

El alcance de la política de colocación en España

Joan Antoni Alujas Ruiz

*Profesor del Departamento de Econometría, Estadística y Economía Aplicada: Sección de Políticas Públicas.
Universidad de Barcelona*

EXTRACTO

Nuestro estudio se centra en el análisis del alcance de la política de colocación en España a lo largo del periodo 2007-2016. Después de repasar el marco regulatorio y valorar los efectos del acuerdo marco de colaboración público-privada, se analizan los resultados de la colocación de los servicios públicos de empleo y se comparan con la labor realizada por las empresas de trabajo temporal. Dicho análisis nos permitirá evaluar el rendimiento de los primeros en relación con las segundas como intermediarios en el mercado de trabajo, señalando las diferencias por género, edad y nivel educativo. La conclusión más evidente que se deriva del análisis de los resultados a nivel nacional es la escasa incidencia del servicio público de empleo como intermediario en el mercado de trabajo y su distancia respecto a los resultados registrados por las empresas de trabajo temporal.

La relevancia del tema se refleja tanto en las reforma laborales de 2010 y 2012 como en la Estrategia de Activación para el Empleo 2014-2016, que pretenden lograr un acceso más rápido de los demandantes de empleo al servicio público a través de la red y una atención y asistencia individualizadas, a la vez que regulan las agencias privadas de colocación y los mecanismos de colaboración público-privada.

Palabras clave: colocación; cuota de mercado; tasa de registro; tasa de éxito.

Fecha de entrada: 07-02-2018/Fecha de revisión: 22-03-2018/Fecha de aceptación: 24-04-2018

The scope of the placement policy in Spain

Joan Antoni Alujas Ruiz

ABSTRACT

Our study focuses on the analysis of the scope of the placement policy in Spain throughout the period 2007-2016. After reviewing the regulatory framework and assess the effects of the public-private partnership framework agreement, we analyse the results of the public employment services job placement and compared it with the work done by private services (temporary work agencies). This analysis will allow us to evaluate the performance of the former in relation to the latter as intermediaries in the labour market, noting differences by gender, age and educational level. The most obvious conclusion to be derived from analysis of the results at national level is the low incidence of public employment service as an intermediary in the labour market and its distance from the results recorded by the temporary employment agencies.

The relevance of this issue is reflected both in the 2010 and 2012 labour market reform and in the Employment Activation Strategy 2014-2016, which aim to achieve a faster access for job seekers to the the public employment service through network and individualised attention and assistance, while regulating private placement agencies and public-private partnership mechanisms.

Keywords: placement services; market share; registration rate; success rate.

Sumario

1. Introducción
 2. Evolución del marco regulatorio
 3. Análisis del acuerdo marco de colaboración público-privada
 4. Resultados de la política de colocación
 5. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. INTRODUCCIÓN

La política de colocación constituye una herramienta básica de la política de empleo y tiene como objetivo conseguir el encuentro entre demandantes y oferentes de empleo en el mercado de trabajo. Su justificación se basa, por un lado, en que la falta de eficacia en la intermediación refleja un problema de información asimétrica sobre la existencia y las condiciones de los diferentes puestos de trabajo ofertados y de los diferentes candidatos a cubrir dichas vacantes (Alva, Escot, Fernández y Cáceres, 2017). Por otro lado, el hecho de que la información tiene un precio justifica la existencia de ciertos mecanismos o instituciones que proporcionen un servicio equitativo (Lindley, 1988). Por tanto, se requiere un buen funcionamiento de los servicios de intermediación laboral con el objeto de reducir los costes de búsqueda de empleo y la duración de las vacantes, mejorando así el ajuste entre oferta y demanda de trabajo (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 colaboración también con otros actores del mercado laboral.

El SPE se enfrenta a rápidos cambios demográficos, sociales y tecnológicos que han alterado profundamente la oferta y la demanda de trabajo y están causando transiciones frecuentes, más rápidas y más complejas entre diferentes empleos, ocupaciones, sectores y estatus laborales. Por tanto, su tarea es facilitar las transiciones positivas en el mercado laboral y proporcionar a las personas herramientas para aceptar y hacer frente a las numerosas transiciones a las que se enfrentarán en dicho mercado, (Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo –AMSPE–, 2015–). 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.

