, una eina. Qui realment aconsegueix que aquest procés sigui un èxit és la persona mateixa. La persona és la protagonista de la seva inserció, del seu propi procés d'adquisició de competències. És el centre, l'objectiu i, al temps, la matèria de l'orientació sociolaboral.

#### **Orientació sociolaboral**

L'orientació sociolaboral és un procés d'ajuda que s'integra en la intervenció social i té com a objectiu que la persona orientada se situï en les millors condicions per a accedir a un lloc de treball.

Quines competències són les que ajuda a desenvolupar l'orientació sociolaboral? Es tracta d'aquelles competències personals, socials i laborals que situen la persona en la millor posició possible per fer-se càrrec del seu propi procés de cerca, adquisició i manteniment d'un lloc de treball.

### 1.2.1. Objectius de l'orientació sociolaboral

Una bona manera de definir objectius és partir de les necessitats que es pretenen cobrir. En el cas de l'orientació sociolaboral, les necessitats de què parlaríem estan circumscrites a les persones a les quals s'orienta. Quan una persona es vol integrar en el món del treball sap que ha de complir una sèrie de requisits perquè es tingui en compte.

- Ha de saber fer alguna cosa i que aquesta cosa tingui un mercat. És a dir, que ha de ser competent en unes tasques determinades en les quals hi hagi algú disposat a pagar-li perquè les executi.
- Però aquí no acaba tot. No solament ha de saber fer alguna cosa, cosa que implica coneixement, habilitat i competència professional: també ha de ser capaç de moure's per aquest mercat d'oferta i demanda per aconseguir que, entre totes les opcions de candidats i candidates possibles, la seva tingui èxit.
- I, per si no fos poc, també ha de ser capaç, si aconsegueix saber fer alguna cosa i convèncer a algú perquè el contracti per a fer-ho, de mantenir aquest lloc de treball i, fins i tot, millorar-ho.

El mercat és així d'exigent i no s'hi pot anar en contra. De manera que les persones que no tinguin definida una ocupació que els permeti integrar-se amb certa facilitat al mercat laboral, ni un projecte personal per a la inserció professional, ho necessitaran aclarir. Aquí entra l'orientació sociolaboral. Tal vegada els falta informació, o tal vegada no tenen la formació necessària per a complir els requisits necessaris per a la professió triada. O, fins i tot, pot ser que ni tan sols tinguin definit un interès professional. En definitiva, no saben el que necessiten per afrontar la seva integració en el mercat de treball actual.

Doncs bé, l'objectiu de l'orientació sociolaboral consisteix a facilitar aquest camí a l'ocupació de les persones que n'estan buscant. I totes i cadascuna de les necessitats que acabem de descriure tenen la seva traducció en activitats que es duen a terme en un procés d'orientació sociolaboral.

L'objectiu general de l'orientació amb persones en risc d'exclusió és col·laborar en el desenvolupament de les seves competències, en la clarificació dels seus projectes personals, vocacionals i professionals, de manera que elles mateixes puguin dirigir la seva pròpia trajectòria formativa i professional a partir d'una determinada presa de decisions.

#### Observació

És la persona orientada la "propietària" del seu procés de cerca, l'orientació sociolaboral no busca per ella, li ajuda perquè sigui autònoma en la seva cerca.

#### Activitats en un procés d'orientació

Les activitats que es duen a terme en un procés d'orientació s'ajusten a les necessitats detectades en cada cas.

Rodríguez Espinar (1993), ens indica tres principis bàsics que, segons la seva anàlisi, tindria l'orientació:

**1) Principi de prevenció.** Fa referència al fet que s'actua abans que el problema hagi sorgit. Prové de l'àmbit de la salut mental i comporta una actuació anticipada que busca, precisament, evitar que sorgeixi el problema. Són actuacions proactives que es duen a terme dins del procés d'orientació, en les quals es prepara la persona, per mitjà del desenvolupament de competències com l'autoconeixement, la cerca d'informació, o la capacitat d'anàlisi, perquè sigui capaç de prendre decisions ajustades als seus propis interessos i capacitats.

**2) Principi de desenvolupament.** Lligat amb la idea que l'orientació és un procés, i no una cosa puntual, que es dirigeix al desenvolupament integral de les persones, desenvolupament que també és un procés. En aquest sentit, el principi de desenvolupament fa referència al fet que l'orientació para esment a cadascun dels aspectes que conformen el creixement humà. Diem que una persona s'ha desenvolupat plenament quan ha aconseguit el millor de si mateixa lliurant-ho a la comunitat per millorar, en la mesura de les seves possibilitats, el món que l'envolta.

Les necessitats d'orientació són més grans en aquells moments en els quals es produeixen situacions en les quals les persones se senten més confuses. La cerca d'ocupació és un d'aquests "moments crítics" en els quals l'orientació sol ser especialment intensa.

**3) Principi d'intervenció social.** L'orientació sempre es fa en un determinat context (geogràfic, temporal, social) que cal tenir en compte. Perquè els programes d'intervenció resultin eficaces cal tenir en compte els contextos en els quals es desenvolupa la vida de les persones a les quals es dirigeixen. Molts dels aspectes del context en el qual es du a terme l'orientació no es poden modificar, encara que cal conèixer-los per preveure'n la incidència en el procés. Però hi ha altres aspectes sobre els quals es pot intervenir per modificar-los i que juguen a favor de la inserció. Els orientadors i les orientadores serien, segons aquesta manera de veure-ho, agents de canvi social.

Especialment rellevant és aquest principi des del punt de vista de l'orientació a persones en situació de vulnerabilitat. Com ressalten Ceniceros i Oteo (2003), la diferència és facilitar processos i no limitar-se a facilitar recursos. Quan facilitem processos, focalitzem el protagonisme en les persones que atenem i, d'aquesta manera, s'estimula el canvi.

Un exemple de la diferència entre facilitar recursos en lloc de facilitar processos seria el de l'orientador o el de l'orientadora que té elaborat una llista d'empreses de l'entorn que lliura a les persones a les quals orienta perquè elles no hagin de buscar les adreces a les quals han de dirigir els seus currículums. Elaborar llistes d'empreses per a lliurar, per alguna estranya raó, bastant inexplicable, sembla una de les tasques que s'autoencomanen molts orientadors i orientadores. Sense adonar-se que estan cometent un error d'embalum. Probablement ho fan amb la millor de les intencions, però amb això estan obstaculitzant l'aprenentatge de la persona a la qual orienten, l'estan fent dependent. Per a promoure un canvi significatiu en aquestes persones a les quals s'atén, la manera d'actuar seria just la contrària. Facilitar el procés, acompanyar la persona en l'elaboració d'aquestes llistes, perquè ella mateixa les faci, personalitzades, ajustades als seus interessos. S'aconsegueix amb això, a més, que obtinguin un coneixement de primera mà sobre la situació del seu àmbit d'interès. I, el millor, que la propera vegada que necessitin aquesta informació siguin totalment autònomes per a localitzar-la i actualitzar-la.

### 1.2.2. Història de l'orientació sociolaboral

El tema de l'orientació és bastant complex, costós, ampli i té una gran importància actualment a causa de la multitud de situacions en les quals la persona necessita ajuda o guia per saber què fer enfront d'això.

#### Observació

L'orientació està en tots els àmbits de la vida en els quals calgui prendre alguna decisió.

Així ha estat al llarg de la història. Sabem que en l'antiguitat, els fetillers, bruixots o xamans exercien una espècie d'"orientació", tractant de salvaguardar l'estatus social, assenyalant el camí que havien de seguir els qui formaven part d'aquesta societat.

Més endavant, en l'època de les polis gregues i en l'antiga Roma, les persones obtenien aquest benefici en l'educació, un ofici al qual s'accedia segons la classe social a la qual es pertanyés, ja que quedava reservat als més alts nivells en la formació.

Després, en el Renaixement van aparèixer autors que van dipositar en els seus escrits una notable aportació en aquest camp. A Espanya, el concepte s'introdueix de la mà de Juan Huarte de San Juan, psicòleg, metge i filòsof espanyol que, a la fi del segle XVI, va publicar *Examen de Ingenios para la Ciencia*, obra considerada com a precursora de l'orientació. En aquesta, Huarte de San Juan utilitza per vegada primera, com a tal, aquest concepte d'"orientació", en el seu principal sentit pràctic, tècnic...

El Racionalisme ho va aplicar més en la selecció del personal. Arribats al segle XVIII, la Revolució Francesa i més tard la Revolució Industrial van provocar un canvi social tan dràstic que la seva conseqüència més significativa va ser l'èxode massiu de gent des del camp a la ciutat, fet que va obligar a assignar les funcions laborals (a les fàbriques i altres llocs de treball) en virtut dels interessos i possibilitats de cada persona i de les necessitats del treball propi. Aquests canvis van comportar no poques transformacions socials, que van implicar més necessitat de qualificació. Únicament quan aquesta necessitat es planifica degudament, se sistematitza i s'orienta per a obtenir resultats d'eficàcia.

Aquest serà el punt de partida d'una àrea o camp de treball (el de l'orientació) que al llarg del segle XX continuaria tenint un paper fonamental en la nostra societat.

Hem vist que l'orientació, en els seus inicis, presentava un caràcter eminentment laboral. Després evolucionarà envers àrees de caràcter més aviat personal i fins i tot escolar. Avui dia està realment en tots els àmbits de la vida en els quals la persona hagi de prendre alguna decisió.

## 2. Nivells d'intervenció i accions d'orientació sociolaboral

### 2.1. Autors, a la recerca de teories

No és una tasca fàcil aquesta de la intervenció sociolaboral i està admès normalment que aquestes activitats es desenvolupen en un cert buit teòric que les situa sobre un terreny a primera vista lliscant. El personal tècnic que es dedica a aquest tipus d'afers es veu en l'obligació de fonamentar-se en la seva pròpia experiència i en l'aprenentatge vicari de com entén el seu treball la resta de professionals amb els quals pot contactar. Una cosa que, per cert, lluny de significar una mancança, ha servit, si més no, per a situar la intervenció sociolaboral en el món real i molt estretament vinculada als seus objectius.

Però es troba a faltar alguna cosa. Cal dir que, a hores d'ara, la intervenció sociolaboral reclama dos objectius fonamentals. D'una banda, una tasca de recopilació eclèctica de certs apartats del que podríem denominar *les disciplines d'origen*, aquelles de les quals prové el personal que es dedica a aquestes activitats i amb els continguts de les quals ha anat construint l'edifici on actualment hi ha la intervenció sociolaboral. I d'altra banda, l'engegada d'una tasca de recerca, dirigida a la creació d'un cos teòric propi.

Quant al primer objectiu, hem d'avisar que integrar diferents disciplines és una tasca difícil. A partir d'aquí, la majoria dels agents implicats aposta per línies d'acció capaces d'impulsar la tasca de cobrir aquesta manca de *substància* teòrica pròpia i representativa a la qual ens referim, delimitant les vies d'aproximació amb el màxim de lògica.

I així, des de fa alguns anys, s'ha iniciat un atac simultani en dos fronts. Un, el referit a aquelles doctrines que interessen a la intervenció sociolaboral, des del punt de vista dels seus continguts, és a dir, que aborden **temàtiques capaces de construir una perspectiva pròpia**. Sembla evident que la psicologia i la sociologia en són dues, però tampoc no es poden deixar de costat les contribucions de la psicoanàlisi, l'economia i, és clar, l'antropologia; aquesta última, com a aportadora d'un jaç comú capaç de sostenir la resta. Es tracta de quedar-se amb el millor de cada casa, a l'efecte del que interessa a la intervenció sociolaboral, de manera que aquestes aportacions en construeixin l'enfocament i els continguts.

La segona avantguarda de l'ofensiva contra el buit teòric exigeix un repàs a les *formes de fer* que els anys d'experiència han avalat en territoris tan indiscutiblement socials i emparentats amb la intervenció sociolaboral, com el treball social, els recursos humans i la selecció de personal, sense oblidar tampoc la

psicologia clínica, especialment interessant quan es tracta amb col·lectius en risc d'exclusió, potser el més comú de tots el de les persones de més de 45 anys afectades per situacions de desocupació de llarga durada.

Tampoc no es tracta d'una espècie de missió impossible. Cal tenir en compte, insistim, que totes les persones que es dediquen a la intervenció sociolaboral provenen d'aquests llocs del coneixement i que, per tant, ni els seus continguts, ni el seu llenguatge, ni la seva perspectiva els resulten aliens. En bona part dels casos i molt abans de dedicar-se al tipus de tasques que ens ocupa, han pogut recollir interessants experiències en aquestes *disciplines d'origen* a les quals ens referíem més amunt. Es tracta, en suma, d'aconseguir un lloc comú, on aquests coneixements teòrics i aquestes experiències es puguin fondre, de manera que donin sentit i contingut a la intervenció sociolaboral.

I almenys en una primera aproximació, es tracta d'atendre cinc preguntes bàsiques, en les respostes de les quals participin aquestes branques del coneixement i les pràctiques (o “maneres de fer”, com dèiem més amunt) que porten adossades. Es tracta de saber **qui** pot exercir la intervenció sociolaboral. I per descomptat, **què** és. Però també **on** cal situar l'exercici: quines entitats i organismes ho porten a la pràctica i com es relacionen unes amb altres. Caldrà saber també **com** s'aborda aquest tipus d'accions, és a dir, amb quina metodologia i en quines condicions. I encara que la pregunta **quan** sembla que té una resposta evident, caldria entrar en una definició millor d'aquest *quan*, en el sentit de quines són les pràctiques més recomanables, en moments especialment greus; per exemple, durant una crisi del mercat de treball.

En qualsevol cas, convé advertir que la inacció en la cerca d'un marc teòric específic de la intervenció sociolaboral col·loca, així mateix, altres obstacles en el camí, que no hem d'obviar. I així, convé superar la manca de punts de partida comuns, amb vista a aquest objectiu; és una opinió normalment estesa entre els especialistes que hi ha urgència a arribar a un acord sobre definicions compartides pel personal que es dedica a aquest tipus de tasques sobre què és i com entenem la societat. Perquè cada especialitat exigeix que les definicions dels conceptes amb els quals treballa s'ajustin als seus propis objectius generals.

