

RESULTADOS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA: UNA COMPARACIÓN PÚBLICO-PRIVADO

JOAN ANTONI ALUJAS RUIZ

*Profesor del Departamento de Política Económica.
Universidad de Barcelona*

Extracto:

NUESTRO estudio se centra en el análisis y evaluación de la labor de intermediación laboral de los servicios públicos y privados en España. Después de repasar el marco regulatorio se analizan los resultados de la intermediación laboral del Servicio Público de Empleo (SPE) y su comparación con la realizada por los servicios privados [empresas de trabajo temporal (ETT)]. Dicho análisis nos permitirá determinar el grado de eficacia del SPE y de las ETT como intermediarios en el mercado de trabajo, señalando las diferencias por género, edad y nivel educativo. El análisis del alcance de las actividades de intermediación laboral en España comprende el periodo 2005-2010, es decir, a partir de la introducción de la nueva metodología SISPE en las estadísticas de los SPE.

La conclusión más evidente que se deriva del análisis de los resultados a nivel nacional es la escasa incidencia del SPE como intermediario en el mercado de trabajo y su distancia respecto a los resultados registrados por las ETT.

La relevancia del tema se refleja tanto en la reforma laboral aprobada en septiembre de 2010 como en el Decreto-Ley para la reforma de las políticas activas del pasado mes de febrero, al apostar por un acceso más rápido de los demandantes de empleo al SPE a través de la red y por una atención y asistencia individualizadas, a la vez que por la colaboración público-privada con la incorporación de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro a labores de intermediación laboral.

Palabras clave: intermediación laboral, cuota de mercado, tasa de registro y tasa de éxito.

JOB PLACEMENT OUTCOMES IN SPAIN: A PUBLIC-PRIVATE COMPARISON

JOAN ANTONI ALUJAS RUIZ

*Profesor del Departamento de Política Económica.
Universidad de Barcelona*

Abstract:

OUR study focuses on the analysis and evaluation of the labour mediation role of the public and private services in Spain. After reviewing its evolution and configuration we analyse the results of the Public Employment Service (PES) job placement and its comparison with that made by private services [temporary work agencies (TWA)]. This analysis will allow us to determine the effectiveness of the PES and TWA as intermediaries in the labour market, noting differences by gender, age and educational level. The analysis of the scope of labour mediation activities in Spain covering the period 2005-2010, ie after the introduction of the new methodology SISPE in the statistics of PES.

The most obvious conclusion to be derived from analysis of the results at national level is the low incidence of SPE as an intermediary in the labour market and its distance from the results recorded by the TWA.

The relevance of this issue is reflected in the labour market reform adopted in September 2010 and in the reform of active labour market policies in February, opting for a quicker access to job seekers through the PES network and individualised attention and assistance, as well as public-private partnership with the incorporation of for-profit private agencies to the job placement services.

Keywords: placement services, market share, registration rate and success rate.

Sumario

1. Introducción.
2. Marco regulatorio de la intermediación laboral en España.
3. Resultados de la intermediación laboral en España.
4. Conclusiones.

Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

Los principales motivos que justifican la intervención en el mercado de trabajo son mejorar la eficiencia y promover una mayor igualdad de oportunidades. LINDLEY (1988) detalla los argumentos a favor de la intervención. Como primer argumento afirma que la eficiencia se verá afectada si los participantes están mal informados, actúan bajo condiciones de gran incertidumbre, son lentos en la toma de decisiones, están sujetos a contratos restrictivos o topan con grandes barreras de acceso. El segundo argumento se sustenta en el hecho de que la información tiene un precio, lo que justifica la existencia de ciertos mecanismos o instituciones que proporcionen un servicio equitativo. Por tanto, un buen funcionamiento de los servicios de intermediación laboral puede contribuir a reducir los costes de búsqueda de empleo y la duración de las vacantes y en definitiva a mejorar el ajuste entre oferta y demanda de trabajo, tal como se deriva del análisis de los modelos de búsqueda (MORTENSEN, 1986).

En este contexto se puede enmarcar a los servicios públicos de empleo (SPE) en su función de intermediario en el mercado de trabajo. Su principal tarea es reunir y clasificar la información disponible sobre ofertas y demandas de trabajo, para conseguir casar adecuadamente el perfil de los trabajadores con las demandas de los empresarios.

En la práctica, la incapacidad de los SPE para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo adecuadamente ante fenómenos como el incremento del empleo temporal y a tiempo parcial, la demanda de servicios de colocación especializados y el desarrollo acelerado de las tecnologías de la información y la comunicación ha generado un mercado para las agencias de empleo privadas, ya que estas pueden intervenir de una forma más rápida y eficiente aumentando así la transparencia en el mercado de trabajo (BARBIER, HANSEN y SAMORODOV, 2003). Dichas agencias pueden actuar como agencias de colocación (intermediación), empresas de trabajo temporal (ETT), empresas de selección de personal y agencias de recolocación según lo establecido en el convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que fija estrictos controles en beneficio de los demandantes de empleo (SERRANO FALCÓN, 2009). Por tanto, los intermediarios públicos y privados pueden incrementar la cantidad y la calidad de la información disponible para disminuir la duración de los periodos de paro y facilitar así las transiciones del paro al empleo.

La ausencia de información por parte de los SPE en España hace posible solo una evaluación de rendimiento y no una evaluación de impacto.¹ Con este propósito podemos establecer los siguientes objetivos cuantitativos para valorar la actividad de intermediación laboral del SPE:

1. Conseguir que un mayor número de empresarios utilice el SPE como método para cubrir sus vacantes.
2. Proporcionar unos candidatos adecuados a las demandas de los empresarios.

¹ Según WALWEI (1996) la «evaluación de rendimiento» se basa en el análisis de una serie de objetivos cuantitativos. Por otro lado, la «evaluación de impacto» compara los resultados de los participantes en las actividades de intermediación del SPE con un grupo de control a través de métodos experimentales o cuasi-experimentales.

3. Incrementar de forma sostenida las tasas de intermediación laboral.

Los indicadores que permiten evaluar la consecución de los objetivos propuestos son también tres (OCDE, 1992 y WALWEI, 1996):

- a) La tasa de registro o utilización viene representada por el cociente entre los empresarios que recurren al SPE y las colocaciones totales.²
- b) La tasa de éxito es la relación entre las colocaciones gestionadas por el SPE y los puestos ofrecidos para gestión por parte de los empresarios. Este indicador señala el grado de ajuste entre oferta y demanda de trabajo conseguido por el SPE.
- c) La tasa de penetración o cuota de mercado se mide por el cociente entre el número de colocaciones en las que intervienen las oficinas del SPE o bien las agencias privadas y el número total de colocaciones en el mercado laboral.