La valoración de la actividad de intermediación laboral del SPE y, por tanto, de los resultados de la política de colocación se basa en los siguientes objetivos:

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

Siguiendo a Walwei (1996), los indicadores que permiten evaluar el rendimiento de las actividades de intermediación con base en la consecución de los objetivos propuestos son:

- a) La tasa de registro, representada por el cociente entre las vacantes que los empresarios ofrecen al SPE para que las gestione y las colocaciones totales¹.
- b) La tasa de éxito, que se define por la relación entre las colocaciones gestionadas por el SPE y los puestos ofrecidos para la 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, que 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 falta de agilidad 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 de la comunicación (TIC) han generado un mercado para las agencias de empleo privadas. 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 número 181 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, que fija estrictos controles en beneficio de los demandantes de empleo (Serrano, 2009). Por tanto, los intermediarios públicos y privados, así como la cooperación entre los mismos pueden incrementar la cantidad y la calidad de la información disponible² para disminuir la duración de los periodos de desempleo y facilitar así las transiciones del paro al empleo.

Pero dicha visión no puede ocultar la tensión entre servicios públicos y privados, derivada de la convicción, no siempre contrastada, de que las agencias de colocación son más eficientes que el servicio público en la función de intermediación. La intermediación privada no tiene por qué ofrecer mejor calidad que la pública, de orientación universal y gratuita. En consecuencia, la ampliación y regulación de los agentes privados no debe conllevar la desatención de los SPE y relegarlos a la colocación de aquellos sujetos que poseen una escasa cualificación y por tanto pudieran resultar «incolocables», convirtiendo a los SPE en un servicio marginal en beneficio de lo privado (Sobrino, 2011).

¹ La variable idónea sería el número de vacantes total, 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).

² 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 la complementariedad y la competencia (Barbier, Hansen y Samorodov, 2003).

La colocación no puede quedar a merced de los intereses, mercantiles o de cualquier otra índole, que muevan a los intermediarios privados y que precisamente en tiempo de crisis es cuando más elevados beneficios económicos conlleva y cuando mayores abusos se pueden producir por parte de los agentes privados. En este sentido, los datos relativos a las ofertas y demandas de empleo deberían ser considerados de interés social a la vez que protegidos de su mala utilización. Esto permitiría que ninguna empresa pudiera adueñarse de los mismos produciendo segregaciones de la actividad y multiplicidad de inscripciones de los demandantes de empleo en diferentes agencias de empleo (Sobrino, 2010).

Aunque el nuevo modelo de SPE basado en la cooperación de lo público y lo privado refuerza el principio competitivo, la experiencia comparada demuestra que es posible conciliar los servicios privados de empleo y los SPE, sin el riesgo de sustitución de estos por aquellos y bajo el principio de cooperación, asumiendo los privados una función social y quitando así dramatismo a la tensión pública y privada. En teoría, la centralidad de los SPE respecto a las agencias privadas debería quedar asegurada por la exigencia de una autorización administrativa, la configuración como entidades colaboradoras, en virtud de la suscripción de convenios de colaboración y la sujeción al control e inspección de los SPE (Molina, 2011).

Con el objetivo de analizar los resultados de la política de colocación realizada por los SPE en España, la estructura que presenta este trabajo es la siguiente. Después de repasar el marco regulatorio de la intermediación laboral en España y valorar los efectos del acuerdo marco de colaboración público-privada, se analizan los resultados de la colocación laboral tanto globalmente como por género, edad y nivel educativo (comparándolos con los registrados por las ETT), a partir de los datos de la Estadística de Empleo y de la Estadística de Empresas de Trabajo Temporal. Finalmente, se extraen una serie de conclusiones y se destacan los retos necesarios para mejorar la eficacia del SPE.

2. EVOLUCIÓN DEL MARCO REGULATORIO

La política de colocación encuentra su consagración en el mandato constitucional a los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo. El modelo de SPE se caracterizó hasta la reforma de 1994 por ser un monopolio estatal. En el contexto de la reforma laboral de 1994 se produce el primer gran cambio del SPE, que supone la supresión del monopolio de la colocación del Instituto Nacional de Empleo (INEM). En este nuevo marco se pueden distinguir tres actores: las ETT, las agencias de colocación sin fines lucrativos y los Servicios Integrados para el Empleo (Rodríguez-Piñero, 1994).