Què significa la paraula *societat*, des del punt de vista de la intervenció sociolaboral; o millor i d'una manera més ajustada als continguts d'aquesta acció formativa, des del punt de vista de l'orientació sociolaboral? I és que d'aquesta definició se'n derivarà una altra molt més important, que és la definició de la *persona* que integra aquesta societat, però des de la seva faceta de receptora del tipus concret d'acció social que impliquen aquests mecanismes d'intervenció als quals ens referim. Està molt clar que, per a disciplines com la psicologia o la sociologia, els nens i les nenes de menys de 16 anys, per exemple, formen part de la seva “definició” de *societat*. Però per a qui es dedica a orientar altres per-

#### Mètodes i instruments de l'orientació sociolaboral

L'orientació sociolaboral es caracteritza per aprofitar i adaptar els mètodes i instruments d'altres disciplines afins.



sones que volen entrar en el món del treball, aquesta part de la població queda fora de la seva definició de societat, o si més no, queda al marge. L'orientació sociolaboral només els pot mirar “de reüll”.

Cal esmentar també el factor sociopolític, en el sentit que el personal tècnic d'orientació sociolaboral desenvolupa la seva activitat en el si d'una societat imbuïda, al seu torn, en una determinada dinàmica i “emborratxada ” per la importància que el factor treball té en l'autoestima de les persones. Està molt clar que estem analitzant la situació de la intervenció sociolaboral, en *la nostra* societat: volem dir, en una societat occidental i desenvolupada.

En aquest marc es troben tant les persones que busquen una ocupació com els qui els orienten en aquesta cerca. I per tant, les unes i les altres comparteixen una valoració dels conceptes *professió, sou, categoria dins de l'empresa, projecció social de la persona* completament diferent de la vigent en un altre tipus de societats, potser menys desenvolupades, sí, però que també existeixen. Per exemple, en societats immerses en un estadi previ a la Revolució Industrial (n'hi ha moltes i en aquestes, la gent neix, viu i mor, dins d'una altra visió del món), ni tan sols existeix el concepte de *professió*, amb el seu derivat més potent al nostre món: *professional*.

La intervenció sociolaboral que estem analitzant aquí es veu afectada per aquesta **inevitablement sobrevalorada** idea de l'ocupació i de tots els conceptes que orbiten al seu voltant. Diem *inevitablement*, perquè no podem deixar de viure en aquest món. I així, la pressa per trobar una ocupació, tant de qui la busca com de qui l'orienta, ha portat, en la pràctica real de l'orientació sociolaboral, a una perillosa simplificació de tasques, pràcticament a la reducció del *treball d'orientació* a la mera elaboració d'un currículum més o menys efectiu i quatre recursos més, en la consideració que “si aquesta persona troba una ocupació, no solament l'hauré orientat bé (que és el meu treball), sinó que, a més, haurem aconseguit **tots dos** un cert valor afegit”. És a dir, que s'abandonen una sèrie d'objectius paral·lels que s'haurien d'incloure també entre les accions que formen part de la intervenció sociolaboral, per aconseguir trobar ocupacions que no siguin merament conjunturals i posteriorment utilitzades per a l'elaboració d'estadístiques favorables a la gestió política.

Com assenyalen Cenicerós i Oteo (2003),

“llegamos a centrar grandes esfuerzos en preparar para las sofisticadas entrevistas de selección a personas que van a acudir, fundamentalmente, a procesos informales de selección. En muchas ocasiones, contamos con formación ocupacional poco adecuada a las necesidades del mercado laboral, poco ajustada a las preferencias vocacionales de las personas que atendemos y, sobre todo, reiteramos en esta formación que se oferta un modelo más cercano a la sociedad industrial de hace un siglo que a los cambios que ha producido, en esa oferta, la sociedad de servicios en la que nos movemos”.

Es podria objectar que, al cap i a la fi, qui busca ocupació i qui l'orienta viuen al mateix món, en aquest, i hi han de continuar vivint. Seria quedar-se en la superfície, perquè al que es refereixen Cenicerós i Oteo (2003), com

#### Valoració social de la idea de l'ocupació

La valoració social de la idea de l'ocupació com a eix de la participació social afecta l'orientació sociolaboral que es du a terme.

moltes i molts especialistes, és que la velocitat a la qual el personal tècnic d'orientació sociolaboral força, no poques vegades, perquè les persones que orienten puguin dir “tinc una ocupació” desvirtua una cerca d'ocupació correcta i, en qualsevol cas, gairebé evita una veritable inserció social, quan es tracta de col·lectius en risc d'exclusió, per als quals una inserció plantejada correctament és prioritària. Per això l'interès que la intervenció sociolaboral aconsegueixi el seu propi cos teòric, la seva pròpia visió de la societat i la seva pròpia clarificació d'objectius i prioritats.

Els models teòrics són necessaris, i més encara, quan la intervenció sociolaboral ha adquirit un pes específic molt important en la conformació, i ens atreviríem a dir que en la definició del nostre model de societat. L'orientació sociolaboral es quedarà coixa si no aposta per *un corpus* teòric que es converteixi en el tronc de l'arbre. La part pràctica serien les branques i, quan hi ha molt brancatge, cal d'un tronc sòlid i fort que el contingui. Més d'un especialista ha donat ja la veu d'alarma, perquè el nou personal tècnic que accedeix a l'orientació sociolaboral es troba que hi ha professionals d'excepció, però no hi ha una font on pugui beure'n els coneixements.

Sembla convenient coincidir, al costat de la resta d'especialistes, que l'orientació sociolaboral haurà de recórrer a bona part del pensament sobre el qual se cimenta l'orientació educativa. Importa reconèixer que, vistes de prop, totes dues activitats (el suport a la cerca d'ocupació i el suport a l'elecció d'una futura carrera professional) encara que se semblin poc, comparteixen un tronc comú. Queda un llarg camí de replantejaments i discussió objectiva, però és fàcilment previsible que el pensament que els defineix pot ser, en el punt de partida, el mateix.

Segons Cenicerós i Oteo (2003) hi ha un grapat de noms que no es poden deixar de costat, com Koos i Kefauver, en l'anàlisi de l'“ajustament i adaptació al mitjà”; Paterson i Williamson, que destaquen pels seus “models clínics d'intervenció”; K. B. Hoyt, per als models de serveis; Shoben, Wrenn, Barry o Wolf, com a analistes en matèria de “reconstrucció social”, i també altres autors, com Kehas, Caplan, Beisser o M. L. Rodríguez.

A manera de puntualització prèvia, en el que coincideixen els autors i autores implicats en la cerca de fonaments teòrics és que els mecanismes socials no són reductibles a fórmules matemàtiques. Enviarien el seu vaixell al fons de l'oceà els qui pretenguessin que l'objectiu és aconseguir descriure mecanismes invariables i definitius que, a manera de les injuriades teories estímulo-resposta, determinessin que, igual que en la física de la naturalesa, a una acció li correspon sempre la mateixa reacció. Tant de bo els engranatges socials es moguessin impulsats pels mateixos mecanismes als quals es poden aplicar les lleis de Newton. Seria una cosa que vindria com a anell al dit al personal tècnic d'orientació sociolaboral.

Però no és així, i no solament per una qüestió de sentit comú. Qualsevol fenomen protagonitzat per éssers humans és bàsicament un fet molt complex, determinat per factors, que, avui, són uns, i demà, uns altres. I que, depenent de com es donin la resta de circumstàncies, avui es comporten d'una manera, però demà s'expressen en sentit contrari. És una cosa que s'observa en la pràctica diària de l'orientació sociolaboral. Hi ha recomanacions que eren útils en els primers anys noranta i que encara ho són, com la conveniència de presentar un *curriculum vitae* molt breu, escurat i escrupolosament ajustat al que demana el lloc de treball que es pretén. Però n'hi ha d'altres, com l'enviament indiscriminat de currículums, que en el seu moment van ser vàlides, i no obstant això, ara han passat a ser contraproductius. Això que anomenem “el fet social” és lliscant i mòbil, i la seva base teòrica ha de tenir molt en compte aquesta característica. No descobrim res nou, si recordem que els *remeis socials* no són medicaments que s'inoculen en la societat, mitjançant una agulla hipodèrmica i reaccionen exactament igual en tots els éssers humans. Tot el contrari.

Per a qualsevol que es vulgui apropar a l'elaboració de “una certa teoria de l'orientació sociolaboral”, convé deixar clar que, en si mateixa, aquest tipus d'intervenció manca de pes específic, en la mesura en què mai no serà l'element central de la lluita contra la desocupació. La intervenció sociolaboral manca de transcendència social si no s'integra en un conjunt d'accions polítiques connectades entre si i dirigides a un objectiu comú, que més que l'ocupació es relaciona amb un determinat model de mercat de treball.

Fetes aquestes excepcions, una tasca correcta d'orientació sociolaboral executa un determinat tipus de treball, unes determinades accions en lloc d'altres, depenent del tipus de persona amb la qual tracta.

No és el mateix donar suport a la cerca d'ocupació d'una dona experta en aplicacions per a mòbil, nouvinguda de Silicon Valley, que a una altra dona víctima del maltractament que sempre ha treballat en tasques domèstiques. Qualsevol estarà d'acord que una intervenció exigirà molt més esforç que l'altra.

I així, amb vista a definir conceptes útils que hauran de ser tinguts en compte, en l'elaboració de continguts teòrics de la intervenció sociolaboral, aquest tipus de treball sembla ser variat com variada és la seva “clientela”. A la vista de l'exemple anterior, el fet social és tan lliscant i mòbil com ho “vulgui” cada persona que necessita una ocupació, tal com assenyalen els especialistes en la matèria.

Però aconseguir que aquesta exposició sigui pedagògica implicarà, no obstant això, una certa simplificació. Ara parlarem de tres esferes d'orientació, d'acord amb tres grans divisions que, com a tals, són errònies. Perquè no s'ha de perdre de vista que parlem de la societat i de les persones que busquen ocupació en aquesta societat. Cadascuna serà un món. De manera que no hi ha tres tipus de persones. I no obstant això, parlar de tres tipus de persones ajudarà a entendre els matisos que componen el total.

#### Lluita contra la desocupació

Per a ser eficaç en la lluita contra la desocupació l'orientació sociolaboral ha de formar part d'un conjunt d'actuacions polítiques integrades amb aquest objectiu comú.

De manera que només entenent bé el paràgraf anterior podrem parlar de tres nivells d'intervenció sociolaboral.

## 2.2. Les tres esferes d'intervenció sociolaboral

### 1) Persones que trobaran ocupació fàcilment

Es tracta d'aquelles persones que tenen molt clars els seus objectius laborals, saben on volen anar i disposen de la formació bàsica adequada i completa per al lloc de treball que pretenen. La principal tasca, aquí, és informar, activar i motivar.

#### Observació

Els nivells d'intervenció sociolaboral s'estableixen en funció del nivell d'ocupabilitat.

El personal tècnic d'orientació sociolaboral haurà de comprovar que aquesta formació és completa i que manca de llacunes. Haurà d'analitzar també el domini de destreses i habilitats especials, amb vista a l'ocupació que aquesta persona està buscant. També podrà implementar la capacitat de la persona que busca l'ocupació per a perseguir per si mateixa bones oportunitats.

Són els perfils preferits pel personal tècnic d'orientació, en la mesura que amb prou feines necessiten intervencions concretes, petits ajustos que exigiran generalment molt poc temps i escàs esforç o dedicació.

### 2) Persones amb dificultats per a trobar ocupació

Tal com estem plantejant aquesta divisió dels nivells d'intervenció sociolaboral, les persones incloses en aquest tipus de casos exigiran, com sembla evident, més atenció que les anteriors del personal tècnic d'orientació sociolaboral. Es tracta d'intervencions més àmplies i que requereixen accions una mica més especialitzades i compromeses, si les comparem amb l'esfera anterior.

#### Observació

L'ajust de la persona a les exigències laborals caracteritza la primera esfera d'intervenció sociolaboral.

En aquest tipus de casos la intervenció sociolaboral requereix una anàlisi exhaustiva de les possibilitats que li ofereixen a la persona que busca ocupació les seves pròpies competències professionals i les seves habilitats laborals. Convé aclarir que parlem de persones que busquen ocupació, **però que només han de treballar alguns aspectes poc definits**. Més concretament, caldria corregir les possibles mancances puntuals de la seva pròpia formació, tant en l'aspecte professional com quant a les seves habilitats ocupacionals. L'objectiu que es planteja el personal tècnic d'orientació sociolaboral és que la persona candidata aconseguixi un nivell òptim en tots dos aspectes. I convé tenir en compte que, si el perfil formatiu (capacitats professionals) és molt important, tant o més són les habilitats i competències per a desenvolupar-se en el mercat de treball.

Com és fàcil de veure, aquest és el tipus més habitual d'intervenció sociolaboral en els serveis d'orientació en la cerca d'ocupació. I serveix com a **element de referència**, a l'hora de preveure el temps de dedicació que exigirà el treball amb cada tipus de persona que acudeix a un servei d'orientació sociolaboral,

es trobi en la situació en què es trobi. La seva durada es considera la durada mitjana de referència i les actuacions que exigeix es consideren igualment de referència.

En aquest tipus de casos caldrà concentrar-se en les tasques d'orientació i, depenent de cada cas, el servei d'orientació pot ampliar les actuacions de tipus individual amb altres de tipus grupal. Aspectes com la motivació i l'actitud envers la cerca d'ocupació són també habituals en aquesta esfera de la intervenció sociolaboral. Per exemple, la preparació en matèria d'habilitats i coneixements transversals sobre les peculiaritats de funcionament del mercat de treball se solen abordar en accions de caràcter grupal i estan dirigides a fer front als processos de selecció en millors condicions.

En altres casos també sol resultar convenient que el personal tècnic d'orientació abordi una certa tasca prospectiva sobre els diferents objectius professionals de la persona, ja que se solen donar casos de persones que busquen una determinada ocupació, però que poden accedir, amb més probabilitats, a altres, dels quals desconeixen que es troben en el mateix àmbit professional que té identificat com a objectiu laboral propi i directe.

Quan es tracta de perfils joves i amb escassa o nul·la experiència laboral, resulta també convenient fer un repàs pels interessos culturals i d'aficions de la persona que busca ocupació. En molts hi ha un filó de possibilitats de desenvolupament personal que, a mitjà i llarg termini, poden significar l'accés a una ocupació. Precisament, a l'hora d'elaborar teories sobre la intervenció sociolaboral, tenir en compte els interessos culturals i les aficions és un clar exemple de com *les orientacions es toquen* i podem trobar llocs de treball comuns, tant en orientació professional com en intervenció sociolaboral.