La labor como intermediario por parte del SPE requiere pues conciliar dos exigencias contradictorias: dar una buena imagen ante los empresarios y ayudar u ofrecer trabajo a quienes tienen más dificultades a la hora de encontrar un empleo. Si el objetivo principal de los servicios públicos de empleo es conseguir una mayor cuota de mercado en la intermediación laboral, probablemente solo se colocarán los desempleados que habrían encontrado un empleo similar y en el mismo lapso de tiempo a través de otros canales (anuncios, demandas directas a los empresarios, amigos y parientes, agencias privadas de colocación, etc.) y sin necesidad de la intervención del SPE, originando un efecto de pérdida neta que requiere de una evaluación (DE KONING, 1997). En cambio, si se trata de acelerar la colocación de los desempleados con mayores dificultades (poco motivados y sin atractivo para el empresario) el SPE puede ver mermada su reputación.

El SPE no tiene por qué renunciar a su papel como intermediario y agente de colocación en el mercado de trabajo, ni tampoco puede desatender a los demandantes de empleo cuyos problemas exigen mucho tiempo y atención. Según MOSLEY y SPECKESSER (1997), la solución radica en conseguir un mayor número de vacantes notificadas por los empresarios y así poder colocar a los grupos con más dificultades. Por tanto, para mejorar el funcionamiento del SPE como intermediario en el mercado laboral es necesario un contacto más estrecho y especializado con los empresarios, compartir información con las agencias privadas³ y, finalmente, mejorar las cualificaciones y la motivación de los candidatos que se proponen (OCDE, 2001). Por otro lado, GUGERBAUER, NATTER y NAYLON (2001) sostienen que el acceso a las vacantes y a los currículums de los demandantes de empleo a través de Internet conducirá a un cambio en el proceso de ajuste del mercado de trabajo hacia una actividad más independiente por parte de los usuarios. Este hecho debe permitir a la vez aumentar la presencia del SPE en el mercado de trabajo y centrarse en los colectivos más desfavorecidos, es decir, compaginar mejor eficiencia y equidad.

² La variable idónea sería el número de vacantes totales, pero como en la mayoría de casos no se dispone del dato, se aproxima mediante el total de colocaciones registradas en el mercado de trabajo (COMISIÓN EUROPEA, 1999).

³ La cooperación en el campo de la información, incluyendo las notificaciones de vacantes y servicios básicos de intermediación, conforma uno de los tres tipos de relación entre los SPE y las agencias privadas de colocación, siendo los otros dos complementariedad y competencia (BARBIER, HANSEN y SAMORODOV, 2003).

Según THUY, HANSEN y PRICE (2001) el SPE debe adaptarse a un entorno cambiante caracterizado por una mayor flexibilidad del mercado laboral que comportará cambios más frecuentes de trabajo y ocupación y nuevas situaciones de empleo (autoempleo, trabajo a tiempo parcial o temporal, etc.). En un contexto de rápidos cambios económicos aumentará el número de personas vulnerables, lo que requerirá de políticas activas para asegurar la empleabilidad de los que han sido desplazados de sus puestos de trabajo. En este sentido cabe recordar que el grado de intervención del SPE puede ir desde la simple intermediación, pasando por una política de colocación activa (información, orientación y asesoramiento), hasta la formación y la gestión de los programas de fomento del empleo.

Nuestro estudio se centra únicamente en el análisis y evaluación de la labor de intermediación de los SPE en España y su comparación con la realizada por los servicios privados (ETT). Después de repasar el marco regulatorio de la intermediación laboral y la evolución del SPE en España, se analizan los resultados de la intermediación laboral con base en los objetivos e indicadores definidos anteriormente. Finalmente, se extraen una serie de conclusiones y se destacan los retos necesarios para mejorar la eficacia del SPE.

2. MARCO REGULATORIO DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

El modelo de SPE se caracterizaba hasta la reforma de 1994 por la obligatoriedad, tanto para empresarios como para trabajadores, de acudir al Instituto Nacional de Empleo (INEM) en caso de precisar un trabajador o un empleo respectivamente (RODRÍGUEZ-PIÑERO, 1994). El carácter exclusivo del servicio público de colocación se reflejaba en la prohibición de la existencia de agencias privadas de colocación de cualquier clase y ámbito funcional. También del prestamismo laboral en todos sus términos, no permitiendo vías de escape en este último. El carácter privado, con independencia de la finalidad lucrativa o no de sus actividades era lo determinante de la prohibición.⁴

La primera gran transformación del SPE en España se lleva a cabo en el contexto de la reforma laboral aprobada en 1994 y que en el ámbito de la intermediación supone la supresión del monopolio de la colocación del INEM. La lucha contra el desempleo requería de unos mecanismos de intervención en el mercado de trabajo mucho más ágiles y efectivos. La reforma apuesta por una línea de apertura progresiva hacia mayores ámbitos de actuación para las iniciativas privadas, tanto en materia de colocación como de prestamismo laboral (CASAS y PALOMEQUE, 1994 y RODRÍGUEZ-PIÑERO, 1994).

Se autoriza la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos y se permite la actividad de las ETT. Los objetivos son hacer más transparente y operativo el mercado de trabajo y permitir que el SPE concentre su actividad en los colectivos más desfavorecidos del mercado de trabajo. Con la mencionada reforma, además de perder el SPE el carácter exclusivo como único agente autorizado para la intervención en el mercado de trabajo, pierde también su carácter obligatorio. Los empresarios ya no tienen la obligación de contratar a través del INEM. Sin embargo, persiste la obligación de inscribirse en el INEM para los trabajadores que solicitan un empleo.

⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO (1994) señala las excepciones a la norma como la contratación directa, el respeto a las facultades decisorias del empresario en cuanto a la contratación o no del trabajador propuesto, la posibilidad de distinguir entre ofertas genéricas y nominativas y, finalmente, la existencia de agencias dedicadas a la selección de trabajadores.

La transformación de la estructura de gestión e intervención del INEM en el mercado de trabajo, incluye además de la apertura a nuevos intermediarios, la colaboración con otras instituciones para desarrollar sus funciones. En este nuevo marco se pueden distinguir tres actores (RODRÍGUEZ-PIÑERO, 1994 y CES, 1996):

1. Las ETT se definen como aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. El ámbito de actuación se limita a determinados supuestos de necesidad temporal de mano de obra, a la vez que se establece un sistema de derechos para los trabajadores temporales.
2. El segundo actor que se deriva de la reforma del SPE son las agencias de colocación sin fines lucrativos, pues subsiste la prohibición para las agencias con finalidad lucrativa. Dichas agencias colaborarán con el INEM en la intermediación en el mercado de trabajo. Su finalidad esencial será la de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empresarios a contratar a los trabajadores adecuados para cubrir sus necesidades. La mayoría de agencias tienen un carácter territorial, profesional o pertenecen al sector social.
3. Los Servicios Integrados para el Empleo más que un instrumento de intermediación son un instrumento clave para organizar y articular la política activa de empleo. Para ello, deben asumir la coordinación de la gestión de todas las fases del proceso que conduce a la inserción del demandante de empleo en el mercado laboral. Su objetivo es mejorar las posibilidades de ocupación de los parados, mediante actuaciones personalizadas de acompañamiento en la búsqueda de empleo. La mayoría de entidades que han constituido servicios integrados para el empleo son ayuntamientos, consejos comarcales, organizaciones sin ánimo de lucro y los agentes sociales.