El segundo gran cambio del SPE consiste en el proceso de descentralización desde el INEM hacia las comunidades autónomas (CC. AA.), que se inicia con los traspasos de la gestión de la formación 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 entre 1998 y 2003. Dicho proceso supone una

redefinición del SPE que establece un modelo único y estatal de carácter gratuito, descentralizado y gestionado por las CC. AA. en el ámbito de la intermediación laboral y las políticas activas, mientras que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) mantiene la gestión de la protección por desempleo.

La Ley 56/2003, de Empleo, crea el Sistema Nacional de Empleo con representación de las CC. AA. 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 colaboradoras de carácter público privado y sin ánimo de lucro. Los fines de dicho sistema referentes a la intermediación laboral (que reemplaza al concepto de política de colocación)³ 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 a los trabajadores adecuados a sus necesidades.

En esta línea, dentro del programa de modernización de los SPE, destaca la puesta en marcha en 2005 del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), que debe permitir al SEPE y a los SPE autonómicos compartir una información básica y coordinada sobre políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo. El fin último de dicho instrumento era asegurar que los demandantes de empleo pudieran seguir accediendo a ofertas de empleo de todo el país (Calvo y Rodríguez-Piñero, 2011).

La reforma laboral de 2010 posibilita la colaboración público-privada en el ámbito de la intermediación laboral regulando 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 núm. 181) y la línea de modernización de los SPE promovida por la Estrategia Europea de Empleo⁴. Por otro lado, cabe destacar la eliminación de las restricciones que las ETT tenían para operar en sectores considerados de riesgo (construcción y sanitario) y en la Administración pública.

El Real Decreto 1796/2010 desarrolla las actividades de las agencias de colocación en el ámbito de la intermediación laboral, incluida la apertura a la colaboración público-privada. Las agencias privadas podrán actuar en colaboración con el SPE o de forma autónoma. En el primer caso, los SPE podrán suscribir convenios con las agencias que hayan sido autorizadas para operar en su ámbito territorial y que se plasmarán en el Acuerdo Marco de Colaboración de 2013.

³ Tras la promulgación de la Ley de Empleo de 2003 el régimen de la política de colocación cambia de forma considerable, comenzando por la aplicación de una denominación diferente, puesto que ya no se alude a la política de colocación como tal, sino a la «intermediación laboral», aunque definida en los mismos términos (Sobrinó, 2006).

⁴ Si bien el Gobierno ve necesario preservar la centralidad y el fortalecimiento de los SPE para que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en el ámbito de la intermediación y la colocación, la declaración no se ha visto acompañada por los hechos (Calvo y Rodríguez-Piñero, 2010).

La reforma laboral de 2012 supone un paso más en la línea anterior al contemplar las agencias globales de empleo, las cuales pueden desarrollar todas y cada una de las políticas activas de empleo y, además, se permite a las ETT actuar como agencias de colocación si se ajustan a lo establecido respecto de dichas agencias en la Ley 56/2003 y sus disposiciones de desarrollo⁵, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

Finalmente, cabe señalar que la Estrategia de Activación para el Empleo 2014-2016 comprende entre sus objetivos la mejora de la intermediación entre oferta y demanda, incluyendo dentro de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo un servicio de colocación y asesoramiento a empresas para lograr que casen mejor las ofertas y las demandas de empleo⁶. En este sentido, la definitiva puesta en marcha del Portal Único de Empleo pretende agregar toda la oferta de empleo existente en los portales públicos y privados con los objetivos de contribuir a dinamizar la colocación y conferir una mayor transparencia al mercado de trabajo⁷.

3. ANÁLISIS DEL ACUERDO MARCO DE COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA

El objeto del acuerdo marco aprobado en agosto de 2013 es la selección de las agencias de colocación que podrán colaborar con el SEPE y con los SPE autonómicos (que hayan suscrito previamente un convenio de colaboración) en la inserción de personas desempleadas que sean designadas para ello por los SPE. En virtud de los correspondientes convenios, participan del acuerdo marco el SEPE y las CC. AA. de Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, La Rioja y Comunidad Valenciana. Los SPE autonómicos partícipes del acuerdo marco se basarán en él para la contratación de servicios de inserción con agencias de colocación en su propio ámbito territorial. Sin embargo, no será hasta junio de 2014 cuando culmine el acuerdo marco y se pueda poner en marcha, por fin, la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro, permitiendo seleccionar a las agencias que podrán colaborar con los SPE autonómicos que se hayan adherido a dicho acuerdo (Cueto, 2015).