#### Observació

El desenvolupament de competències professionals i habilitats laborals caracteritza la segona esfera d'intervenció sociolaboral.

### 3) Persones de difícil inserció i en risc d'exclusió

La tercera esfera d'intervenció sociolaboral exigeix un treball realment profund i lent per al personal tècnic d'orientació, solen participar també altres instàncies i organismes socials i entra de ple en la veritable i completa formació total de la persona, en la seva faceta de part activa de la societat. Els anomenats "ninis" constitueixen el millor exemple de com poden assolir les situacions de desestructuració més lamentable persones a les quals la societat mateixa els ofereix tot tipus de formació i preparació.

Perfils com el d'aquest tipus de noies i nois joves es converteixen, en moltes ocasions, en reptes difícils de superar, a l'hora de la intervenció sociolaboral, ja que el personal tècnic s'enfronta a persones per a les quals aspectes com la formació, la dedicació, l'esforç o la importància d'aconseguir un treball que els permeti mantenir-se per si mateixes manquen de significat. Es tracta d'una cosa que no ocorre per res; per exemple, en casos de persones amb discapacitat i altres perfils en risc d'exclusió.

El personal dedicat a l'orientació sociolaboral ha de fer front a persones que “gairebé” manquen de “socialització secundària”; i no perquè no han gaudit de determinats mitjans de vida, sinó perquè han acabat rebutjant (potser inconscientment) la societat mateixa en la qual es troben, pel **buit** que la desatenció de la família i la primera escola van deixar en el seu moment.

No hi ha cap dubte que aquest tipus d'intervenció sociolaboral no té ni molt menys garantit l'èxit: cal comptar amb un risc de fracàs i, quan el personal d'orientació creu que ha acabat amb una persona d'aquestes característiques, només és qüestió de mesos que s'hi torni a trobar. Hi ha altres classes de persones en risc d'exclusió que ofereixen, per contra, més garanties d'èxit, en la mesura en què acudeixen als serveis d'ocupació, *motivades per un clar interès* a aconseguir un treball.

Està molt clar que, quan es treballa amb persones de difícil inserció i en risc d'exclusió, els qui s'encarreguen de la intervenció sociolaboral es veuen en la necessitat de fer **una profunda anàlisi** sobre l'estat en què es troben les persones a les quals orienten, en els aspectes relacionats amb les àrees d'habilitats en la cerca d'ocupació, formació professional adequada a les exigències del mercat de treball i actitud envers la cerca d'ocupació.

En tots els casos caldrà diagnosticar també l'estat en què es troben la seva estructura familiar i el seu àmbit social més proper, ja que la seva participació va a ser inevitable, a l'hora de facilitar la inserció sociolaboral d'aquest tipus de persones. Els serveis d'orientació sociolaboral es plantegen sempre un treball a molt llarg termini, la durada concreta del qual dependrà molt de la persona amb la qual es treballa i del grau d'implicació del seu àmbit familiar i social més proper. I en aquells casos en els quals la desestructuració a la qual ens referim està originada per motivacions socials, com en l'exemple dels “ninis”, gairebé resultarà inevitable disposar del suport (o servir de suport) d'altres instàncies molt directament dedicades a la inserció social completa de la persona. El servei d'orientació treballarà com un element més de socialització induïda i el seu èxit (la inserció laboral) dependrà de l'èxit de la resta d'instàncies implicades.

La intervenció sociolaboral no es pot plantejar com un treball en si mateix, sinó que ha de ser conscient que realment **col·labora** amb la resta d'elements de socialització. Per exemple, en les situacions d'orientació a persones amb discapacitats i, més encara, quan entrem de ple en la denominada *ocupació amb suport*, hi ha una alta dependència d'aquelles instàncies administratives capaces d'aportar suport material i econòmic.

En qualsevol cas, l'important és que la intervenció sociolaboral trobi accions formatives especials per a cada cas, que desplegui un esforç especial per orientar la persona en la cerca d'oportunitats per a l'accés a l'ocupació i que descobreixi potencialitats professionals alternatives.

#### Observació

L'adequació de les persones a l'entorn sociolaboral és el que caracteritza la tercera esfera d'intervenció sociolaboral.

Coneguem, a continuació, quines són les accions que comprèn l'orientació sociolaboral.

### 2.3. Accions d'orientació sociolaboral

1) **Informació.** Consisteix a facilitar informació sobre el mercat de treball quan la persona desconeix el comportament de les ocupacions en un mercat canviant, i les possibilitats d'ocupació, formació i condicions d'accés per a aquelles persones que es volen inserir en el mercat laboral.

Cal tenir molta cura i no pensar que aquesta necessitat d'informació de la gent converteix l'orientació sociolaboral (i, per extensió, les persones que l'exerceixen com a professió) en una espècie d'oficina d'informació amb respostes per a tots els dubtes que els vulguem plantejar. Res més lluny dels objectius de l'orientació sociolaboral, que, com hem vist repetidament, consisteix a aconseguir que les persones a les quals s'atén siguin cada vegada més autònomes en la seva cerca d'ocupació i la facin amb més possibilitats d'èxit.

Per tot això, l'orientació sociolaboral implica més aconseguir que la persona sigui capaç de localitzar la informació que necessita que donar-la-hi, sense més.

2) **Orientació (o tutoria).** El terme és una generalitat, com ja hem vist. Utilitzarem la definició que facilita el SEPE, en la seva guia metodològica per a accions de tutoria individualitzada (TU), per explicativa i per encertada:

“facilitar el desarrollo de los recursos y competencias de la persona usuaria que le permitan identificar opciones, elegir entre las mismas, tomar decisiones para planificar actuaciones y evaluar sus resultados de forma autónoma.”

És a dir, tornem sobre el mateix: l'autonomia és l'objectiu i l'orientació només l'instrument facilitador.

3) **Motivació.** És una de les accions més necessàries, sobretot en situacions d'atur de llarga durada. No cal entendre, no obstant això, que totes les persones que fa temps que estan aturades necessitin accions de motivació, però sí convé no perdre de vista aquest aspecte perquè moltes vegades es confon amb desídia, amb desgana o amb falta d'interès. De vegades, la situació de desocupació perllongada origina descoratjament, falta de motivació o manca d'un projecte individual d'ocupació i formació adequat. Es fa necessari, per tant, incidir sobre els aspectes personals que dificulten l'engegada d'aquest projecte individual.

4) **Entrenament en tècniques de cerca d'ocupació.** Conèixer i entrenar les tècniques de cerca d'ocupació no és garantia d'aconseguir una ocupació. Però, per descomptat, desconèixer-les i no entrenar-les aboca al fracàs. Un percentatge de persones en situació de desocupació no aconsegueix col·locar-se per-

#### Accions d'un procés d'orientació sociolaboral

Informar, tutoritzar, motivar, entrenar tècniques de cerca i assessorar en matèria d'autoocupació conformen les accions que es duen a terme en un procés d'orientació sociolaboral.

què no disposa de la preparació necessària per a fer una cerca sistemàtica. Cal fer un entrenament en les tècniques de cerca d'ocupació, que són d'ús habitual per als qui opten a llocs de treball.

**5) Autoocupació.** O bé, treballar per a un mateix o una mateixa. Són dos els tipus de col·lectius als quals es dirigeixen les accions d'autoocupació: d'una banda les que podríem denominar com a persones amb perfil emprenedor ocult, que són aquelles que, potencialment, podrien treure endavant un projecte d'empresa, però que no ho han intentat per desconeixement o per no haver “descobert” aquest potencial; i, per una altra, els qui sí que disposen d'una idea de negoci concreta però que necessiten assessorament puntual.



### 3. Gestors del mercat de treball

#### 3.1. Servei Públic d'Ocupació Estatal

La intermediació laboral és un dels principals objectius del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE), hereu de l'antic Institut Nacional d'Ocupació, l'acrònim del qual, INEM, és, avui encara, una de les paraules més utilitzades en la major part de les converses que es mantenen al nostre país. Tant és així, que, encara avui, moltes persones utilitzen aquest terme per a referir-se al SEPE. Malgrat el seu nou nom, es tracta d'un organisme que continua depenent del Ministeri d'Ocupació (més tradicionalment denominat "de Treball"). Cal assenyalar, com a avís a navegants, que no té com a missió generar ocupació, sinó facilitar els processos d'inserció laboral de totes les persones demandants del nostre país. Aquesta és una puntualització important, sobretot, per a aquelles persones que s'apropen, per primera vegada, a l'estudi d'aquest organisme estatal.

Com a organisme estatal, ofereix una sèrie de serveis que es diversifiquen en dues grans àrees: empreses i demandants d'ocupació. Més concretament:

##### 1) Per a empresaris

Permet fer una selecció de treballadors, dins d'un apartat de consulta que denominen *oferta d'ocupació*. Es tracta d'un procediment mitjançant el qual les empreses sol·liciten determinats perfils per cobrir llocs de treball.

##### 2) Per a demandants d'ocupació

a) Permet la participació en processos de selecció de les diverses ofertes d'ocupació.

b) Facilita l'accés de les persones demandants d'ocupació a diverses activitats formatives de tipus ocupacional, amb l'objectiu de millorar la seva qualificació i el seu grau d'ocupabilitat.

c) Facilita l'accés de les persones demandants d'ocupació als anomenats programes experiencials: activitats dirigides a l'adquisició d'experiència professional, principalment mitjançant dues vies:

- Contractacions subvencionades pel Servei Públic d'Ocupació mateix (SEPE-convenis amb altres entitats).

#### Objectiu del Servei Públic d'Ocupació Estatal

El Servei Públic d'Ocupació Estatal facilita la inserció laboral de les persones demandants d'ocupació, el seu objectiu *no* és generar ocupació.

- Programes públics de formació i ocupació, com les escoles taller i les cases d'oficis.

### 3.2. Empreses de treball temporal

Es tracta de firmes dedicades a posar a la disposició de qui pagui pels seus serveis (generalment, altres empreses) treballadors i treballadores, amb caràcter temporal. Aquest va ser el seu objectiu inicial, que encara mantenen. No obstant això, una de les seves peculiaritats més interessants és la possibilitat que puguin actuar com a agències de col·locació, des del 2012. De fet, va ser el Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, dedicat a diverses mesures urgents per a la reforma laboral, el mecanisme administratiu i legal que els va permetre actuar com a agències de col·locació.

#### ETT

Les ETT posen a la disposició d'altres empreses, de manera temporal, persones treballadores.

Per a poder actuar com a empreses de treball temporal, aquestes societats han de complir amb una sèrie d'exigències:

- 1) Ser societats de capital habituals (és a dir, el que es coneix com a empreses), encara que també s'admeten les cooperatives de treball associat.
- 2) A més de tenir la corresponent autorització administrativa específica prèvia a la seva activitat, també han d'acreditar que disposen d'una estructura organitzativa que els permet complir les obligacions que assumeix com a empresa ocupadora, la qual cosa els obliga que el seu objecte social sigui exclusivament el d'empresa de treball temporal.
- 3) No tenir deutes pendents amb Hisenda o la Seguretat Social.
- 4) Molt específicament, han de garantir el compliment escrupolós amb les obligacions salarials i de seguretat social d'aquelles persones a les quals tramiti contractacions temporals.
- 5) No haver rebut cap sanció que hagi implicat la suspensió de la seva activitat, en dues o més ocasions.
- 6) Han d'incloure en la seva denominació el terme *empresa de treball temporal*.

Què es coneix com el contracte de posada a disposició? És una de les qüestions i dubtes més habituals que afecten el funcionament de les empreses de treball temporal. Es tracta del contracte que estableix la signatura de treball temporal amb l'empresa usuària, aquella que facilitarà treballadors de caràcter temporal. En virtut d'aquest acord, l'empresa de treball temporal accepta sotmetre's a la direcció de l'empresa usuària amb la qual signa aquest contracte.

Així mateix, es poden subscriure contractes de posada a disposició entre una empresa de treball temporal i una empresa usuària, en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits, en què l'empresa usuària podria subscriure particularment amb treballadors (o sigui, sense mediació de l'empresa temporal) un contracte de durada determinada, segons el que es disposa en l'Estatut dels Treballadors.

Durada. En referència al contracte de posada a disposició, hi ha un matís important. Si, després de finalitzada la vigència d'aquest contracte entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària, les persones contractades per mitjà d'aquest vincle continuen treballant en l'empresa usuària, s'ha d'entendre que passen a ser personal fix en plantilla en aquesta última. I també cal mantenir la possibilitat que l'empresa usuària contracti lliurement el treballador o treballadora quan hagi finalitzat el contracte de treball temporal.

L'establiment de contractes de posada a disposició entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària té també una sèrie de limitacions, bàsicament dirigides a preservar el que estableix l'Estatut dels Treballadors i la legislació laboral vigent. I així, per exemple, aquest tipus de contractes són nuls, quan s'utilitzen per al següent:

- 1) Substituir personal en vaga.
- 2) La realització de treballs considerats especials, amb greu perill per a la seguretat o la salut del treballador i que es regulen mitjançant reglaments especials.
- 3) Cobrir vacants d'acomiadaments improcedents, en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació.
- 4) Cobrir vacants que s'hagin produït per extinció del contracte per causes justes, efectuada pel treballador, en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació.
- 5) Cobrir vacants d'extinció per acomiadament col·lectiu fundat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació.
- 6) Cobrir vacants d'extinció per necessitat objectiva d'amortització del lloc de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació.
- 7) Cobrir vacants que hagin estat cobertes, en els divuit mesos anteriors, per treballadors de treball temporal, durant un període de temps superior als tretze mesos i mig, ja sigui de manera contínua o discontinua.
- 8) Cedir treballadors o treballadores a altres empreses de treball temporal.

### **3.2.1. Relacions entre l'empresa de treball temporal i el treballador**

La relació entre l'empresa de treball temporal i els treballadors que dirigeix a les seves empreses usuàries està estretament reglamentada, de manera que a aquesta mà d'obra se li reconeixen una sèrie de drets. Per la seva banda, l'empresa de treball temporal té una sèrie d'obligacions.