La segunda gran transformación del SPE en España es el proceso de descentralización desde el INEM hacia las comunidades autónomas, que se inicia con los traspasos de la gestión de la formación profesional ocupacional a partir de 1992 y se completa con el traspaso de la ejecución de la totalidad de las políticas activas de mercado de trabajo (intermediación en el mercado laboral y medidas de fomento del empleo) a las comunidades autónomas a partir de 1998 y que se completa en 2003. Este proceso viene avalado por la Estrategia Europea de Empleo y se reflejará en los sucesivos Planes nacionales de acción para el empleo presentados por el Gobierno.

Dicho proceso supone una redefinición del SPE que establece un modelo único y estatal de carácter gratuito, descentralizado y gestionado por las comunidades autónomas. Por tanto, el SPE se compone del SPE estatal (INEM) y de los SPE de las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias. El primero mantiene la gestión de la protección por desempleo, mientras que las comunidades autónomas gestionan la intermediación laboral y las políticas activas. El objetivo es lograr una actuación que asegure la coordinación y la cooperación entre las distintas Administraciones⁵ y de esta forma garantizar la consecución de un sistema de información nacional gestionado por el INEM.

⁵ Un informe del CES de enero de 2000 sobre la movilidad geográfica alerta de la falta de conexión entre el INEM y el SPE de las comunidades autónomas que lo tienen transferido. Este hecho provoca que determinadas ofertas queden sin cubrir.

La Ley de Empleo aprobada en diciembre de 2003 consagra la necesidad de establecer mecanismos de coordinación entre todos los SPE, creando el Sistema Nacional de Empleo con representación de las comunidades autónomas y de los interlocutores sociales. Dicho sistema prevé un servicio público en parte «externalizado» en el que la gestión de las políticas activas se realiza también por una red de entidades colaboradoras⁶ de carácter público privado y sin ánimo de lucro (SERRANO FALCÓN, 2009). Los servicios de empleo autonómicos y el SPE estatal deberán garantizar la coordinación entre las medidas de intermediación e inserción laboral y el reconocimiento y percepción de las prestaciones por desempleo.

Los fines del Sistema Nacional de Empleo establecidos en la Ley de Empleo referentes a la intermediación laboral son, por un lado, ofrecer un servicio de empleo público y gratuito a trabajadores y empresarios que facilite la colocación y, por otro, proporcionar la información necesaria que permita a los demandantes de empleo encontrar un trabajo y a los empleadores contratar los trabajadores adecuados a sus necesidades, asegurando el principio de igualdad en el acceso de trabajadores y empresarios.

En esta línea, dentro del Programa de modernización de los SPE incluido en el Programa Nacional de Reformas de España 2005, destaca la puesta en marcha del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Dicho sistema debe permitir a los SPE estatal y autonómicos compartir una información básica y coordinada sobre políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo.⁷ Los objetivos respecto a los trabajadores y a los empleadores son: promover la libre circulación y la movilidad laboral de los demandantes de empleo, favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo e incrementar la capacidad de cobertura de puestos de trabajo. Por otra parte, los objetivos respecto al Sistema Nacional de Empleo son: compartir la información y mejorar la capacidad de intermediación laboral, coordinar la gestión de los SPE, respetar la diversidad territorial y la autonomía de gestión y asegurar la elaboración de estadísticas nacionales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo.

Por tanto, con la implantación del SISPE se pretende mejorar el servicio al ciudadano, facilitar la modernización de los SPE, disponer de información integrada y homogénea, mejorar la gestión de los programas comprometidos en el Programa Nacional de Reformas y garantizar la justificación puntual de acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo. Los avances en la implantación de dicho sistema se concretan en la introducción del registro informático en la totalidad de la contratación en España, la posibilidad de acceder a través de Internet a las ofertas y demandas de empleo y a las oportunidades de formación en todo el territorio nacional, así como la creación de un portal de empleo que permita el contacto directo entre trabajadores y empresarios. En consecuencia, el obje-

⁶ Las entidades colaboradoras de los SPE no cuentan con un régimen jurídico completo a nivel estatal, creando cada comunidad autónoma el suyo propio, lo que provoca que existan diferentes modelos de servicios de empleo autonómicos en vez de un Sistema Nacional de Empleo (SERRANO FALCÓN, 2009).

⁷ El programa de modernización de los SPE incluye la mejora de los recursos materiales y tecnológicos, un plan estratégico de recursos humanos y una mejora de la gestión de las prestaciones por desempleo. Dicho programa se enmarca dentro de las directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008) de la Estrategia de Lisboa, en concreto la directriz núm. 20 que versa sobre la mejora de la respuesta a las necesidades del mercado laboral. El SISPE pretende coordinar de forma adecuada a los distintos actores del sistema público de empleo. En este sentido cabe destacar la firma de convenios de colaboración entre el INEM y el SPE de distintas comunidades autónomas (Asturias, Canarias, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Madrid y Navarra) para coordinar la gestión del empleo y de la formación profesional con la protección por desempleo.

tivo estratégico del proceso de modernización es elevar de forma sostenida la tasa de intermediación en el mercado laboral de los SPE.

Finalmente, la reforma laboral aprobada en septiembre de 2010 abre la puerta a la colaboración público-privada en el ámbito de la intermediación laboral al regular las agencias de colocación con ánimo de lucro, de manera que los SPE podrán autorizar la existencia de dichas agencias según las condiciones que establece la ley y siguiendo las normas y criterios de la OIT (convenio 181) y la línea de modernización de los SPE promovida por la Estrategia Europea de Empleo. Esto supone consolidar de forma definitiva el modelo liberal de política de colocación iniciado con la reforma laboral de 1994. El objetivo es mejorar los mecanismos de intermediación laboral para aumentar las oportunidades de acceder a un empleo por parte de los desempleados.