⁵ Molina (2012) sostiene que para la política de colocación, las reformas laborales de 2010 y 2012 han puesto de relieve su desconfianza en los servicios públicos y su preferencia por la intervención de los agentes privados en la intermediación laboral, alterando el equilibrio entre lo público y lo privado precedente.

⁶ No obstante, cabe señalar que no se menciona el papel que puedan tener las nuevas agencias de colocación privadas en la prestación de los servicios de la cartera, introduciéndose mecanismos de colaboración público-privada sin garantizar recursos suficientes para los servicios públicos prestados (Fernández, 2015).

⁷ El Portal Único de Empleo orientará hacia su compatibilidad e interoperabilidad con los canales más habituales de búsqueda de información, como redes sociales, blogs, foros, etc. (Sánchez-Rodas, 2014).

Los servicios de inserción comprenderán las actuaciones de orientación, formación, intermediación, ayuda en la búsqueda de empleo, captación de ofertas de trabajo, promoción de candidatos u otras que sean necesarias para alcanzar el objetivo de la inserción efectiva del desempleado. Se considerará que una persona desempleada ha sido insertada en el mercado laboral cuando haya formalizado un contrato de trabajo y se haya mantenido en esa relación laboral, o en otras de similares o mejores características, entendiéndose como tales una igual o mayor retribución en la relación salario/unidad de tiempo trabajado, por un plazo equivalente al menos a 6 meses a tiempo completo en un periodo de 8 meses.

El plazo de vigencia del acuerdo marco es de 2 años contados a partir de su formalización. Este plazo puede prorrogarse por hasta otros 2 años con aquellas agencias y SPE que manifiesten su conformidad en hacerlo. La duración total del acuerdo, incluidas las prórrogas que puedan acordarse, no podrá exceder de 4 años y su seguimiento deberá ser exhaustivo para introducir las mejoras oportunas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social –MEYSS–, 2014).

Finalmente, en mayo de 2015 se aprueba un contrato del SEPE con agencias de colocación sobre la base del Acuerdo Marco de Colaboración de 2013. El objetivo del contrato es la colocación de demandantes de empleo de todo el territorio nacional en el plazo de 1 año desde la formalización de los contratos con las agencias adjudicatarias. Están excluidos Ceuta y Melilla y los beneficiarios del programa PREPARA, dado que en ambos casos existe otro procedimiento específico. Los desempleados a insertar se clasifican en función del tiempo que lleven registrados como demandantes de empleo, con un mínimo de 3 meses: 3-6 meses, 6 meses-1 año, 1-2 años y más de 2 años.

El MEYSS es el que presenta los resultados de la colaboración con las agencias de colocación privadas en el contexto del Acuerdo Marco del SEPE. Solo 10 CC.AA. junto al SEPE se adhirieron finalmente a dicha colaboración (descolgándose Baleares, Extremadura, Castilla-La Mancha y Comunidad Valenciana), si bien también algunas firmaron convenios propios de colaboración, como es el caso de Cataluña y el País Vasco. Además, el acuerdo marco dejó fuera a más del 80% de las agencias de colocación autorizadas mediante un sistema de selección de tan solo 80 agencias, de las cuales no llegan a operar más de 40.

Los últimos resultados disponibles comprenden hasta marzo de 2017 y reflejan que de las 321.161 personas enviadas, las agencias privadas de colocación atendieron a 126.829 personas, es decir, el 39,5%. Y de esas personas atendidas se encontró empleo para 12.333, lo que supone el 3,8% de los individuos enviados y el 9,7% de los atendidos. Por otro lado, con datos a noviembre de 2016, se dispone también de información sobre el número de ofertas de empleo enviadas (77.270), las acciones de información realizadas (100.523), de orientación (165.404) y formativas (23.348). En cualquier caso, estos datos reflejan resultados de realización, sin ofrecer información adicional sobre la calidad y duración de la inserción laboral o el impacto de las acciones desarrolladas para mejorar la empleabilidad de los desempleados.

Las agencias solo buscaron empleo para algo menos de la mitad de las personas remitidas, un dato que arroja algunas dudas ya que las empresas pudieron haber dejado fuera los currículos más complicados de reinsertar. Probablemente, parte de estos casos sin tratar se deban a cuestiones de falta de tiempo, de no reunir la estructura suficiente o, simplemente, incomparecencias, aunque el ministerio no aclara en sus cifras el motivo de que se quedasen tantas personas sin atender (Consejo Económico y Social –CES–, 2017).