Quant als drets dels treballadors, cal dir el següent:

1) Dret a la remuneració establerta, segons el lloc de treball per desenvolupar, en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària, calculada per unitat de temps. La remuneració ha d'incloure la part proporcional de pagues extraordinàries, festius i vacances. A aquest efecte, l'empresa usuària ha de consignar aquest salari en el contracte de posada a disposició.

2) Una indemnització econòmica a la finalització del contracte, equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei. Si el contracte es concerta per temps indefinit s'aplica la normativa general.

Quant a les obligacions que s'exigeixen a l'empresa de treball temporal, enfront d'aquests treballadors, són les següents:

1) Li correspon el compliment de les obligacions salarials i de Seguretat Social.

2) L'empresa de treball temporal s'ha d'assegurar que el personal, abans de la posada a la disposició de l'empresa usuària, posseeix la formació teòrica i pràctica en matèria de prevenció de riscos laborals necessària per al lloc de treball per exercir, tenint en compte la seva qualificació i experiència professional i els riscos als quals hagi d'estar exposat. En cas contrari, li ha de facilitar aquesta formació.

No pot cobrar al treballador cap quantitat en concepte de selecció, formació o contractació.

Subscriure per escrit els contractes de treball de posada a disposició.

La relació entre el treballador amb l'empresa usuària també es veu emparada per uns drets específics. I així mateix, a l'empresa usuària se li exigeixen també una sèrie d'obligacions.

Els drets a què ens referim són els següents:

1) Presentar, per mitjà de la representació legal de la plantilla de l'empresa usuària, reclamacions relacionades amb les condicions de treball.

2) La representació legal de la plantilla de l'empresa usuària tindrà atribuïda la defensa dels interessos dels treballadors en missió, mentre duri aquesta. En concret, es refereix a la possibilitat de formular qualsevol reclamació en relació amb les condicions de treball, sense que això pugui representar una ampliació del crèdit d'hores mensuals retribuïdes a què tinguin dret aquests representants.

No obstant això, cal assenyalar que no és aplicable tot això a les reclamacions del treballador respecte de l'empresa de treball temporal de la qual depenen.

3) Utilitzar el transport i de les instal·lacions col·lectives de l'empresa usuària durant el termini de durada del contracte de posada a disposició.

Per la seva banda, l'empresa usuària es compromet a respectar una sèrie d'obligacions, enfront del treballador, que són:

1) Informar-li sobre els riscos derivats del seu lloc de treball i de les mesures de protecció i prevenció.

2) Informar sobre les mesures de seguretat i higiene en el seu lloc de treball.

3) Abonar el recàrrec de prestacions de seguretat social, en cas d'accident de treball o malaltia professional que tingui lloc al seu centre de treball.

4) Assumir la responsabilitat subsidiària de les obligacions salarials i de seguretat social contreta amb el treballador o treballadora, durant la vigència del contracte de posada a disposició.

### 3.3. Agències de col·locació

Segons la Llei d'ocupació (article 21.bis), que regula l'activitat de les agències de col·locació, es tracta d'“entitats públiques o privades, amb ànim de lucre o sense, que fan activitats d'intermediació laboral, bé com a entitats col·laboradores dels serveis públics d'ocupació, bé de manera autònoma però coordinada”.

La regulació de l'activitat d'aquest tipus d'entitats s'ha demanat durant molts anys. Fins al 2010 no hi havia agències de col·locació, en el mateix sentit que les coneixem ara, però es pot dir que no s'obstaculitzava la intervenció en el mercat de treball de certes entitats que feien tasques d'intermediació, encara que sense una regulació específica, percebent una retribució pels seus serveis. Actuaven, sobretot, en certs sectors, caracteritzats per mantenir condicions de treball tradicionalment precàries, com per exemple l'hostaleria i els empleats de llar. Va ser la Llei 10/2010, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, la que va abordar, per primera vegada, la problemàtica de les societats i entitats que actuaven com a agències de col·locació.

#### Agències de col·locació

Les agències de col·locació mitjancen en el mercat de treball, posant en contacte oferta i demanda d'ocupació, actuant com a suport dels serveis públics d'ocupació.

Amb la nova normativa, l'actuació d'aquestes agències de caràcter lucratiu passa a estar molt regulada, com ja ocorria amb les no lucratives.

### **3.3.1. Autorització per a actuar com a agència de col·locació**

Qualsevol persona física o jurídica que vulgui actuar com a agència de col·locació ha d'obtenir una autorització específica del Servei Públic d'Ocupació corresponent. Quant a la tramitació d'aquestes autoritzacions, convé assenyalar que quan l'agència pretengui actuar en diverses comunitats autònomes, l'autorització l'ha de sol·licitar al Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE). Però si actuarà en una única comunitat autònoma, l'ha de sol·licitar al servei públic d'ocupació autonòmic corresponent.

### **3.3.2. Entitats col·laboradores dels serveis públics d'ocupació**

En aquells casos en què l'agència de col·locació sigui considerada entitat col·laboradora del SEPE, podria rebre algun tipus de finançament, sempre mitjançant la subscripció del conveni de col·laboració adequat. És a dir, que convertir-se en entitat col·laboradora no és obligatori per a ser autoritzada com a agència de col·locació: és només una opció. Ara bé, és l'única via, per a rebre finançament dels serveis públics, per a dur a terme aquest tipus d'activitat.

### **3.3.3. Regulació de les agències de col·locació**

És important recordar que, al desembre de 2010, es va aprovar el Reial decret que recull el règim jurídic i la normativa perquè les agències de col·locació puguin col·laborar amb els serveis públics d'ocupació, en les tasques d'intermediació. L'aspecte més important d'aquest reial decret és que, en subratllar aquesta col·laboració, el que realment fa és establir una dependència de funcionament entre l'agència de col·locació i el servei públic d'ocupació que li correspongui, és a dir, que queda preservat el caràcter públic d'aquesta intermediació.

Però per centrar-nos, la regulació de les agències privades de col·locació s'inclouïa en la Llei de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, com hem indicat més amunt. Es tracta d'una normativa aprovada el setembre de 2010 i que va entrar en vigor l'octubre d'aquest any, que va néixer amb l'objectiu de millorar els mecanismes d'intermediació laboral i fomentar les oportunitats d'accés a l'ocupació de les persones aturades.

Sobre quines premisses es regulen les agències de col·locació? Bàsicament, les seves capacitats queden reflectides en els sis punts següents:

- Poden tenir naturalesa pública o privada.
- Els serveis que prestin han de ser gratuïts per als treballadors.

- Poden incloure serveis d'orientació, informació professional i de selecció de personal a les tasques d'intermediació laboral pura i dura.
- Poden actuar de manera autònoma o com a entitats col·laboradores dels serveis públics d'ocupació
- Han d'atendre totes les persones aturades i respectar la igualtat de tracte i no-discriminació en l'ocupació
- El seu funcionament ha de ser autoritzat pel servei públic d'ocupació que l'afecti, depenent de la seva ubicació geogràfica.

### **3.3.4. Les empreses de treball temporal (ETT) com a agències de col·locació**

La normativa vigent autoritza les ETT a operar com a agències de col·locació, sempre que presentin una declaració responsable, mitjançant la qual es manifesti que compleixen amb els requisits establerts en la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, i la seva normativa de desenvolupament al servei públic d'ocupació competent.

Les empreses de treball temporal han d'ajustar la seva activitat al que estableix la normativa reguladora. No obstant això, quan actuïn com a agències de col·locació, s'han d'ajustar al que estableix la Llei d'ocupació (56/2003) i les seves disposicions de desenvolupament, incloent-hi l'obligació de garantir als treballadors la gratuïtat per la prestació de serveis.

### **3.4. Empreses de selecció**

Són empreses privades del sector serveis que tenen com a objecte social la selecció de personal. Poden seleccionar personal, atenent a una oferta concreta per a cobrir un lloc de treball. Però també poden fer estudis de mercat, amb l'objectiu de conèixer la situació del mercat de treball i elaborar les seves pròpies bases de dades.

### **3.5. Treball per compte d'altri**

La cerca d'ocupació per compte d'altri es dirigeix a dos àmbits diferenciats: oferta privada i oferta pública.

#### **1) Oferta privada**

Ofertes que la iniciativa privada llança al mercat de treball. Es tracta de la fórmula més utilitzada i que desperta més interès entre la demanda d'ocupació.

## 2) Oferta pública

Ofertes d'ocupació de l'Administració pública. Es tracta d'una via d'accés a l'ocupació que presenta peculiaritats pròpies. Convé analitzar, segons el tipus d'Administració d'origen d'aquesta oferta:

- **Administració de l'Estat.** Anualment fa una oferta pública d'ocupació, que, després, es concreta en diferents convocatòries, depenent del nivell i de l'organisme que es tracti. Totes aquestes convocatòries es publiquen en el Butlletí Oficial de l'Estat.
- **Administració de les comunitats autònomes.** També acostumen a fer una oferta anual, organitzada en diferents convocatòries, segons departaments o conselleries. Cal consultar els butlletins oficials corresponents.
- **Administració local: diputacions i ajuntaments.** La seva oferta pública d'ocupació sempre és més complicada de localitzar, ja que no són pocs els casos en què manquen de butlletí propi. No queda més remei que acudir als diferents mitjans de comunicació, sobretot la premsa escrita, i, és clar, a les pàgines web de cada òrgan local.
- **Administració de la Unió Europea.** Per a accedir a llocs en l'Administració europea, és requisit imprescindible dominar, almenys, dos idiomes comunitaris. Hi ha un butlletí, conegut com el DOUE (Diari Oficial de la Unió Europea), antic DOCE (Diari Oficial de la Comunitat Europea).



## 4. Normativa d'ocupació a Espanya i a la Unió Europea

### 4.1. Normativa aplicable a Espanya: Llei 56/2003 d'ocupació

El mercat de treball no és, al nostre país, un territori sense camins prefixats, en el qual l'oferta i la demanda marxen lliurement i es troben o se separen, segons les circumstàncies o el moment històric en què es visqui, fent servir qualsevol punt del mercat com a lloc de trobada. Per contra, es tracta d'un àmbit de la realitat social en el qual qui ofereix la seva força laboral i la seva capacitat professional es creua amb qui declara les seves necessitats de mà d'obra, en llocs predeterminats per a aquesta trobada i en condicions regulades: hi ha camins per on moure's. Traduït a la terminologia peculiar utilitzada per les nostres autoritats econòmiques, la massa laboral que demana una ocupació (que és, realment, la que ofereix les seves capacitats al mercat) es creua amb l'oferta de qui la contracta (que és, realment, la que demana aquestes capacitats de mà d'obra), en un àmbit regulat per diverses normatives que pretenen facilitar les condicions per a assolir una plena ocupació estable.

L'actual Llei d'ocupació (56/2003, de 16 de desembre) es va marcar com a objectiu una actualització de la legislació fins llavors vigent a les noves condicions del moment històric en què es va aprovar aquesta llei. I així ho reconeix expressament en el seu preàmbul, quan diu que la Llei bàsica d'ocupació anterior 51/1980 s'ajustava a una determinada situació, amb “uns perfils ben diferents dels actuals”. En poc menys de 25 anys el panorama havia canviat de tal manera que es feia indispensable plantejar, no ja noves fórmules per a regular la generació d'ocupació a Espanya, sinó nous “submercats” derivats de la descentralització territorial de l'Espanya de les autonomies. Les comunitats autònomes havien aconseguit el seu accés de ple dret a la gestió de l'ocupació al nostre país.

Però si la nova Llei d'ocupació s'aprova el 2003, la regulació, per mitjà del decret corresponent, no té lloc fins a cinc anys més tard. El decret del Ministeri de Treball que regula la Llei d'ocupació (1722/2007 de 21 de desembre) va entrar en vigor el gener del 2008. Gairebé cinc anys d'interregne de la normativa anterior, encara que amb modificacions més o menys intuïtives, dependents de la bona voluntat del personal funcionari que les ha d'utilitzar com a eina de treball. Aquest va ser un parèntesi legal, en el qual, per utilitzar una expressió col·loquial, es va fer el que es va poder, sense sortir-se de la llei general.

### 4.1.1. Sistema Nacional d'Ocupació (SNE)

El nou Decret 1722/2007 va portar amb si un nou instrument que dominaria les polítiques d'ocupació: el Sistema Nacional d'Ocupació (SNE). Fins aquest moment, el sistema estava previst en la Llei d'Ocupació, per la qual cosa indubtablement existia. Però no va aconseguir la regulació concreta fins al gener de 2008. És a partir d'aquesta data quan es passa de les conjetures benivolents, basades en l'experiència dels organismes d'ocupació, als instruments i mecanismes concrets.

Així, l'SNE es defineix com el “conjunt d'estructures, mesures i accions necessàries per a promoure i desenvolupar la política d'ocupació” i s'assenta, quant a la seva operativitat, sobre dos pilars. Regula el Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE), que serà la nova versió de l'INEM. I s'encarregarà de la transferència de les polítiques actives d'ocupació als serveis públics d'ocupació (SPE) de les diferents comunitats autònomes. Per *polítiques actives d'ocupació* s'entenen les relacionades amb la formació ocupacional, l'orientació sociolaboral o la intermediació sociolaboral. Per la seva banda, les polítiques passives tenen a veure amb la gestió de prestacions contributives, subsidis i ajudes econòmiques i són competència del SEPE, l'entitat d'àmbit estatal.

Aquesta diferenciació entre actives i passives no és una divisió merament administrativa, sinó que es basa en l'actitud que s'exigeix a la persona que busca una ocupació. Aquesta assumeix un paper actiu, quan es forma adequadament, o dissenya un bon currículum, o acudeix a un servei d'orientació, però és inevitablement passiu quan ingressa algun tipus d'ajuda econòmica. No són excloents (totes dues facetes conflueixen en la persona que busca ocupació), encara que l'SNE va establir que, de la seva gestió, s'encarreguin organismes diferents: uns, autonòmics (polítiques actives), i uns altres, d'àmbit estatal (polítiques passives).

La norma va tenir diverses modificacions, des de la seva implantació, sobretot, a partir de 2010, com un intent de resposta a la situació de crisi econòmica. Així, la Llei 56/2003 va ser modificada per la Llei 35/2010 de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball i pel Reial decret Llei 3/2011 de 18 de febrer, de mesures urgents per a la millora de l'ocupabilitat i la reforma de les polítiques actives d'ocupació; i també pel Reial decret llei 3/2012 de 10 de febrer i la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

L'SNE utilitza tres “eines” fonamentals:

- L'Estratègia Espanyola d'Ocupació.
- El Pla Anual de Política d'Ocupació.
- Sistema d'Informació dels Serveis Públics d'Ocupació (SISPE).