Con la reforma se amplían las funciones que pueden desempeñar las agencias de colocación a la orientación e información profesional, la selección de personal y las actividades de recolocación de trabajadores. Las agencias privadas podrán actuar en colaboración con el SPE o de forma autónoma, estando garantizada en ambos casos la gratuidad del servicio para los trabajadores. Por otro lado, la reforma no contempla las agencias globales de empleo, las cuales pueden desarrollar todas y cada una de las políticas activas de empleo, ni tampoco permite a las ETT convertirse en agencias de colocación.⁸ No obstante, se eliminan las restricciones que las ETT tenían para operar en sectores considerados de riesgo (construcción y sanitario) y en la Administración pública.

3. RESULTADOS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

La evaluación de la eficacia de la labor de intermediario del SPE se realiza con base en el análisis de los indicadores definidos en la introducción, como son, la tasa de registro, la tasa de éxito y la cuota de mercado. Previamente resulta interesante conocer la evolución del número de puestos ofrecidos para gestión por parte de los empresarios y de las colocaciones que son objeto de gestión por los SPE.⁹ La cuota de mercado se analiza de forma desagregada por género, grupos de edad y nivel educativo con el objeto de saber cuál es la incidencia que sobre diversos colectivos tiene la actividad de intermediación del SPE. Por otro lado, se compara la distribución en las colocaciones que son objeto de gestión por el SPE, por género, edad y nivel educativo, con su distribución en el total de colocaciones para ver si existe algún efecto diferencial a favor de los colectivos con más dificultades a la hora de encontrar un empleo. Finalmente, se analiza la evolución del peso de las mujeres en las colocaciones gestionadas comparándolo con su proporción en las colocaciones totales.

El análisis del alcance de las actividades de intermediación laboral del SPE para el conjunto de España comprende el periodo 2005-2010, es decir, a partir de la introducción de la nueva metodología SISPE.

⁸ España es uno de los pocos países de la Unión Europea junto con Luxemburgo, Grecia y Noruega donde aún se limita a las ETT a la mera cesión de trabajadores temporales (ARANDA, 2006).

⁹ La cuota de mercado se obtiene del cociente entre las colocaciones de demandas activas con oferta previa y el total de colocaciones. El motivo de utilizar exclusivamente el concepto de demanda activa con oferta previa se basa en que es el único tipo de colocación en la que el SPE interviene activamente en el emparejamiento entre oferta y demanda de trabajo. El resto de colocaciones del mercado laboral provienen de demandas activas que encuentran empleo sin la intermediación del SPE (sin una oferta previa gestionada por este organismo) y de otras colocaciones.

La evolución tanto de los puestos ofrecidos para gestión como de la gestión de colocaciones muestra que su número se ha reducido desde 2007, sin duda debido a la crisis económica (**tabla 1**). Pero también cabe hacer notar que las cifras son significativamente pequeñas, si las comparamos con el número total de colocaciones, lo que denota la desconfianza hacia el SPE como un intermediario eficaz. Los datos de 2005 corresponden al periodo mayo-diciembre ya que con anterioridad aún no se aplicaba la nueva metodología.

Las magnitudes de la tasa de registro y de la cuota de mercado señalan la escasa incidencia que en el ámbito de la colocación tiene el SPE en nuestro país. La primera pasa del 6,2 por 100 en 2005 al 4,2 por 100 en 2010, mientras que la segunda desciende del 5,1 por 100 al 2,7 por 100 (**tabla 1**). El balance es aún más negativo si tenemos en cuenta que la mayoría de los parados utiliza los SPE como método de búsqueda de empleo (una media del 58% en el mismo periodo según la EPA).

La tasa de éxito medida como la proporción entre colocaciones gestionadas por el SPE y los puestos de trabajo ofrecidos para gestión desciende del 82,5 por 100 al 63,5 por 100 en el periodo analizado (**tabla 1**). Este hecho puede responder a una falta de adecuación entre la oferta y al demanda de trabajo (perfiles y requisitos formativos distintos) lo que se traduce en un aumento en el número de puestos de trabajo pendientes de cubrir y por otro, a la falta de integración de los sistemas informáticos los servicios públicos de empleo autonómicos.

A la hora de analizar la labor de intermediación de las ETT el único indicador que nos permite hacer una valoración y compararlo con los SPE es la cuota de mercado. La desagregación por género, grupos de edad y nivel educativo nos será de utilidad para saber cuál es la incidencia que sobre diversos colectivos tiene la actividad de intermediación privada. La evolución de las colocaciones intermediadas por las ETT muestra un crecimiento entre 2005 y 2007, una fuerte caída hasta 2009 y una recuperación en 2010 (**tabla 2**). La cuota de mercado se ha reducido con la crisis pero no es inferior a la registrada en 2005 como sí ocurriría con los SPE. El hecho más destacable es que la cuota de las ETT alcanza el 13,5 por 100 en 2010, siendo cinco veces mayor que su homónima de las oficinas públicas, lo que refleja las diferencias en la eficacia como intermediario en el mercado laboral (**tablas 1 y 2**). Por otro lado, a diferencia de los SPE, la cuota de mercado masculina en las ETT es superior a la femenina en todo el periodo analizado (**tabla 2**).

TABLA 1. Principales indicadores de la labor de intermediación laboral del SPE.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Puestos ofrecidos para gestión (miles)</i>	728	973	966	659	595	606
<i>Colocaciones gestionadas (miles)</i>	600	806	376	350	381	385
Hombres	265	362	168	150	186	195
Mujeres	338	444	208	200	195	190
<i>Tasa de registro</i>	6,2	5,5	5,3	4,0	4,2	4,2
						.../...

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
.../...						
<i>Cuota de mercado</i>	5,1	4,5	2,0	2,1	2,7	2,7
Masculina	4,1	3,7	1,7	1,7	2,5	2,5
Femenina	6,3	5,5	2,5	2,6	2,9	2,8
<i>Tasa de éxito</i>	82,4	82,8	39	53,1	64	63,5

FUENTE: INEM, *Estadística de Empleo y elaboración propia*.

TABLA 2. Principales indicadores de la labor de intermediación laboral de las ETT.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Colocaciones gestionadas (miles)</i>	2.295	2.605	2.717	2.264	1.678	1.931
Hombres	1.307	1.469	1.514	1.267	942	1.140
Mujeres	987	1.136	1.203	996	736	791
<i>Cuota de mercado</i>	13,7	14,7	15,0	13,9	12,0	13,5
Masculina	14,2	15,2	15,6	14,8	12,7	14,8
Femenina	13,1	14,2	14,3	12,9	11,1	11,8

FUENTE: MTIN, *Anuario de Estadísticas Laborales y elaboración propia*.