El acuerdo marco se prorrogó a mediados de 2016, sin que se haya acreditado la preceptiva evaluación, más allá de estos resultados de realización del programa. En cualquier caso, la falta de transparencia y la ausencia de datos completos y detallados sobre la actividad de intermediación de las agencias privadas de colocación, entre ellas las ETT en su papel de agencias de colocación, así como de actividad de recolocación de aquellos en situación de desempleo a causa de un ERE, impide dimensionar y valorar la intermediación laboral privada, así como el alcance de la colaboración público-privada en este terreno. Por tanto, es necesario subsanar estas carencias en las estadísticas oficiales y poder contar así con una información detallada y suficiente para valorar adecuadamente la actividad de intermediación en su conjunto (CES, 2017). En este sentido, los SPE deberían liderar la colaboración público-privada y controlar la actividad de las agencias de colocación en los procesos de inserción con el objetivo de lograr una mayor efectividad en la inserción de los desempleados. Todo ello supone incrementar la dotación de medios y recursos financieros, técnicos y humanos en las oficinas de empleo, pero también garantizar la eficiencia en el uso de dichos recursos.

4. RESULTADOS DE LA POLÍTICA DE COLOCACIÓN

La evaluación de la política de colocación 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, a partir de los datos de la Estadística de Empleo elaborada por el SEPE⁸. Pero antes nos detendremos a 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 SPE⁹. 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

⁸ La limitación de la información disponible solo nos permite hacer una evaluación de rendimiento y no de impacto.

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 el 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, es decir, sin una oferta previa gestionada por este organismo, y de otras colocaciones (Suárez y Mayor, 2012).

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 2007-2016, es decir, durante una época de crisis económica y posterior recuperación.

La evolución tanto de los puestos ofrecidos para gestión como de las colocaciones gestionadas por el SPE muestra que su número se ha reducido desde 2007 debido al impacto de la crisis económica, aunque en estas últimas repunta levemente en 2009 y 2010 para caer con fuerza después, no recuperándose aún en ninguno de los dos casos los niveles previos a la crisis (tabla 1). Pero también cabe hacer notar que, con independencia del ciclo económico, las cifras son significativamente pequeñas si las comparamos con el número total de colocaciones, lo que denota una desconfianza hacia el SPE como un intermediario eficaz.

Las magnitudes de la tasa de registro y de la cuota de mercado señalan la escasa incidencia en el ámbito de la colocación que tiene el SPE en nuestro país. La primera disminuye del 5,3% en 2007 al 2,5% en 2016, mientras que la segunda pasa del 2,0% al 1,7% (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 57% en el mismo periodo según la Encuesta de Población Activa).

La tasa de éxito medida como la proporción entre colocaciones gestionadas por el SPE y los puestos de trabajo ofrecidos para gestión aumenta del 39,0% al 68,4% en el periodo analizado (tabla 1). Este hecho se debe a la mayor caída registrada en las vacantes registradas en el SPE en relación con las colocaciones gestionadas, que se puede explicar por una menor confianza por parte de los empresarios en encontrar los candidatos adecuados, máxime si tenemos en cuenta la existencia de otros canales más ágiles, como por ejemplo los portales de internet¹⁰.

A la hora de analizar el rendimiento de los SPE resulta útil compararlos con la labor de intermediación de las ETT durante el periodo analizado, utilizando el único indicador que nos permite hacer una valoración del rendimiento de las actividades de intermediación, es decir, 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. Los datos analizados proceden de la Estadística de Empresas de Trabajo Temporal elaborada por el MEYSS. La evolución de las colocaciones intermediadas por las ETT muestra una fuerte caída entre 2007 y 2009 y un incremento posterior, especialmente

¹⁰ Las ventajas de internet para los empresarios se concretan en menores costes de búsqueda de los candidatos, una selección más rápida e información más detallada sobre los aspirantes (Kuhn y Skuterud, 2004).

intenso a partir de 2013 (tabla 2). La cuota de mercado se reduce durante la crisis, pero a partir de 2013 se recupera y en 2016 es claramente superior a la registrada en 2007, a diferencia de lo que sucede con los SPE. El hecho más destacable es que la cuota de las ETT alcanza el 16,3% en 2016, siendo más de 9 veces mayor que su homónima de las oficinas públicas de empleo, lo que refleja las diferencias en el rendimiento de su actividad como intermediarios en el mercado laboral (tablas 1 y 2). Por otro lado, al contrario que en los SPE, la cuota de mercado masculina en las ETT es superior a la femenina en todo el periodo analizado y con un aumento de las diferencias (tabla 2).