#### Polítiques d'ocupació a Espanya

Les polítiques d'ocupació a Espanya es promouen i desenvolupen des del Sistema Nacional d'Ocupació.

#### Polítiques actives d'ocupació

Les polítiques actives d'ocupació són les dirigides a fomentar la creació i l'accés a l'ocupació, les passives s'orienten a pal·liar els efectes negatius de la desocupació.

L'SNE es dota dels dos òrgans de gestió següents:

- Conferència Sectorial d'Ocupació i Afers Laborals.
- Consell General del Sistema Nacional d'Ocupació.

Vegem en què consisteix cadascun.

### 1) Estratègia Espanyola d'Ocupació

Apareix en el Reial decret llei 3/2011 de 18 de febrer, de mesures urgents per a la millora de l'ocupabilitat i la reforma de les polítiques actives d'ocupació, en substitució de l'eina anterior, coneguda com a Pla Nacional d'Acció per a l'Ocupació (PNAE). L'únic PNAE que es va aprovar va ser el de 2004. S'hi establien els objectius d'ocupació de 2005, amb paràmetres concrets. És a dir, que, per exemple, es van fixar objectius quantificats (en percentatge sobre la població activa), per a la taxa d'ocupació global, la taxa d'ocupació femenina i la taxa d'ocupació de les persones situades entre els 55 i els 64 anys d'edat. Es quantificaven, fins i tot, les necessitats de places d'escola bressol, la qual cosa dóna una idea de l'ambició del pla i de la seva pretensió de ser realment útil.

#### Sistema Nacional d'Ocupació

El Sistema Nacional d'Ocupació té com a eina de gestió i coordinació l'Estratègia Espanyola d'Ocupació; com a mecanisme de control el Pla Anual de Política d'Ocupació; i com a eina d'integració el "SISPE".

El PNAE va marcar quatre prioritats essencials que va interpretar lligades als resultats del diàleg social:

- Reducció de la distància social entre dones i homes a Espanya, en el pla laboral.
- Impuls de l'estabilitat en l'ocupació i la potenciació dels serveis públics d'ocupació, perquè aquests actuïn amb eficàcia.
- Simplificació dels tràmits necessaris per a la creació d'empreses i el seu desenvolupament diari. Expressament, qualifica l'objectiu d'aquesta mesura com el de "contribuir a la dinamització de la vida empresarial", amb la qual cosa destaca la importància de l'autoocupació i el suport a les iniciatives emprenedores.
- Increment de la despesa d'inversió en educació, R+D+i (recerca, desenvolupament i innovació) i en tecnologies de la informació i la comunicació, "amb vista al desenvolupament del capital humà i com a condició ineludible per a l'increment de la qualitat en l'ocupació i la millora de la competitivitat i la productivitat".

L'obligació d'elaborar, cada any, un d'aquests plans nacionals d'acció per a l'ocupació, va ser un dels principals detonants de la pràctica impossibilitat de l'actualització. I l'actualització és molt important, en la mesura que els objectius per a l'ocupació estan determinats sempre per les condicions del mercat laboral, i aquest, per la l'evolució econòmica. Un pla renovat cada any és el

millor punt de partida per a aproximar-nos a la plena ocupació. Però mantenir els mateixos objectius durant anys convertia el PNAE en una eina d'utilització impossible.

Per això, la modificació a la Llei d'ocupació duta a terme al febrer de 2011, mitjançant el Decret llei 3/2011 que hem esmentat, va establir com a eina de coordinació i gestió de l'SNE l'anomenada Estratègia Espanyola d'Ocupació, que es va elaborar en col·laboració amb les comunitats autònomes i amb la participació de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

L'Estratègia Espanyola d'Ocupació parteix d'una anàlisi de la situació i tendències del mercat de treball i inclou orientacions i objectius per assolir en matèria de política d'ocupació, tant per al conjunt de l'Estat com per a cadascuna de les comunitats autònomes. Té caràcter plurianual, encara que se sotmet a una avaluació anual.

## **2) Pla Anual de Política d'Ocupació**

Una de les tasques més importants de la Conferència Sectorial d'Ocupació i Afers Laborals és l'elaboració del programa anual de treball del Sistema Nacional d'Ocupació. L'Administració ha d'abordar l'activitat d'aquesta "conferència", en coordinació amb les comunitats autònomes.

Segons la normativa que regula la Llei d'ocupació, el Pla Anual de Política d'Ocupació és un dels mecanismes de control més importants de l'SNE, per a "avaluar els resultats i eficàcia de les polítiques d'ocupació i definir indicadors comparables". L'elaboració d'aquest pla anual també respon a criteris de cerca d'efectivitat i consecució d'objectius. La participació de les comunitats autònomes cobra també una significació molt especial durant l'elaboració del Pla Anual de Política d'Ocupació.

## **3) Sistema d'Informació dels Serveis Públics d'Ocupació (SISPE)**

L'objectiu d'aquesta eina creada el 2005 pel Servei Públic d'Ocupació Estatal és integrar i compartir la informació sobre l'ocupació i promoure la igualtat de tracte a la ciutadania, independentment del seu lloc de residència. La Llei d'ocupació ho estableix com un dels instruments del Sistema Nacional de l'Ocupació, per a la coordinació i cooperació del SEPE i els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes, especialment en el cas de la coordinació entre polítiques actives d'ocupació i prestacions per desocupació.

Si l'articulació de l'Estat espanyol es fonamenta en les comunitats autònomes és perquè, entre altres coses, al que es dóna importància és a l'autoregulació. I si el punt de vista de cada comunitat autònoma és l'element predominant en la vida d'aquesta comunitat autònoma, queda molt clar per què les políti-

ques actives d'ocupació són responsabilitat i competència de les comunitats autònomes. Aquestes també estan cridades a participar en l'activitat general i la definició dels objectius del Sistema Nacional d'Ocupació.

Els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes participen també, com ja hem vist, en el programa anual de treball, per a la definició del qual són consultades. Així mateix, la Llei recomana, en la seva exposició de motius, que les organitzacions empresarials i sindicals participin en el treball dels serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes, en la mesura en què aquesta participació “aporta més garanties de cohesió i èxit al projecte”. Però la norma ja és taxativa quan parla de la dimensió local necessària de la política d'ocupació. “De conformitat amb la Constitució, amb els Estatuts d'Autonomia i amb la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, els Serveis Públics d'Ocupació de les comunitats autònomes han d'establir els mecanismes de col·laboració oportuns i, si escau, de participació amb les corporacions locals, per a l'execució dels programes i mesures de les polítiques actives d'ocupació”, segons l'article 4 del títol preliminar. Els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes també poden actuar com a agents d'intermediació.

La referència d'aquest article a la Constitució no és un mer formulisme. L'objectiu és que els serveis d'ocupació de les diferents comunitats autònomes no eludeixin aspectes fonamentals, amb vista a la seva organització interna i actuació. Així, la Llei d'ocupació exigeix als serveis públics d'ocupació que, “en l'àmbit de les seves competències respectives, (apliquin) les polítiques actives segons els principis d'igualtat i no-discriminació, en els termes previstos en l'article 9 de la Constitució, i (promoguin) la superació dels desequilibris territorials”.

En suma, es tracta que els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes ajustin les seves activitats a la realitat que els circumda, de manera que el punt de vista de la comunitat autònoma a la qual pertanyen serveixi de mesura de la seva efectivitat. El mercat de treball no és el mateix en cada comunitat autònoma i són aquestes les que han de definir les seves característiques i objectius.

A manera d'aclariment, la normativa defineix de la manera següent els serveis públics d'ocupació:

“Els Serveis Públics d'Ocupació de les comunitats autònomes, en funció de la seva capacitat d'autoorganització, s'han de dotar dels òrgans de direcció i estructura per a prestació del servei a la ciutadania. Aquests Serveis Públics d'Ocupació han de tenir la participació de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives en els òrgans de representació de caràcter consultiu, en la forma que prevegin les comunitats autònomes, i aquesta participació ha de tenir caràcter tripartit i paritari”.

#### **4) Òrgans de gestió: Conferència Sectorial d'Assumptes Laborals**

Dels dos òrgans de gestió del Sistema Nacional d'Ocupació (SNE), destaca la Conferència Sectorial d'Afers Laborals, com l'instrument més actiu i de més presència en tots els engranatges de l'SNE. La Llei d'ocupació defineix la Conferència com

“l'instrument general de col·laboració, coordinació i cooperació, entre l'Administració de l'Estat i la de les comunitats autònomes, en matèria de política d'ocupació i especialment pel que fa a l'Estratègia Espanyola d'Ocupació i el Pla Anual de Política d'Ocupació”.

#### **Òrgans de gestió del Sistema Nacional d'Ocupació**

Els òrgans de gestió del Sistema Nacional d'Ocupació són un instrument de col·laboració entre l'Administració de l'Estat i la de les comunitats autònomes; i un altre de consultiu.

Destaca la seva participació en el repartiment de fons destinats als sistemes públics d'ocupació de les diferents comunitats autònomes en les quals s'ha completat aquesta transferència. I així, la Conferència Sectorial d'Afers Laborals actua com a element general de coordinació i cooperació entre l'Estat i les comunitats autònomes, en tot el que fa a les polítiques d'ocupació. La normativa assenyala expressament que la coordinació de la política general d'ocupació és una prerrogativa exclusiva del Govern, però és obligació del Govern tenir els acords adoptats en la Conferència Sectorial, a l'hora d'establir els programes i accions concretes d'aquesta coordinació.

Per tant, la seva opinió té un valor determinant en el contingut de les normes amb rang de llei que elabora el Govern en matèria d'ocupació.

En la seva faceta d'òrgan gestor de recursos, la Conferència Sectorial d'Afers Laborals té un pes decisiu, perquè es tracta d'un òrgan especialment encarregat de definir i quantificar la denominada Reserva de Crèdit Anual. Aquest fons inclou recursos financers destinats al següent:

- Programes que afecten més d'una comunitat autònoma.
- Programes per a la millora d'ocupació de persones demandants d'ocupació, per a la col·laboració del SEPE amb l'Administració General de l'Estat.
- Programes d'intermediació i polítiques actives dirigides a la integració laboral d'immigrants, que es fan als seus països d'origen.

El Reial decret 1722/2007 del Ministeri de Treball i Afers Socials que regula la Llei d'ocupació estableix, com a funcions específiques de la Conferència Sectorial d'Assumptes Laborals, les següents:

a) Adoptar els acords que escaiguin per a la coordinació deguda de la política d'ocupació, en els termes assenyalats en l'article 3.1 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, i per assegurar en tot moment la coherència necessària de l'actuació dels òrgans amb competència en matèria de polítiques actives d'ocupació, en els termes que indica l'article 4.1 de la Llei 12/ 1983, de 14 d'octubre, del procés autonòmic.

- b) Informar dels plans d'execució de l'Estratègia Europea per a l'Ocupació i vetllar per l'aplicació en el Programa Nacional de Reformes.
- c) Aprovar el programa anual de treball del Sistema Nacional d'Ocupació.
- d) Acordar els criteris de distribució dels crèdits pressupostaris destinats a comunitats autònomes i examinar i deliberar sobre els programes desenvolupats en aquestes amb càrrec a aquests crèdits, en els termes de l'article 14.2 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació.
- e) Ser informat pel Ministeri de Treball i Afers Socials sobre els projectes de normes, en els termes establerts en l'article 3.1 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, i informar sobre aquests.
- f) Informar dels projectes de convenis de col·laboració, especialment entre administracions públiques, quan correspongui per disposició legal o ho sol·liciti algun dels membres de la Conferència.
- g) Analitzar i informar, amb caràcter general, la situació del mercat de treball i les seves perspectives futures, per aconseguir l'adequació de les polítiques actives d'ocupació en el mercat laboral.
- h) Informar, amb caràcter previ a l'aprovació de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, sobre la reserva de crèdit establerta al pressupost de despeses del Servei Públic d'Ocupació Estatal a què fa referència l'article 13.e) de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació. Igualment, ser informat dels resultats de les actuacions finançades amb càrrec a aquests.
- i) Adoptar els acords dirigits a l'impuls i coordinació de l'adaptació permanent dels serveis públics d'ocupació a les necessitats del mercat de treball, i aquells orientats a afavorir la cooperació i col·laboració entre el Servei Públic d'Ocupació Estatal i els serveis públics d'ocupació autonòmics per a la coordinació de les diferents actuacions d'intermediació i inserció laboral i les de sol·licitud, reconeixement i percepció de les prestacions per desocupació i la integració de la informació relativa a aquestes.
- j) Conèixer els resultats de les avaluacions del Sistema Nacional d'Ocupació, d'acord amb el que preveu l'article 29 d'aquest reial decret.
- k) Elaborar plans i programes conjunts d'actuació.
- l) Cooperar en la determinació d'objectius comuns i les seves accions corresponents quant a foment de l'ocupació.

m) Intercanviar informació sobre criteris tècnics i procedimentals en l'execució de la legislació laboral, i, si escau, establir criteris i procediments comuns en aquesta.

n) Intercanviar informació i criteris en relació amb la política laboral en l'àmbit de la Unió Europea, articulant l'actuació amb la de la Conferència per a Afers Relacionats amb les Comunitats Europees i, si escau, amb altres conferències que puguin actuar en aquests temes.

o) Organitzar conjuntament activitats d'estudi, formació i divulgació.

p) Posar a la disposició dels seus membres, els documents, dades i estadístiques que siguin necessaris per a l'acompliment de les seves funcions.

q) Altres funcions que li atribueixi la legislació vigent o que contribueixin a assegurar la necessària cooperació, coherència i coordinació de l'actuació dels poders públics en l'àmbit laboral.