El análisis desagregado a nivel nacional sobre los SPE nos muestra que:

Primero, la cuota de mercado por segmentos de edad es inferior a la media en los menores de 25 años y superior a la media en los mayores de 45 años y con una diferencia notable (**tabla 3**). La proporción de menores de 25 años en las colocaciones intermediadas por el SPE es muy inferior a su peso en las colocaciones totales y apenas alcanza el 11 por 100 en 2010. Por el contrario, en los mayores de 45 años la relación es la inversa llegando en 2010 a casi al 33 por 100 frente al 19 por 100 en el total de colocaciones (**tabla 4**). Una mayor utilización de otros métodos de búsqueda de empleo por parte de los jóvenes podría explicar estos resultados.

Segundo, la cuota de mercado de los que poseen estudios primarios es superior a la media, a diferencia de los que tienen estudios secundarios o universitarios que se sitúa alrededor de la media. En este último grupo la cuota de mercado ha experimentado el mayor descenso entre 2005 y 2010 (**tabla 3**). En dicho periodo la política de colocación ha beneficiado más en términos relativos a los que poseen estudios primarios que a los que tienen estudios universitarios. Esto significa que la proporción de los primeros en las colocaciones intermediadas por el SPE es superior a su peso en las colocaciones totales, con un 17 por 100 frente al 13 por 100 en 2010 (**tabla 4**).

Tercero, en cuanto a la desagregación por género cabe destacar que en la cuota de mercado, las mujeres superan claramente a los hombres en todo el periodo analizado, aunque las diferencias se han reducido sustancialmente entre 2005 y 2010 (**tabla 1**). La cuota de mercado de las mujeres es superior a la de los hombres en los segmentos de edad entre 25 y 44 años y en los mayores de 45 años y, por el contrario, es inferior en los menores de 25 años desde el año 2007 (**tabla 3**). Por nivel educativo, la cuota de mercado femenina es superior a la masculina en todos los niveles, especialmente en los que tienen estudios primarios o universitarios. No obstante, las diferencias se reducen entre 2005 y 2010 en todos los niveles educativos (**tabla 3**).

Cuarto, la distribución de las mujeres en las colocaciones intermediadas por el SPE en relación con la distribución de los hombres muestra un peso claramente superior de las primeras en el segmento de edad entre 25 y 44 años y un peso inferior en las mayores de 45 años y en las jóvenes. Por nivel de estudios, la proporción de las mujeres en las colocaciones intermediadas en relación con los hombres es muy superior en el nivel de estudios universitarios. Por contra, la proporción es claramente inferior tanto en el nivel de estudios primarios como en los secundarios (**tabla 4**). Las diferencias en relación con los hombres en la distribución entre colocaciones intermediadas y las colocaciones totales son relevantes en el segmento de edad entre 25 y 44 años, donde las mujeres registran una pequeña diferencia a favor de las intermediadas, y por nivel educativo en los que tienen estudios secundarios, donde son los hombres los que registran un mayor peso de las colocaciones intermediadas en relación con las totales (**tabla 4**).

Quinto, la proporción de mujeres en las colocaciones objeto de gestión por el SPE respecto al total de colocaciones intermediadas ha experimentado un descenso pasando del 56 por 100 en 2005 al 49,3 por 100 en 2010. Dicho decremento se produce en todos los segmentos de edad y niveles educativos, especialmente en las menores de 25 años y en las que poseen estudios secundarios. El descenso es mínimo en las universitarias, que concentran el 70 por 100 de las colocaciones intermediadas para dicho nivel educativo en el periodo 2005-2010 (**tabla 5**). La proporción de mujeres en las colocaciones intermediadas por el SPE es superior a su proporción en las colocaciones totales en todos los niveles educativos y en el segmento de edad entre 25 y 44 años, aunque marca una tendencia decreciente en el periodo analizado. Por contra, en las menores de 25 años y en las mayores de 45 años desde 2009, el peso de las intermediadas es inferior al de las colocaciones totales (**tabla 5**).

Por tanto, a tenor de los datos analizados se puede concluir que la labor de intermediación del SPE en España registra unos mejores resultados, dentro de las pobres cifras a nivel general, y por tanto beneficia más a los mayores de 45 años, a los que tienen estudios primarios y en menor medida a las mujeres.

En el caso de las ETT y a nivel desagregado destacaría que:

En primer lugar, el comportamiento de la cuota de mercado por franjas de edad en las ETT es totalmente distinto a lo que ocurría en los SPE. Dicha cuota se polariza, siendo superior a la media en los jóvenes y muy inferior a la media en los mayores de 45 años (**tabla 3**). La proporción de menores de 25 años en las colocaciones intermediadas por las ETT es superior a su peso en las colocaciones totales alcanzado el 24,7 por 100 en 2010, aunque las diferencias se han reducido drásticamente desde 2005. Por el contrario, en los mayores de 45 años la relación es la inversa llegando en 2010 a casi al 12 por 100 frente al 19 por 100 en el total de colocaciones (**tabla 4**).

Segundo, la cuota de mercado de los que no tienen estudios es muy superior a la media y ha experimentado un notable crecimiento entre 2005 y 2010. En este mismo periodo la cuota de mercado de los que tienen estudios universitarios ha registrado un claro descenso (**tabla 3**). En términos relativos los que no tienen estudios son el colectivo más beneficiado ya que su proporción en las colocaciones gestionadas por las ETT es superior a su peso en las colocaciones totales, lo que no sucede en los demás niveles de estudios (**tabla 4**).

En tercer lugar, al contrario que en los SPE la cuota de mercado de las mujeres es inferior a la masculina durante todo el periodo analizado y las diferencias han aumentado entre 2005 y 2010 (**tabla 2**). La cuota de mercado de las mujeres es inferior a la de los hombres en los segmentos de edad entre 25 y 44 años y en los menores de 25 años y, por el contrario, es superior en los mayores de 45 años (**tabla 3**). Por nivel educativo, la cuota de mercado femenina es inferior a la masculina en todos los niveles excepto en las que tienen estudios primarios. En el periodo analizado las diferencias han aumentado en el nivel de estudios primarios y se han reducido en el nivel universitario (**tabla 3**).

Cuarto, la distribución de las mujeres en las colocaciones intermediadas por las ETT en relación con la distribución de los hombres registra un peso superior en las mayores de 45 años. En el caso de las menores de 25 años la proporción de mujeres es inferior a la de hombres, aunque se han reducido las diferencias entre 2005 y 2010. En el segmento de edad entre 25 y 44 años la proporción era mayor en las mujeres pero la tendencia cambia a partir de 2009, siendo ahora inferior a la registrada en los hombres (**tabla 4**). Por nivel de estudios, la proporción de las mujeres en las colocaciones intermediadas en relación con los hombres es superior en los niveles de estudios primarios, secundarios y especialmente en los universitarios. Por contra, la proporción es inferior en los que no tienen estudios (**tabla 4**). Las diferencias en relación con los hombres en la distribución entre colocaciones intermediadas y las colocaciones totales son destacables en los jóvenes, donde las diferencias son mucho más favorables a los hombres. En cambio, las mujeres mayores de 45 años registran menores diferencias negativas en relación con las colocaciones totales que los hombres. En el nivel de estudios universitarios el peso en las colocaciones intermediadas es superior al de las colocaciones totales en los hombres pero no así en las mujeres (**tabla 4**).