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Puestos ofrecidos para gestión (<i>miles</i>)	966	659	595	606	512	338	403	469	581	515
Colocaciones gestionadas (<i>miles</i>)	376	350	381	385	359	241	287	341	370	352
Hombres	168	150	186	195	176	117	147	178	192	177
Mujeres	208	200	195	190	183	124	140	163	178	175
Tasa de registro (%)	5,3	4,0	4,2	4,2	3,5	2,4	2,7	2,7	3,1	2,5
Cuota de mercado (%)	2,0	2,1	2,7	2,7	2,5	1,7	1,9	2,0	2,0	1,7
Masculina	1,7	1,7	2,5	2,5	2,2	1,5	1,7	1,8	1,8	1,5
Femenina	2,5	2,6	2,9	2,8	2,7	1,9	2,0	2,1	2,1	1,9
Tasa de éxito (%)	39,0	53,1	64,0	63,5	70,3	71,3	71,1	72,8	63,7	68,4

Fuente: SEPE. Estadística de Empleo y elaboración propia.

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Colocaciones gestionadas (<i>miles</i>)	2717	2264	1678	1931	2031	1952	2120	2534	2946	3279
Hombres	1514	1267	942	1140	1248	1215	1359	1677	1972	2188
Mujeres	1203	996	736	791	783	737	761	857	974	1091
Cuota de mercado (%)	15,0	13,9	12,0	13,5	13,9	13,9	14,0	14,8	15,8	16,3
Masculina	15,6	14,8	12,7	14,8	15,7	15,9	16,3	17,5	18,8	19,4
Femenina	14,3	12,9	11,1	11,8	11,7	11,5	11,2	11,4	11,9	12,3
Rario de colocaciones ETT/SPE	7,5	6,6	4,5	5,0	5,9	8,5	7,8	7,9	8,3	9,6

Fuente: MEYSS. Estadística de Empresas de Trabajo Temporal y elaboración propia.

El análisis desagregado a nivel nacional sobre la actividad de los SPE nos permite constatar lo siguiente:

En primer lugar, 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, reduciéndose en el periodo analizado hasta alcanzar el 9% en 2016. Por el contrario, en los mayores de 45 años la relación es la inversa, llegando en 2016 al 45% frente al 24% 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, las diferencias en la cuota de mercado por nivel de estudios se reducen entre 2007 y 2016, registrando una clara disminución en los que poseen estudios primarios y en los universitarios, mientras se mantiene en los que tienen estudios secundarios (tabla 3). Aunque al principio del periodo analizado la política de colocación beneficia más en términos relativos a los que poseen estudios primarios, dicha tendencia se revierte en los últimos años resultando más beneficiados los que tienen estudios secundarios. Esto significa que su proporción en las colocaciones intermediadas por el SPE es superior a su peso en las colocaciones totales, con un 67,8% frente al 62,2% en 2016 (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 2007 y 2016 (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 (aunque también reduciéndose las diferencias) y, por el contrario, es inferior en los menores de 25 años (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 2007 y 2016 en todos los niveles educativos (tabla 3).

En cuarto lugar, 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 (aunque se reduce durante el periodo analizado) 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 el contrario, la proporción es claramente inferior tanto en el nivel de estudios primarios como en el de secundarios (tabla 4). Las diferencias con relación a los hombres en la distribución entre colocaciones intermediadas y las colocaciones totales son relevantes tanto en los mayores de 45 años como en los que tienen estudios secundarios, registrando los hombres en ambos casos 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 55,3 % en 2007 al 49,6 % en 2016. Esta disminución se registra en todos los segmentos de edad y niveles educativos, especialmente en las mujeres entre 25 y 44 años y en las que poseen estudios secundarios o universitarios. En cambio, el descenso es mínimo en las que no tienen estudios (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 todas las franjas de edad (aunque marca una tendencia decreciente en el periodo analizado), a excepción de las menores de 25 años (tabla 5).

Por tanto, a tenor de los datos analizados se puede concluir que la actividad de colocación del SPE en España registra unos mejores resultados (considerando las pobres cifras a nivel general) y por tanto beneficia más a las mujeres, a los mayores de 45 años y a los que tienen estudios secundarios.