#### 5) Òrgans de gestió: Consell General del Sistema Nacional d'Ocupació

Es tracta de l'òrgan consultiu de participació institucional en matèria de política d'ocupació. Està constituït com un instrument paritari, en el qual estan representats l'Administració General de l'Estat i les comunitats autònomes. Cadascuna d'aquestes últimes aporta al Consell una persona que la representa. I, per la seva banda, l'Administració de l'Estat aporta un nombre de representants similar al de totes les comunitats autònomes. També hi ha un nombre similar de membres de les organitzacions sindicals i empresarials. Segons la Llei d'ocupació,

“per a l'adopció d'acords es ponderen els vots de les organitzacions empresarials i els de les organitzacions sindicals, perquè cadascuna d'aquestes dues representacions tingui el mateix pes que el conjunt dels representants de totes dues administracions, de manera que es mantingui així el caràcter tripartit del Consell”.

Per la seva banda, el referit Reial decret 1722/2007 determina explícitament les funcions següents per al Consell General del Sistema Nacional d'Ocupació:

a) Informar de les propostes normatives sobre ordenació de les polítiques actives d'ocupació.

b) Formular propostes de política d'ocupació nacional sobre objectius i prioritats per al Programa Anual de Treball del Sistema Nacional d'Ocupació, informar sobre aquest i conèixer-ne el grau d'execució i els resultats.

c) Informar dels plans d'execució de l'Estratègia Europea d'Ocupació i conèixer els informes de seguiment d'aquests efectuats pel Ministeri de Treball i Afers Socials.



d) Proposar mecanismes que garanteixin la coordinació i cooperació del Servei Públic d'Ocupació Estatal i els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes, en matèria d'ocupació, treball, formació i política laboral d'emigració, en l'àmbit de les seves competències, prestant atenció especial a la coordinació entre les polítiques actives d'ocupació i les prestacions per desocupació.

e) Proposar mecanismes d'avaluació i avaluar les estructures, mesures i accions del Sistema Nacional d'Ocupació amb la finalitat d'adequar-les a les necessitats reals del mercat laboral, conèixer els resultats de les avaluacions d'acord amb el que preveu l'article 29 d'aquest reial decret, i fer propostes de millora.

f) Conèixer els programes anuals de treball del Servei Públic d'Ocupació Estatal i dels serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes referents a recerques, estudis i anàlisis sobre la situació del mercat de treball, emetre recomanacions i proposar accions sobre les matèries esmentades.

g) Desenvolupar les funcions que li corresponguin en matèria de formació professional per a l'ocupació, i informar sobre qüestions relacionades amb les polítiques actives d'ocupació i les prestacions per desocupació, que els puguin sotmetre les administracions públiques, i també emetre propostes i recomanacions sobre aquest tema.

h) Conèixer, amb caràcter general, els acords assolits en la Conferència Sectorial d'Afers Laborals.

i) Les altres funcions que resultin pròpies de la seva condició d'òrgan consultiu de participació del Sistema Nacional d'Ocupació.

#### **4.1.2. Estratègies per a la inclusió social i plans nacionals d'acció per a la inclusió social**

L'octubre de 2011 s'aprova l'Estratègia Espanyola d'Ocupació 2012-2014, que engega algunes polítiques actives d'ocupació expressament dirigides a

“personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respecto a la legislación de extranjería”.

EEE, 2012-2014, RD 152/2011, de 31 d'octubre.

A aquesta estratègia general se li n'uneixen altres dirigides a col·lectius específics:

- Persones amb discapacitat: Estratègia Nacional sobre Discapacitat 2012-2020.

#### **Estratègies en matèria d'ocupació i inclusió a Espanya**

S'engeguen les estratègies en matèria d'ocupació i inclusió a Espanya, a partir de 2011, d'acord amb el que estableix la Unió Europea en l'Estratègia Europea per a la Inclusió Social.

- Població gitana: Estratègia Nacional d'Inclusió Social de la Població Gitana 2012-2020.
- Joves: Pla d'Acció Juvenil 2012.

Per a donar suport als processos d'inclusió de les persones en risc de pobresa i d'exclusió social, a Espanya, seguint els objectius comuns establerts per la Unió Europea en l'Estratègia Europea per a la Inclusió Social, es duen a terme una sèrie de programes socials i actuacions, en les quals col·laboren les Comunitats Autònomes, que es concreten en l'elaboració, seguiment i avaluació dels plans nacionals d'acció per a la inclusió social en el Regne d'Espanya.

En aquests plans es plasmen les diferents vies d'actuació que se segueixen en totes les comunitats autònomes i a escala estatal. Es recull així un sentiment de coresponsabilitat social davant el fenomen de l'exclusió social a Espanya.

Els diferents plans implementats des del primer, de l'any 2001, són:

- I PNAIN 2001-2003
- II PNAIN 2003-2005
- III PNAIN 2005-2006
- IV PNAIN 2006-2008
- V PNAIN 2008-2010

Paradoxalment, en el període en el qual la crisi es va manifestar en tota la seva cruïsa, entre 2010 i 2013, no es va establir cap pla d'inclusió social. L'últim PNAIN és el plantejat per al període 2013-2016, amb el principal objectiu de disminuir, abans de 2019, entre 1,4 i 1,5 milions les persones que es troben en risc de pobresa i exclusió, en aplicació dels objectius sobre aquest tema plantejats per l'Estratègia Europa 2020.

#### **4.1.3. Mesures de suport i protecció per a col·lectius en risc d'exclusió**

En aquest apartat explicarem, de manera general, les línies d'actuació per a la integració dels col·lectius en risc d'exclusió en el mercat laboral.

Dins del concepte "col·lectius en risc d'exclusió", podem establir una diferenciació en relació amb l'origen de la seva exclusió i marginació:

- De tipus sociolaboral: persones immigrants, discapacitades, recluses/exrecluses, amb alguna addicció, sense sostre i minories ètniques.

- De tipus laboral (canviant dependent de l'evolució del mercat laboral): dones, joves, persones aturades de llarga durada i de més de 45 anys.

Finalment, una pot portar a l'altra.

### **1) Mesures d'actuació per a la inclusió dels col·lectius en risc d'exclusió en el mercat de treball**

Facilitar l'accés al mercat de treball evitant la discriminació

a) Mesures específiques destinades a prevenir o compensar els desavantatges ocasionats per motiu de, o per raó de, discapacitat. Totes aquestes mesures estan explicades detalladament en la Llei general de la discapacitat (LGD), que es va aprovar mitjançant el Reial decret legislatiu 1/2013 de 29 novembre:

- Quota de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat. Obligació de les empreses públiques i privades que donin feina a un nombre de 50 o més treballadors que almenys, el 2% siguin persones amb alguna discapacitat, com a norma general.
- Adaptació del lloc de treball i l'accessibilitat de l'empresa, tenint en compte les necessitats concretes de les persones en relació amb la seva discapacitat. Es tracta de facilitar l'acompliment del seu treball en un entorn adequat, que pugui progressar professionalment i accedir a la formació.
- Serveis d'ocupació amb suport. Aquest tipus de serveis consisteixen a acompanyar i assessorar de manera individual en el lloc de treball la persona discapacitada amb dificultats especials d'inclusió laboral en empreses del mercat ordinari de treball. Es tracta de facilitar la seva adaptació perquè pugui desenvolupar el seu treball en condicions similars a la resta de treballadors que tenen llocs equivalents.
- Creació de centres especials d'ocupació. La finalitat dels centres especials d'ocupació és assegurar un lloc de treball remunerat per a les persones amb discapacitat. A més, són un vehicle d'inclusió del major nombre d'aquestes persones en el règim d'ocupació ordinària (mínim 70% de la plantilla). Les activitats que desenvolupen són diverses. Entre les més habituals hi ha: jardineria, neteja, telemàrqueting, muntatges industrials, manipulacions, tractament de dades, tèxtil, etc.

b) Igualtat d'oportunitats en matèria d'ocupació. Actuacions recollides en el Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats 2014-2016:

- Prevenir la discriminació per raó de sexe en l'accés a l'ocupació.

- Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en les empreses.
- Combatre la bretxa salarial de gènere.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

c) Millorar l'accés a l'ocupació per mitjà de la formació.

La formació per a l'ocupació representa un valor essencial, ja que proporciona als treballadors i treballadores la qualificació necessària per a poder desenvolupar el seu treball. Mesures del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE)

- Formació ocupacional. Dirigida a treballadors en situació de desocupació. Es tracta d'una formació de caràcter teoricopràctic, que prioritza aquelles àrees que tinguin un valor afegit pel seu caràcter nou (les noves tecnologies, el disseny, les TIC, els serveis a les empreses, les energies alternatives, la gestió respectuosa del medi ambient, etc.).

d) Programes d'ocupació formació, del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE)

- Les escoles taller i les cases d'oficis. Es tracta d'un programa públic d'ocupació formació la finalitat de la qual és la inserció de persones aturades de menys de 25 anys, per mitjà de la seva qualificació en alternança amb la pràctica professional, en ocupacions relacionades amb la recuperació o promoció del patrimoni artístic, històric, cultural o natural, i també amb la rehabilitació d'entorns urbans o del medi ambient, la millora de les condicions de vida de les ciutats, i també qualsevol altra activitat d'utilitat pública o d'interès general i social que permeti la inserció per mitjà de la professionalització i experiència dels participants.

e) Accions específiques per a la realització de projectes formatius concrets, recollides en el Pla Nacional d'Acció per a la Inclusió Social del Regne d'Espanya:

- Accions formatives per a facilitar la reincorporació al treball a aquelles dones que l'han abandonat per a la cura de menors i persones dependents. També per a facilitar la promoció de les dones a llocs directius per a combatre la segregació professional per raó de sexe. I, finalment, dissenyar programes específics d'educació i formació per a l'ocupació orientats a l'adquisició d'habilitats TIC.

f) Programes de reciclatge professional per a majors de 45 anys, recollits en el Pla Nacional d'Acció per a la Inclusió Social del Regne d'Espanya

L'objectiu del reciclatge professional és augmentar les possibilitats de trobar una ocupació. Consisteix a dur a terme una redefinició de la carrera professional, en funció dels perfils professionals als quals es pot aspirar, segons les competències professionals, requisits formatius, i les competències personals.

g) Reconeixement de les competències professionals adquirides, per mitjà del Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional.

Mesura dirigida a les persones que tenen experiència laboral però manquen d'una titulació que ho acrediti.

## 2) Fomentar la participació en el mercat de treball

Promoció de la contractació estable:

a) Ajudes per a la contractació indefinida per a determinats col·lectius de persones en situació de desocupació, com:

- Joves de 16 a 30 anys i de més de 45 anys, la contractació dels quals està sota la modalitat de suport a emprenedors.
- Persones treballadores amb discapacitat.
- Treballadors i treballadores que tinguin acreditada la condició de víctima de violència de gènere o domèstica, sense que sigui necessària la condició d'estar en desocupació.
- Treballadors i treballadores que tinguin acreditada la condició de víctima del terrorisme.
- Persones aturades en situació d'exclusió social acreditada pels òrgans competents.

b) Ajudes o bonificacions per a la contractació de persones pertanyents a col·lectius amb dificultats especials d'integració sociolaboral:

- Persones perceptores de renda bàsica autonòmica.
- Persones amb una discapacitat igual o superior al 33% en el cas de paràlisi cerebral, malaltia mental i discapacitat intel·lectual i amb discapacitat física o sensorial amb un grau igual o superior al 65%.
- Treballadors procedents d'empreses d'inserció laboral,
- Treballadors procedents de centres especials d'ocupació.

### c) Compensacions econòmiques per als centres especials d'ocupació

Perquè aquests centres puguin dur a terme la seva funció social, les administracions públiques poden establir compensacions econòmiques per ajudar-ne a la viabilitat.

### d) Promoció de l'ocupació autònoma:

- Subvencions financeres.
- Subvencions per a assistència tècnica
- Subvencions per a formació

### 3) Fomentar la sensibilització envers els col·lectius en risc d'exclusió

#### 4) Actuacions de sensibilització envers la igualtat de gènere en l'àmbit empresarial

- Fer campanyes per a promocionar les polítiques d'ocupació i socials per conciliar treball i vida familiar i personal
- Fomentar el repartiment de responsabilitats entre homes i dones en les tasques de la llar i cura de dependents (coresponsabilitat).
- Iniciativa "Empreses per una societat lliure de violència de gènere"

La iniciativa "Empreses per una societat lliure de violència de gènere" consisteix a establir convenis entre el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat i les empreses signatàries per treballar en la sensibilització contra la violència de gènere i la inserció laboral de les dones víctimes.

El 19 de juny de 2012 es va presentar la iniciativa, i en aquells moments es van adherir 38 firmes. El creixement d'empreses que s'han sumat a aquesta iniciativa des de llavors no ha parat. A mitjan 2014 la iniciativa té gairebé seixanta empreses adherides i es preveu l'adhesió de les principals companyies públiques.

### 5) Elaborar i promocionar guies de sensibilització per a la inclusió dels diferents col·lectius en risc d'exclusió

## **4.2. Europa: política social i d'ocupació en la UE Estratègia Europea per a l'Ocupació (EEO) Fons estructurals**

Pot ser que el principal repte que encara queda pendent de superar a les polítiques d'ocupació de la Unió Europea és la circumstància que s'han d'acomodar a les competències que té cada país. Des que es van sobrepassar els límits de la llavors anomenada Comunitat Europea fins que es va crear la Unió Europea, la cerca de fórmules per a una coordinació efectiva de totes les competències de cada país és una constant que encara no ha finalitzat. L'Estratègia Europea per a l'Ocupació (EEO) és, per aquesta raó, una cosa que, segons reconeixen els

actors implicats en el desenvolupament, constitueix una llista de bons desitjos i un horitzó al qual ens podem dirigir. Es poden esmentar, no obstant això, una sèrie de fites que han marcat la seva evolució, i aquest repàs serveix per a comprendre l'estat actual de les coses i el grau d'efectivitat de l'EEO.

*Llibre Blanc* de Delors (1993). La primera gènesi de l'Estratègia Europea d'Ocupació, que es pot considerar com a tal, se situa a l'any 1993, quan es publica el *Llibre Blanc* de Delors (*Creixement, competitivitat i ocupació*), en el qual s'incidia en la necessitat d'afrontar el problema de la desocupació a escala europea. En aquells moments, les taxes de desocupació que es donaven, en bona mesura a causa del procés de convergència definit a Maastricht i que s'estava duent a terme, es consideraven "insuportables" (afectaven més del 10% de la població activa de la Unió). El llibre proposava una acció concertada entre tots els països per lluitar contra la desocupació i per a la creació d'ocupació a Europa.