Quinto, la proporción de mujeres en las colocaciones gestionadas respecto al total de colocaciones intermediadas por las ETT ha bajado levemente entre 2005 y 2010, aunque situada siempre por debajo del 50 por 100. La misma tendencia se registra en todos los segmentos de edad, especialmente en las mayores de 45 años. Por el contrario, aumenta en todos los niveles educativos en el periodo 2005-2010, excepto en las mujeres que tienen estudios secundarios (**tabla 5**). La proporción de mujeres en las colocaciones intermediadas por las ETT es superior a su proporción en las colocaciones totales en las mayores de 45 años, aunque marca una tendencia decreciente en el periodo analizado. Por contra, en las menores de 25 años y en el segmento de edad entre 25 y 44 años el peso de las colocaciones intermediadas es inferior al de las colocaciones totales. Por nivel educativo, el peso de las mujeres en las colocaciones gestionadas por las ETT solamente es superior a su peso en las colocaciones totales en el nivel de estudios primarios, marcando una tendencia creciente en el periodo analizado (**tabla 5**).

En consecuencia y a raíz del análisis realizado podemos afirmar que la eficacia de las ETT en el ámbito de la intermediación laboral es superior a la del SPE. A nivel desagregado los mejores resultados se registran en los hombres, los jóvenes y en los que no tienen estudios. No obstante, las mujeres mayores de 45 años y las que tienen estudios primarios registran mejores resultados que los hombres.

TABLA 3. Cuota de mercado o tasa de intermediación.

	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	SPE	ETT										
EDAD												
< 25 años	3,6	18,7	3,1	19,3	1,2	19,0	1,2	17,3	1,5	14,5	1,5	15,7
25-44 años	5,3	12,5	4,6	14,3	2,0	15,0	2,0	14,2	2,6	12,6	2,5	14,3
> 45 años	7,2	6,7	6,7	7,8	3,7	8,3	3,8	8,0	4,5	7,2	4,6	8,4
Hombres												
< 25 años	3,3	21,2	2,9	21,9	1,2	21,7	1,2	20,2	1,7	17,1	1,6	19,1
25-44 años	4	13,0	3,5	14,4	1,5	15,2	1,5	14,8	2,2	13,2	2,1	15,4
> 45 años	6	5,2	5,8	6,0	3,3	6,6	3,4	6,7	4,5	6,1	4,6	7,7
Mujeres												
< 25 años	4	15,7	3,3	16,3	1,1	15,9	1,2	14,0	1,3	11,7	1,3	12,0
25-44 años	7	12,1	5,9	14,2	2,6	14,8	2,7	13,4	3,0	11,8	2,8	12,7
> 45 años	8,6	8,8	7,9	10,1	4,2	10,3	4,3	9,3	4,5	8,3	4,5	9,0
NIVEL EDUCATIVO												
Sin estudios	3,8	25,6	3,0	25,8	0,3	29,7	0,3	30,8	0,5	32,1	0,5	32,0
Estudios primarios	5,6	6,7	5,5	9,1	2,9	9,7	3,0	7,1	3,5	5,7	3,5	10,6
Estudios secundarios	4,9	13,3	4,4	14,3	2,0	14,6	2,1	13,8	2,7	11,9	2,7	13,0
Universitarios	6,3	16,3	5,0	15,9	2,3	15,2	2,3	13,0	2,8	11,0	2,6	11,9
Hombres												
Sin estudios	2,8	27,0	2,3	26,5	0,2	29,4	0,2	32,4	0,4	35,9	0,4	32,8
Estudios primarios	4,7	6,5	4,5	7,9	2,4	8,0	2,5	6,0	3,1	5,1	3,2	9,5
Estudios secundarios	4	13,5	3,7	14,6	1,7	15,2	1,7	14,6	2,6	12,2	2,6	14,3
Universitarios	4,8	20,5	3,9	19,6	1,6	18,6	1,7	15,9	2,1	13,6	2,1	14,9
Mujeres												
Sin estudios	5,6	23,0	4,5	24,3	0,5	30,2	0,5	27,9	0,6	25,5	0,6	30,6
Estudios primarios	7,3	7,3	7,4	11,1	3,7	12,3	3,9	8,9	4,2	6,7	4,1	12,7
Estudios secundarios	6	13,1	5,3	14,0	2,3	14,0	2,4	12,9	2,8	11,4	2,8	11,4
Universitarios	7,3	13,6	5,7	13,5	2,6	13,0	2,7	11,3	3,1	9,4	3	10,0

FUENTE: INEM, Estadística de Empleo, MTIN,
Anuario de Estadísticas Laborales y elaboración propia.

TABLA 4. Distribución de las colocaciones por edad y nivel educativo.

	2005		2006		2007		2008		2009		2010							
	SPE	ETT	Total															
EDAD																		
< 25 años	20,9	38,9	29,3	19	36,3	27,7	15,5	34,1	27	13,8	31	24,9	12,5	26,7	22	11,4	24,7	21,1
25-44 años	58,3	53,9	56,2	58,4	55,7	57,2	56,1	57,2	57,2	55,8	59,3	58	56,4	62,1	59,3	55,8	63,4	59,8
> 45 años	20,8	7,2	14,5	22,5	8	15,1	28,4	8,7	15,8	30,4	9,8	17,1	31,1	11,2	18,7	32,8	11,9	19,1
Hombres																		
< 25 años	23,7	42,3	29,1	21,9	39,5	27,4	18,9	37,2	26,7	16,5	33,5	24,4	14,6	28,7	21,3	13	26,4	20,3
25-44 años	55	52,3	56,3	54,6	54,6	57,5	51,2	56,3	57,7	51,3	59	59	52,7	62,4	60,4	52,8	63,8	60,1
> 45 años	21,3	5,4	14,6	23,5	5,9	15,1	29,9	6,6	15,6	32,2	7,6	16,6	32,7	8,9	18,3	34,2	9,8	18,6
Mujeres																		
< 25 años	18,6	34,4	29,5	16,8	32,1	28	12,8	30,2	27,2	11,8	27,8	25,4	10,6	24,1	22,9	10	22,2	22
25-44 años	60,6	56,1	56	61,5	57,1	56,9	60	58,4	56,7	59,2	59,6	57,1	59,9	61,7	58	58,7	62,8	58,4
> 45 años	20,8	9,5	14,5	21,7	10,8	15,1	27,2	11,5	15,9	29	12,6	17,4	29,5	14,2	19,1	31,3	15,0	19,6
NIVEL EDUCATIVO																		
Sin estudios	6,6	9,1	5	4,5	12	6,8	1	11,8	6	1	13,3	6	1	14	5,3	1	11,8	5
Estudios primarios	9,8	4,3	10,8	13,2	6,9	11,4	17	7,7	12	17,3	6,3	12,3	17,2	6,3	13,1	17,1	10,3	13
Estudios secundarios	71	71,7	68,5	67,8	67,5	69,3	68,5	67,9	69,6	67,9	68,5	69	68,1	67,4	68,2	68,1	65,7	68
Universitarios	12,6	14,9	15,7	13,9	13,6	12,5	13,5	12,5	12,4	13,8	12	12,7	13,7	12,3	13,4	13,8	12,3	14
Hombres																		
Sin estudios	8	10,9	5,5	5,2	14,7	8,4	1	14,2	7,5	1,1	16,4	7,5	1	17,7	6,3	1	13,2	6

.../...