Reunió de Luxemburg (1997). Al novembre de 1997, el Consell Europeu, en reunió extraordinària sobre ocupació feta a Luxemburg, va engegar el que després es denominaria Estratègia Europea d'Ocupació (EEE). L'objectiu últim que es perseguia era la consecució de la plena ocupació en el final del procés, el 2010, i es va plantejar en aquest moment una primera fase fins al 2002. No es tenia en compte, en aquell any, que el 2010 la Unió Europea estaria sumida en la crisi més greu des del 1945, una cosa que dóna una idea sobre l'abast de les polítiques simplement a mitjà termini que és capaç d'elaborar una gegantesca unió de països sense poder executiu que els unifiqui. I no obstant això, l'elaboració d'aquest tipus de polítiques és simplement inevitable.

Els 4 pilars de Luxemburg. En aquella reunió, es van concretar quatre pilars fonamentals de les actuacions, entorn dels quals es van articular les directrius d'ocupació, que configuraven l'entramat sobre el qual s'elaboraven els plans d'acció anuals:

- 1) **Ocupabilitat.** Millorar la capacitat d'inserció professional.
- 2) **Esperit empresarial.** Desenvolupar l'esperit d'empresa.
- 3) **Adaptabilitat.** Fomentar la capacitat d'adaptació dels treballadors en les empreses.
- 4) **Igualtat d'oportunitats.** Reforçar les polítiques d'igualtat d'oportunitats en el mercat de treball.

Consell de Lisboa (2000). Aquesta reunió (potser, una de les més polèmiques de l'agenda europea dels últims anys) va fixar l'objectiu de convertir Europa en "l'economia basada en el coneixement més competitiva i dinàmica del món, capaç de créixer econòmicament de manera sostenible amb més i millors ocupacions i amb més cohesió social" en deu anys. L'EEO va adquirir, llavors, la

seva veritable importància, dins d'aquesta estratègia global. Posteriorment, al març de 2002, el Consell Europeu de Barcelona va demanar el reforç de l'EEO com a instrument clau per a apuntalar l'Estratègia de Lisboa en la UE ampliada.

L'any 2000, gràcies a una situació econòmica favorable, la plena ocupació semblava una meta tangible per al 2002, moment per al qual s'estableix la revisió intermèdia o balanç dels cinc anys d'aplicació de l'EEO. És possible que la història dels esdeveniments que van ocórrer després, amb la crisi econòmica iniciada el 2008, hagi provat que ja no hi ha metes tangibles per a una visió realista. Però, en qualsevol cas, els qui s'encarreguen del govern dels fers multinacionals es veuen en l'obligació de treballar amb aquest tipus d'instruments i planificacions.

Anàlisi de l'estat de l'EEO (2002). Passa revista als cinc anys d'experiència de l'EEO i proposa conclusions en relació amb la reforma. El balanç mostra la millora estructural neta experimentada pel mercat de treball entre 1997 i 2001, en què destaca:

- La creació de 10 milions de llocs de treball (+ 6,5 %), 6 milions dels quals havien estat ocupats per dones.
- Una reducció de la desocupació de més de 4 milions de persones (– 25 %).
- L'increment de la participació en el mercat de treball de 5 milions de persones, principalment gràcies a les dones.
- La disminució del 20% al 18% de les diferències entre homes i dones en matèria de taxa d'ocupació, i del 12% al 9% en matèria de desocupació.
- La reducció de la pressió fiscal global del treball en aproximadament el 2%, i fins i tot el 3% per als salaris baixos.

No obstant això, s'observa que hi continua havent problemes estructurals i es plantegen reptes considerables:

- Una reducció del nombre de persones aturades, un 42% de les quals es troba en atur de llarga durada (més de 13 milions el 2001).
- L'obtenció d'una taxa d'ocupació de la població activa del 70%, especialment mitjançant la integració de les dones i els treballadors de més edat.
- La millora de la taxa de productivitat (la diferència entre la UE i els Estats Units va passar del 17,3% al 19,5% entre 1996 i 2001).
- La reducció de les grans disparitats regionals, sobretot pel que fa a la desocupació, en diversos estats membres.



Davant aquesta situació, la Comissió Europea va perfilar els quatre grans temes principals que s'haurien d'abordar, amb vista a la reforma de l'EEE:

- 1) Respondre als desafiaments a mitjà termini, oferint una resposta a l'envelliment de la mà d'obra, a la viabilitat dels sistemes de seguretat social, als desafiaments de la societat de la informació i a les desigualtats socials.
- 2) Simplificar les directrius per a l'ocupació sense minvar-ne l'eficàcia. Fonamentalment, aclarint prioritats.
- 3) Millorar la cooperació entre els diferents agents de l'EEE.
- 4) Millorar la coherència i la complementarietat en relació amb els altres processos comunitaris, en particular amb les orientacions generals de política econòmica.

Més endavant, el 2003, el Consell d'Europa va publicar les denominades *Directrius per a les Polítiques d'Ocupació 2003-2005*, i convidava els estats membres perquè possessin en pràctica reformes estructurals que incloguin:

- 1) Mesures actives i preventives a favor de les persones aturades i les inactives.
- 2) La creació d'ocupació i el foment de l'esperit empresarial.
- 3) La promoció de la capacitat d'adaptació al treball, de la mobilitat, del diàleg social i de la responsabilitat social de les empreses.
- 4) La promoció del desenvolupament del capital humà i de l'aprenentatge permanent
- 5) La promoció de l'envelliment actiu. Mitjançant la millora de les condicions de treball, en particular la salut i la seguretat en el treball; de l'accés a la formació professional; de la flexibilitat de l'organització del treball; i també mitjançant la supressió de les mesures de foment dels abandons prematurs del mercat laboral i de les jubilacions anticipades.
- 6) La promoció de la igualtat entre homes i dones, reduint les diferències pel que fa a la taxa d'ocupació, la taxa de desocupació i a la remuneració.
- 7) La integració de les persones desfavorides i la lluita contra la discriminació.
- 8) Incentius fiscals i financers perquè el treball sigui més atractiu. Reduir el nombre de treballadors pobres i, si escau, eliminant els paranys de la desocupació, de la pobresa i de la inactivitat, i fomentant la participació al mercat laboral dels grups desfavorits per mitjà de la revisió –fins i tot la reforma– dels sistemes fiscals i de prestacions.

9) Regularització del treball no declarat mitjançant un equilibri entre la simplificació de l'entorn professional i l'aplicació de sancions, a fi d'aconseguir que es respecti la legislació.

10) La reducció de les diferències regionals en matèria d'ocupació, en particular per mitjà del desenvolupament del potencial local de creació d'ocupació i la col·laboració entre totes les parts interessades.

Aquestes deu recomanacions de reformes estructurals s'anomenen, en l'argot comunitari, "els 10 manaments".

### **Directrius del Consell de la Unió Europea 2008-2010**

Les directrius 2008-2010 no van recollir canvis d'importància respecte a l'etapa precedent (la dels "10 manaments"). Bàsicament, es va apostar per un reforç dels mecanismes ja existents i un aprofundiment en el desenvolupament de les polítiques engegades en la reunió de Lisboa.

De manera sintetitzada, els objectius i punts de referència establerts en el marc de l'Estratègia Europea d'Ocupació per 2010 van ser els següents:

- El 2010, a cada persona aturada se li ha d'oferir una ocupació, un aprenentatge professional, formació addicional o una altra mesura destinada a afavorir la seva capacitat d'inserció professional; en el cas de les persones joves s'ha de fer abans que transcorrin quatre mesos des que van acabar els seus estudis i en el cas de les persones adultes, en el termini de 12 mesos.
- El 2010, el 25% de les persones aturades de llarga durada ha de participar en una mesura activa, ja sigui de formació, reconversió, pràctiques o una altra mesura que afavoreixi la seva capacitat d'inserció professional, amb l'objectiu d'assolir la mitjana dels tres estats membres més avançats.
- Totes les vacants d'ocupació divulgades per mitjà dels serveis d'ocupació dels estats membres les han de poder consultar les persones que busquen una ocupació en tota la UE.
- El 2010, s'ha d'haver augmentat, en comparació del 2001, en cinc anys l'edat mitjana efectiva de sortida del mercat laboral en la UE.
- El 2010, pel que fa a cura de nens i nenes, s'ha d'assolir una cobertura del 90%, com a mínim, dels qui estiguin entre tres anys i l'edat d'escolarització obligatòria i del 33%, com a mínim, dels nens i nenes de menys de tres anys.
- La taxa mitjana d'abandó escolar prematur en la UE no ha de superar el 10%.
- El 2010, almenys un 85% de les persones joves de 22 anys han de tenir titulació en educació secundària superior.
- El 2010, el nivell mitjà de participació en la formació contínua en la UE ha d'assolir almenys el 12,5% de la població adulta en edat de treballar (grup d'edat entre 25-64 anys).

Atès que els objectius es van plantejar amb l'horitzó de 2010, serà una vegada acabat l'any quan es coneixeran els resultats i es procedirà a analitzar-los.

#### **4.2.1. Europa Estratègia de Creixement de la UE per a la dècada 2010-**

En la declaració d'intencions de l'estratègia de creixement posterior, s'afirmava que la UE vol "posseir una economia intel·ligent, sostenible i integradora", en un món que es troba en transformació. Sembla que la UE encara no es deixava impressionar per l'amenaça d'una crisi que, de moment, només afectava tres països del Vell Continent. Si ho hagués tingut en compte, les estratègies acordades potser haurien estat molt diferents. I així, la nova estratègia apostava per aquestes tres prioritats (economia intel·ligent, sostenible i integradora), amb l'objectiu que es reforcessin mútuament i que contribuïssin al fet que la UE i els seus estats membres generessin alts nivells d'ocupació, productivitat i cohesió social. Aquest tipus d'acords prova que l'estructura de funcionament de la Unió Europea està pendent d'una reversió envers l'agilitat. No obstant això, aquests van ser els acords i els objectius que es van plantejar i encara estan vigents fins al 2020.

Concretament, la Unió va concertar per al 2020 cinc ambiciosos objectius en matèria d'ocupació, innovació, educació, integració social i clima/energia. En cadascuna d'aquestes àrees, cada estat membre es va fixar els seus propis objectius, ja que, com hem assenyalat més amunt, els acords i plans de Brussel·les s'han d'acomodar a les competències que manté cada país membre. L'estratègia es recolza en mesures concretes tant de la Unió com dels estats membres.

Planteja deu directrius integrades, a favor del creixement i l'ocupació, perquè serveixin de guia als estats membres en l'elaboració dels programes nacionals de reformes. Quatre estan relacionades amb ocupació.

#### **4.2.2. Estratègia Europea d'Ocupació 2020**

D'acord amb l'estratègia general d'Europa per al 2020, l'Estratègia Europea d'Ocupació pretén crear més i millors llocs de treball en tota la UE.

Per a això, impulsa mesures que permetin assolir, al 2020, els tres objectius fonamentals:

- Integrar en el mercat laboral el 75% de les persones d'edats compreses entre 20 i 64 anys.
- Mantenir la taxa d'abandó escolar per sota del 10% i aconseguir que almenys un 40% de les persones d'edats compreses entre 30 i 34 anys completin l'educació superior.
- Reduir almenys en 20 milions el nombre de persones en situació o risc de pobresa i exclusió social.

### **Directrius en matèria d'ocupació**

- Augmentar la participació de dones i homes en el mercat laboral, reduir la desocupació estructural i fomentar l'ocupació de qualitat.
- Assolir una població activa qualificada que respongui a les necessitats del mercat laboral i promoure l'aprenentatge permanent.
- Millorar la qualitat i els resultats dels sistemes educatius i de formació en tots els nivells i incrementar la participació en l'educació superior.
- Promoure la inclusió social i lluitar contra la pobresa.

### **4.2.3. Fons estructurals**

Amb l'objectiu d'aconseguir un procés d'integració econòmica en totes les seves regions, la Unió Europea va engegar els denominats fons estructurals, és a dir, una sèrie de fons econòmics de diversos tipus, destinats al suport d'inversions i projectes situats en aquelles regions que es consideren més desfavorides. Aquest tipus de suports econòmics tenen un caràcter temporal, mentre la regió en qüestió mantingui la seva situació de feblesa respecte de la resta. En suma, l'objectiu que assenyalàvem més amunt es concentra a buscar una certa igualtat en l'estructura econòmica de tots els territoris de la Unió Europea.

El Fons Europeu de Desenvolupament Regional (FEDER) i el Fons Social Europeu (FSE) són els dos fons estructurals aprovats per al període 2014-2020. El FEDER té com a objectiu reduir les diferències que hi ha entre els nivells de desenvolupament de les regions europees, perquè les regions menys afavorides es recuperin del retard que sofreixen. Des de 1975, concedeix ajudes per a la construcció d'infraestructures i la realització d'inversions productives capaces de generar ocupació, sobretot en benefici de les empreses.

Per la seva banda, el FSE, instituït el 1958, està destinat a fomentar les oportunitats d'ocupació i mobilitat geogràfica i professional dels treballadors i treballadores, i també facilitar-ne l'adaptació a les transformacions industrials i als canvis dels sistemes de producció. Per a això, dóna suport a iniciatives de formació i reconversió professional dirigides a afavorir la inserció professional de les persones aturades i dels sectors més desfavorits de la població.

Però hi ha més fons de caràcter estructural, que són els següents:

- Fons Europeu d'Orientació i Garantia Agrícola (FEOGA), substituït, des del 2007, pel Fons Europeu Agrícola de Garantia (FEAGA) i el Fons Europeu Agrícola per al Desenvolupament Rural (FEADER). Es dirigeix a programes de desenvolupament rural i de suport a les persones que treballen en l'agricultura de les regions rurals, i també a les organitzacions comunes de mercat (OCM) que regulen la producció i comercialització de productes agrícoles.

- Instrument Financer d'Orientació de la Pesca (IFOP), que, també des del 2007, s'ha vist substituït pel Fons Europeu de Pesca (FEP). Es tracta d'un fons destinat a finançar la modernització de la flota pesquera i la diversificació econòmica de les zones l'economia de les quals depèn d'aquesta activitat.

Els fons estructurals s'apliquen, des del 1999, des d'una filosofia de simplificació i descentralització de la seva gestió. Això vol dir que són els estats mateixos, juntament amb les seves regions i les seves autoritats locals, els qui defineixen les seves estratègies de desenvolupament i gestionen els fons que s'hi destinen. La Unió Europea aprova aquestes estratègies perquè s'integrin en una dimensió comunitària i s'encarrega del seguiment i control de les despeses fetes en el marc d'aquestes estratègies.

Els fons estructurals s'apliquen, per mitjà del finançament de les estratègies de les zones objectiu prioritàries que defineix la Unió Europea i per mitjà d'iniciatives comunitàries enfocades a la consecució de determinats objectius, i es programen per períodes pressupostaris de 6 anys de durada.

Per a destriar quines regions es poden beneficiar d'aquests fons, hi ha tres criteris:

- **Zones objectiu 1:** són les regions menys desenvolupades, el PIB mitjà de les quals per habitant és inferior al 75% de la mitjana de la Unió Europea, i s'emporten el 70% del fons estructural.
- **Zones objectiu 2:** són les regions amb dificultats estructurals diferents de les cobertes per l'objectiu 1, com problemes de diversificació econòmica, zones rurals en declivi, zones en crisi dependents de la pesca i àrees urbanes amb dificultats. Han de ser regions que no sumin més del 18% de la població de la Unió Europea i estiguin sotmeses a canvis socioeconòmics importants.
- **Zones objectiu 3:** aquestes actuacions es defineixen sobre la base d'un criteri temàtic i el seu objectiu és modernitzar la formació i l'ocupació en totes les regions, excepte les cobertes per zones objectiu 1.

#### **4.2.4. Fons de cohesió**

Recollim aquí aquest fons, a pesar que per al període 2014-2020 Espanya ja no en serà perceptora. No obstant això, durant aquest període, unes 15 ciutats per país de la Unió Europea, espanyoles també, clar, rebran entre 50 i 100 milions d'euros d'aquest fons, per a iniciatives que millorin el desenvolupament urbà sostenible.

Durant el període 2007-2013 els estats membres beneficiats van ser Grècia, Espanya, Portugal, Irlanda, i també els 12 nous estats membres incorporats des de 2004.

Pel que fa al Fons de Cohesió i d'acord amb la perspectiva financera de la Unió Europea del període 2007-2013 esmentat, Espanya en principi no tenia dret a percebre cap quantitat, ja que la renda per càpita espanyola estava llavors per sobre del 90% de la mitjana de la UE, que era un dels requisits, i, a més, les normes vigents des de la Cimera de Berlín del 1999 no preveïen un període transitori per a la retirada gradual d'aquest fons. No obstant això, durant la negociació de les "perspectives financeres" en el Consell Europeu de desembre de 2005, es va aprovar finalment una compensació per la pèrdua d'aquest fons per a Espanya, Grècia i Portugal. Espanya ha percebut, així, per mitjà del Fons de Cohesió, un total de 3.250 milions d'euros, durant el període 2007-2013.

#### **4.2.5. Fons Europeu d'Adaptació a la Globalització (FEAG)**

Creat el 2006, es tracta d'un fons europeu que sorgeix per a fer front a efectes perniciosos de l'anomenada globalització sobre l'ocupació en els estats membres. Encara que, des de la UE, es considera que la globalització estimula la competitivitat i ofereix noves perspectives en matèria de creixement i ocupació, també té efectes no desitjats. Aquesta competitivitat comporta un cost elevat d'adaptació per als sectors menys competitius (reciclatge del personal i de les estructures de producció). Llavors, es podrien donar destruccions de llocs de treball, que podrien arribar a ser massives, segons els casos.

El FEAG sorgeix com la reacció europea dirigida a donar suport als qui hagin perdut la seva ocupació, com a conseqüència dels canvis sobrevinguts en el comerç mundial. El fons s'activa quan una gran empresa tanca o una fàbrica trasllada la seva activitat cap a un país situat fora de la UE i s'enfoca a ajudar les persones que han perdut aquestes ocupacions a trobar un nou treball, amb la major rapidesa possible. Disposa de 500 milions d'euros anuals per a finançar:

- L'assistència en la cerca d'una ocupació.
- El reciclatge professional a mesura.
- La promoció de l'esperit empresarial.
- L'assistència amb vista a l'establiment per compte propi.

El beneficiari últim, per tant, és el treballador o treballadora. Però qui sol·licita els fons i és el responsable de la seva aplicació és l'estat membre corresponent. Per a poder sol·licitar fons del FEAG s'han de complir diversos criteris:

a) Que estigui demostrada l'existència de vincle entre acomiadament i globalització.

b) Que el nombre d'acomiadaments sigui, almenys, de 1.000:

- Durant un període de quatre mesos, en una sola empresa;
- O durant un període de nou mesos, en un sector d'una o dues regions contigües.

El procediment és el següent:

- Un estat membre no pot sol·licitar una intervenció del fons fins que no s'hagi assolit el llindar de 1.000 acomiadaments.
- Aquest estat ha de lliurar a la Comissió els documents i certificacions que demostrin l'admissibilitat de la sol·licitud (sempre, segons normes FEAG).
- Una vegada que la Comissió hagi conclòs acordar una contribució financera del FEAG, fa una proposta al Parlament Europeu i al Consell, que, com a autoritats pressupostàries, donaran o no l'aprovació i, en cas de dictamen favorable, fixaran l'import.
- La Comissió abona els fons a l'estat membre, el més ràpidament possible i en un únic pagament.

És important subratllar que el FEAG està separat i és substancialment diferent dels fons estructurals i del Fons de Cohesió. Mentre que aquests últims es destinen a mesures anticipadores a llarg termini i amb un enfocament plurianual, i s'orienten a aconseguir amplis objectius de reestructuració i modernització, el FEAG segueix un enfocament a curt termini, i tracta d'aconseguir la ràpida recol·locació de treballadors i treballadores que hagin estat objecte d'acomiadament en determinades circumstàncies, mitjançant el finançament de diversos serveis personalitzats. Aquestes diferències substantives expliquen, en part, que s'hagi optat per crear un nou fons específic, en lloc de servir-se dels fons ja existents.

El nombre de sol·licituds d'ajuda al fons FEAG per als estats membres ha anat en augment considerable, una cosa que especialistes atribueixen a la situació econòmica actual. El 2008 es van presentar cinc sol·licituds; i el 2009, vint.

## Resum

Ha de servir, com a recapitulació fonamental del que s'ha vist fins al moment, la reflexió de fins a quin punt resulta important que les diferents normatives que afecten el mercat de treball, i molt especialment els qui es dediquen a la intervenció sociolaboral s'ajustin al fet que l'objectiu de la plena ocupació sigui una meta genuïnament assolible. Perquè, si bé és cert que, perquè aquest objectiu es compleixi, el primer que s'ha de donar és que hi hagi “oferta” suficient de llocs de treball, no és menys important la tasca de canalitzar correctament la “demanda” de la mà d'obra aturada.

Oriental és indispensable, perquè les empreses que necessiten mà d'obra rebin la mà d'obra que necessiten i no una altra. I perquè les persones aturades que necessiten una ocupació accedeixin a l'ocupació que veritablement necessiten, sense passejar erràticament pel mercat de treball. Caminar sense orientació a la recerca d'una ocupació serà vagar sense rumb, sadollant processos de selecció per als quals no un no és la persona adequada i, en bona lògica, augmentant la desconfiança dels qui poden contractar, quan han de filtrar legions de candidatures mal orientades. Això és especialment greu en situacions d'elevades taxes de desocupació.

Si alguna cosa cal recordar del que hem vist en aquest mòdul, potser han de ser les cinc preguntes bàsiques que afecten el conjunt d'activitats que s'integren en l'àmbit de la intervenció sociolaboral. **Qui** la pot exercir. **Què** és pròpiament la intervenció sociolaboral. **On** s'ha de situar, és a dir, quines entitats i organismes l'han de practicar. **Com** es fa, quina és la millor metodologia per a portar-la a la pràctica. I **quan**, en el sentit de com s'ha d'enfocar en segons quin moment històric ens trobem.

Perquè, al final, les respostes a aquestes quatre preguntes ens situaran en el millor lloc possible del mapa de la intervenció sociolaboral, precisament per a servir a l'objectiu de la plena ocupació.



## Glossari

**bretxa salarial** *f* Diferència existent entre els salaris dels homes i els de les dones, expressada com un percentatge del salari masculí (definició de l'OCDE).

**competència professional** *f* El conjunt de coneixements i capacitats que permetin l'exercici de l'activitat professional segons les exigències de la producció i l'ocupació (definició de la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i la formació professional).

**conciliació personal, familiar i laboral** *f* Es refereix a la participació equilibrada entre dones i homes en la vida familiar i en el mercat de treball.

**currículum vitae** *m* Document que recull el conjunt de coneixements i experiències d'una persona. En la cerca d'ocupació s'ha estès i ha d'estar adaptat al lloc al qual es presenta.

**educació secundària obligatòria** *f* Etapa del sistema educatiu espanyol que segueix la primària i comprèn dels dotze als setze anys.

**escola taller i casa d'oficis** *f* Les escoles taller i les cases d'oficis constitueixen un programa públic d'ocupació-formació que té com a finalitat la inserció de persones aturades joves de menys de vint-i-cinc anys, per mitjà de la seva qualificació en alternança amb la pràctica professional, en ocupacions relacionades amb la recuperació o promoció del patrimoni artístic, històric, cultural o natural, i també amb la rehabilitació d'entorns urbans o del medi ambient, la millora de les condicions de vida de les ciutats, i també qualsevol altra activitat d'utilitat pública o d'interès general i social que permeti la inserció per mitjà de la professionalització i experiència dels participants.

**formació professional ocupacional** *f* És el conjunt d'accions de formació professional que té per objecte proporcionar a les persones en situació de desocupació les competències professionals requerides pel sistema productiu i que preparen per al desenvolupament d'una ocupació determinada.

**globalització** *f* Procés d'interacció i integració entre la gent, les empreses i els governs de diferents nacions. És un procés en funció del comerç i la inversió en l'àmbit internacional, el qual té el suport de les tecnologies d'informació. Aquest procés produeix efectes en el medi ambient, la cultura, els sistemes polítics, el desenvolupament i la prosperitat econòmica, igual que en el benestar físic dels éssers humans que conformen les societats de tot el món.

**habilitat TIC** *f* La capacitat de resoldre problemes d'informació, comunicació i coneixement, i també dilemes legals, socials i ètics en ambient digital.

**igualtat d'oportunitats** *f* Igualtat en l'accés al treball per a homes i dones i igualtat en el tracte.

**llibre blanc** *m* Un document o guia amb autoritat que té com a objectiu ajudar a comprendre un tema, resoldre o afrontar un problema, o prendre una decisió. S'utilitzen especialment en l'àmbit governamental. Per exemple, *Llibre Blanc de Delors*.

**nini** *m i f* El terme és un neologisme procedent de l'expressió "ni estudia ni treballa", per a referir-se a un sector de la població que no fa cap d'aquestes activitats.

**ocupabilitat** *f* Assegurar-se que les persones adquireixen les qualificacions necessàries per a ocupar els llocs de treball que ofereix un món en turbulenta ebullició.

**ocupabilitat** *f* És el grau de probabilitat que té un treballador o treballadora d'accedir al mercat de treball.

**ocupació autònoma** *f* L'exercida per qui no és assalariat o assalariada d'una determinada empresa i treballa pel seu compte, com a treballador o treballadora independent, o com a empresari o empresària individual.

**ocupador -a** *m i f* Persona que crea un o diversos llocs de treball i els ofereix amb la finalitat que siguin ocupats per treballadors o treballadores sota el seu comandament.

**òrgan consultiu** *m* Integrat per personal expert en les diferents àrees d'una determinada activitat. S'encarreguen d'assessorar les persones responsables de dur a terme els programes operatius d'una institució, amb la qual col·laboren els membres d'aquest òrgan consultiu.

**paritari -ària** *adj* Fa referència a organismes, comissions, assemblees, i significa que les diverses parts que els formen tenen igualtat en el nombre i en drets dels seus membres.

**procés de convergència** *m* El camí dut a terme pels països membres i els que volen pertànyer a la Unió Europea per complir amb els requisits establerts en el Tractat de la Unió signat a Maastricht el 1992, per a ser admesos dins de l'Eurozona, que és com es coneix el conjunt de països que han adoptat l'Euro com a moneda oficial.

sin. **Criteris de Maastricht**

**Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional** *m* Conjunt d'instruments i accions necessaris per a promoure i desenvolupar la integració de les ofertes de la formació professional, mitjançant el catàleg nacional de qualificacions professionals, que gestiona l'Institut Nacional de Qualificacions, dependent del Ministeri de Cultura i Esport.

Sigla **SNCFP**

**SNCFP** Vegeu **Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional**

**socialització secundària** *f* Qualsevol procés posterior que indueix a la persona ja socialitzada a nous sectors del món objectiu de la seva societat.

**TI** Vegeu **tutoria individualitzada**

**tutoria individualitzada** *f* Acció en la qual el personal tècnic d'orientació i la persona usuària desenvolupen una sèrie d'entrevistes individuals, recolzant-se, quan així ho considerin oportú, en accions grupals que ajudin a desenvolupar habilitats, organitzar activitats o canviar actituds. Pretén optimitzar l'eficàcia de les activitats que una persona engega per assolir la seva inserció professional en una cerca autònoma d'ocupació.

Sigla **TI**

## Bibliografia

**Bisquerra, R.** (1991). *Orientación Psicopedagógica para la Prevención y el Desarrollo*. Barcelona: Boixareu Universitaria.

**Ceniceros, J. C. i Oteo, E.** (2003). *Orientación Sociolaboral Basada en Itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión*. Madrid: Fundación Tomillo.

**Corvalán, J.** (1996). *Los paradigmas de lo social y las concepciones de intervención en la sociedad*. Tesis doctoral. Departamento de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Católica de Lovaina.

**Fantova, F.** (2007). "Repensando la intervención social". *Documentación Social* (núm. 147, pàg. 183-198).

*Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España.

*Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España.

**Romeo, J.; Alconada, J.; de Pablo, J. M.; Esteban, T.; Gómez, C.; Montilla, S.; Mora, C.; Piqueras, R.** (2000). *Tutoría Individualizada. Guía para el desarrollo de la acción*. Madrid: Publicaciones INEM, Subdirección General de Promoción de Empleo.