	2005			2006			2007			2008			2009			2010		
	SPE	EIT	Total															
....																		
Estudios primarios	11,5	4,7	13	15,7	6,8	13,1	19,2	7	13,7	20,1	5,8	14,4	19,6	6,3	15,6	19,3	9,8	15,3
Estudios secundarios	71,5	71,5	71	69,6	66,8	69,5	71	68	69,7	69,7	67,9	68,8	71,1	65,8	68,5	71	66,7	68,6
Universitarios	9	12,9	10,5	9,5	11,7	9	8,8	10,7	8,9	9,1	10	9,3	8,3	10,2	9,6	8,7	10,2	10,1
Mujeres																		
Sin estudios	5	6,6	4,5	4,0	8,6	5,0	1	8,8	4,1	1	9,3	4,3	1	9,2	4	1	9,7	3,8
Estudios primarios	7,5	3,8	8,5	12,2	7	9,1	15,1	8,6	9,9	15,3	6,9	10	14,9	6,3	10,4	14,8	10,9	10,3
Estudios secundarios	70,7	72,1	67	66,3	68,3	69,1	66,5	67,8	69,5	66,4	69,3	69,2	65,1	69,5	68	65,2	64,1	67,4
Universitarios	16,8	17,6	20	17,5	16,0	16,8	17,4	14,8	16,5	17,3	14,5	16,5	19	14,9	17,6	19	15,2	18,4

FUENTE: INEM, Estadística de Empleo, MTIN, Anuario de Estadísticas Laborales y elaboración propia.

TABLA 5. Proporción de mujeres en las colocaciones.

	2005		2006		2007		2008		2009		2010							
	SPE	ETT	Total	SPE	ETT	Total	SPE	ETT	Total	SPE	ETT	Total						
EDAD																		
< 25 años	50	38	45,5	48	38,6	45,8	45,5	39,2	46,8	48,7	39,5	48,4	43,2	39,6	48,9	42,7	36,8	48,4
25-44 años	58,2	44,8	45,1	57,9	44,7	44,9	59,2	45,2	45,9	60,5	44,3	46,6	54,3	43,6	46,2	52	40,5	45,4
> 45 años	53,7	57,3	44,7	53	58,4	45,3	53	58,1	47,1	54,6	56,8	48,6	48,4	55,6	48,1	47,1	51,5	48
NIVEL EDUCATIVO																		
Sin estudios	51,7	31,2	34,5	49	31,2	33	52,7	32,9	32,3	52,7	31	34,2	47,6	28,9	36,4	46,9	33,7	35,3
Estudios primarios	45,3	38,1	35,2	48,4	44,4	35	49,3	49,1	38,5	50,3	48,2	38,4	44,3	44	37,3	42,7	43,6	36,5
Estudios secundarios	54,2	43,2	44,8	53,8	44,2	45,1	53,7	44,2	46,2	55,9	44,6	47,5	48,9	45,2	47	47,2	40,0	45,6
Universitarios	69,8	50,7	60,5	69,2	51,5	60,5	71,4	52,4	61,1	71,8	53,3	61,6	70,5	53,2	62,1	68,3	50,9	60,8
Total	56	43	45,2	55	43,6	45,2	55,3	44,3	46,3	57,1	44	47,3	51	43,9	47,2	49,3	40,9	46,5

FUENTE: INEM, Estadística de Empleo, MTIN, Anuario de Estadísticas Laborales y elaboración propia.

4. CONCLUSIONES

La evolución del SPE en España viene marcada por dos grandes transformaciones. La primera es la supresión del monopolio de la colocación del INEM, lo que implica la apertura a nuevos intermediarios en el mercado de trabajo como son las agencias de colocación sin fines lucrativos y las ETT. La segunda transformación es el proceso de descentralización de la gestión de las políticas activas del mercado de trabajo (incluida la intermediación laboral) desde el INEM hacia las comunidades autónomas. Dichos cambios nos han conducido a un SPE liberalizado que se refuerza a partir de la reforma laboral de 2010 y a una estructura integrada pero de forma parcial, ya que la gestión de las políticas activas corresponde a los SPE autonómicos, mientras que el SPE estatal sigue manteniendo la gestión del sistema de protección por desempleo.

En este escenario se lleva a cabo el análisis de la labor de intermediación laboral del SPE y de las ETT en España en los últimos años y del que se pueden extraer una serie de conclusiones.

La primera conclusión que se deriva del análisis de los resultados a nivel nacional es la escasa incidencia del SPE como intermediario en el mercado de trabajo (una media del 3,2% en la cuota de mercado y del 5% en la tasa de registro entre 2005 y 2010). Si nos atenemos a la evolución de dichos indicadores se constata una escasa eficacia del SPE en la intermediación en el periodo analizado. Dicha tendencia se refuerza si consideramos que la tasa de éxito del SPE ha experimentado un claro descenso, es decir, ha bajado la proporción de puestos ofrecidos para gestión que logran cubrirse. Por el contrario, en el caso de las ETT la eficacia es mucho mayor, ya que registran una cuota de mercado del 13,8 por 100 de media en el periodo analizado y con un campo de actuación limitado por las restricciones legales a operar en varios sectores.

Segunda, el análisis por edad y nivel educativo muestra que la labor de intermediación del SPE parece beneficiar algo más a colectivos con especiales dificultades en el mercado de trabajo, como son los mayores de 45 años y los que poseen estudios primarios. En ambos casos la cuota de mercado es superior a la media y la proporción en las colocaciones intermediadas por el SPE es superior a la registrada en las colocaciones totales. Por otro lado, la labor de las ETT beneficia más a los menores de 25 años y a los que no tienen estudios, lo que también se refleja en la mayor proporción de colocaciones intermediadas en relación con las totales.

Tercera, el análisis por género revela que la intermediación laboral del SPE tiene un efecto diferencial positivo a favor de las mujeres en relación con los hombres. La cuota de mercado femenina es superior a la masculina en todos los grupos de edad, excepto en los menores de 25 años, y también es superior en todos los niveles educativos. No obstante, las diferencias entre hombres y mujeres se han reducido en el periodo 2005-2010. La proporción de mujeres en las colocaciones intermediadas por el SPE es superior a su proporción en las colocaciones totales en todos los niveles educativos y en el segmento de edad entre 25 y 44 años. En la labor de las ETT el efecto diferencial es favorable a los hombres con una cuota de mercado superior a la femenina en todas las franjas de edad excepto en los mayores de 45 años y en todos los niveles educativos menos en los estudios primarios. En estos dos casos, la proporción de mujeres en las colocaciones intermediadas sí es mayor a su peso en las colocaciones totales, lo que no ocurre en el resto de edades y niveles educativos. Finalmente, la proporción

de mujeres en las colocaciones objeto de gestión (tanto por el SPE como por parte de las ETT) respecto al total de colocaciones intermediadas ha registrado un descenso entre 2005 y 2010.

A la hora de explicar los resultados de los SPE y de las ETT en la intermediación laboral en España se pueden argumentar varias razones:

En primer lugar, la desconfianza hacia el SPE como intermediario eficaz en el mercado de trabajo que se traduce, por un lado, en un bajo grado de utilización de las oficinas públicas de empleo por parte de los empresarios a la hora de cubrir una vacante y, por otro, en una mayor confianza en otros métodos de captación de empleados, especialmente en Internet debido al significativo ahorro de costes que supone.

Segundo, los mejores resultados de las ETT en la actividad de intermediación laboral reflejan su rápida gestión de la mano de obra y el conocimiento de la realidad y de las necesidades de las empresas, lo que se traduce en una mayor confianza de estas en la labor de las ETT.

En tercer lugar, el hecho de que los demandantes de empleo utilicen el SPE como una de las principales formas de búsqueda de empleo y, en cambio, solo un pequeño porcentaje se coloque gracias a la mediación de las oficinas públicas, refuerza aún más si cabe el uso en paralelo de otros métodos de búsqueda y especialmente de Internet.

Cuarto, la ineficacia de los SPE también está relacionada con la escasa profesionalización del personal y la falta de recursos humanos y materiales. Esto explicaría en parte por qué no se consiguen atraer ofertas laborales de mayor calidad. En España hay un empleado del SPE por cada 190 parados mientras que la media de la Unión Europea se sitúa alrededor de 50.

Finalmente, la falta de coordinación en algunos momentos entre las oficinas del INEM y los servicios de empleo de las comunidades autónomas es posible que haya dificultado una circulación fluida de la información sobre ofertas y demandas de empleo por todo el país, afectando así a la labor de intermediación de los SPE.

En definitiva, la mejora de la eficacia de los SPE en la intermediación laboral requiere generar confianza en las empresas y en los trabajadores. En el primer caso, identificando a los candidatos más adecuados, informando a los empleadores de todos los instrumentos que pueden utilizar a la hora de cubrir sus necesidades. En el segundo, facilitando un acceso rápido de los demandantes de empleo al SPE a través de la Red y ofreciendo una atención y asistencia individualizadas, en especial a los grupos más desfavorecidos. Pero no podemos olvidar tampoco la necesidad de una mayor integración de las herramientas informáticas a nivel central y autonómico, así como un exhaustivo seguimiento y evaluación de sus actividades como intermediario. Para mejorar su eficacia resulta fundamental que los SPE tengan más autonomía local ya que pueden conocer mejor la situación personal de los desempleados y sus posibilidades de inserción laboral. Por otro lado, la colaboración público-privada a partir de la incorporación de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro a labores de intermediación laboral debiera permitir ampliar la capacidad de los SPE y mejorar así las posibilidades de colocación de los demandantes de empleo.

Bibliografía

- ARANDA, F. [2006]: «La segunda gran transformación de las ETT», *Capital Humano* núm. 202, págs. 14-20.
- BARBIER, J.P.; HANSEN, E. y SAMORODOV, A. [2003]: *Public-Private Partnerships in Employment Services*, Skills Working Paper, núm. 17, OIT, Ginebra.
- CASAS, M.E. y PALOMEQUE, M.C. [1994]: «La ruptura del monopolio público de colocación: colocación y fomento del empleo», *Relaciones laborales*, 1994 I, núm. 6/7, págs. 236-253.
- COMISIÓN EUROPEA [1999]: *Deregulation in placement services: a comparative study for eight EU countries*, Luxemburgo.
- [2005]: *Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008)*, COM (2005) 141, Bruselas.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) [1996]: *Economía, Trabajo y Sociedad. España 1995. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid.
- [2000]: *La movilidad geográfica*, Colección Informes, Madrid.
- DE KONING, J. [1997]: *Ways to Work: the role of public employment services in a deregulating economy*, Working Papers, 1997/1, Rotterdam: Netherlands Economic Institute.
- GUGERBAUER, I.; NATTER, M. y NAYLON, I. [2001]: *Self-Service Systems in European Public Employment Services*, Viena: ÖSB.
- INEM [varios años]: *Estadística de Empleo*, Madrid.
- [varios años]: *Contratos registrados*, Madrid.
- LINDLEY, R.M. [1988]: «Política activa de empleo», en *Relaciones Industriales en Gran Bretaña*, Madrid: MTSS, págs. 475-505.
- MORTENSEN, D.T. [1986]: «Job search and labour market analysis», en *Handbook of Labour Economics*, vol. II, North-Holland, págs. 849-919.
- MOSLEY, H. y SPECKESSER, S. [1997]: *Market share and market segment of Public Employment Services*, Discussion paper FS I 97-208, Berlin: WZB.
- OCDE [1992]: «The Public Employment Service in Japan, Norway, Spain and the United Kingdom», en *Employment Outlook 1992*, París, págs. 117-151.
- [2001]: *Labour Market Policies and the Public Employment Service. Proceedings of the Prague Conference*, July 2000, París.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.C. [1994]: *Público y privado en el mercado de trabajo de los 90*, Universidad de Huelva.
- SERRANO FALCÓN, C. [2009]: *Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas. Público y privado en la actividad de colocación*, Colección Trabajo y Seguridad Social, núm. 38, Editorial Comares.
- THUY, P.; HANSEN, E. y PRICE, D. [2001]: *El servicio público de empleo en un mercado de trabajo cambiante*, Colección Informes OIT, núm. 55, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- WALWEI, U. [1996]: «Improving Job-matching through Placement Services», en Günther SCHMID, Jacqueline O'REILLY y Klaus SCHÖMANN (eds.): *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar, págs. 402-428.