La comparación con la actividad de las ETT nos ayuda a situar el alcance de la colocación por parte de los SPE. En este sentido, el comportamiento de la cuota de mercado por franjas de edad en las ETT es totalmente distinto al que se registraba en los SPE. Dicha cuota es inferior a la media en los mayores de 45 años, aunque reduciéndose la diferencia entre 2007 y 2016. En términos comparativos, el rendimiento de las ETT es mayor en los jóvenes y en la franja de edad 25-44 años (tabla 3). Por otro lado, a diferencia de los SPE, la proporción de los que tienen entre 25 y 44 años en las colocaciones intermediadas por las ETT es superior a su peso en las colocaciones totales, alcanzando el 63,9 % en 2016 y con un aumento de las diferencias durante el periodo analizado. Por el contrario, en los mayores de 45 años la relación es la inversa, llegando en 2016 al 18,7 % frente al 24,2 % en el total de colocaciones (tabla 4).

El análisis por nivel de estudios nos muestra que en el caso de las ETT la cuota de mercado de los que no tienen estudios es muy superior a la media y ha experimentado un notable crecimiento entre 2007 y 2016. En este mismo periodo, la cuota de mercado de los que tienen estudios universitarios se reduce en algo más de 2 puntos (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).

Del análisis por género se desprende que, al contrario de los SPE, la cuota de mercado de las mujeres en las ETT es inferior a la de los hombres en todos los segmentos de edad y con unas diferencias mucho mayores (tabla 3). Por nivel educativo, la cuota de mercado femenina es inferior a la masculina en todos los niveles durante todo el periodo analizado y en las mujeres que tienen estudios primarios a partir de 2011, aumentando las diferencias en todos los casos (tabla 3).

La distribución de las mujeres en las colocaciones intermediadas por las ETT en relación con la distribución de los hombres solo registra un peso superior en las mayores de 45 años, aunque se han reducido las diferencias entre 2007 y 2016 (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 secundarios y universitarios (tabla 4). Las diferencias respecto a los hombres en la distribución entre colocaciones intermediadas y colocaciones totales en los jóvenes son 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 secundarios el peso en las colocaciones intermediadas es superior al de las colocaciones totales solo en las mujeres (tabla 4).

Finalmente, cabe remarcar que la proporción de mujeres en las colocaciones gestionadas respecto al total de colocaciones intermediadas por las ETT ha bajado de forma considerable entre 2007 y 2016, situándose muy por debajo de la proporción registrada en los SPE. La misma tendencia se registra en todos los segmentos de edad y niveles de estudios, especialmente en las mujeres mayores de 45 años y en las que tienen estudios primarios (tabla 5). La proporción de mujeres en las colocaciones intermediadas por las ETT es inferior a su proporción en las colocaciones totales en las jóvenes en el segmento de edad entre 25 y 44 años en el periodo analizado y a partir de 2011 en las mayores de 45 años. Por nivel educativo, la proporción de las mujeres en las colocaciones gestionadas por las ETT es inferior a su peso en las colocaciones totales en todos los niveles de estudios, aumentando las diferencias durante el periodo analizado (tabla 5).

En consecuencia, y a raíz del análisis realizado, podemos afirmar que el rendimiento de las ETT en el ámbito de la colocación laboral es superior al del SPE. A nivel desagregado, los mejores resultados se registran en los hombres, en la franja de edad entre 25 y 44 años y en los que no tienen estudios. No obstante, las mujeres mayores de 45 años registran mejores resultados que los hombres.

Tabla 3. Cuota de mercado o tasa de intermediación (%)

	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	SPE	ETT																		
EDAD																				
<25 años	1,2	19,0	1,2	17,3	1,5	14,5	1,5	15,7	1,5	15,0	1,0	14,5	1,2	14,3	1,5	14,7	1,3	15,0	0,9	16,1
25-44 años	2,0	15,0	2,0	14,2	2,6	12,6	2,5	14,3	2,2	13,9	1,4	15,3	1,4	15,6	1,5	16,5	1,5	17,6	1,3	17,9
>45 años	3,7	8,3	3,8	8,0	4,5	7,2	4,6	8,4	4,2	9,1	3,1	9,2	3,5	9,5	3,5	10,4	3,6	11,6	3,2	12,5
Hombres																				
<25 años	1,2	21,7	1,2	20,2	1,7	17,1	1,6	19,1	1,7	18,9	1,2	17,8	1,4	17,6	1,7	18,6	1,5	19,5	1,0	20,7
25-44 años	1,5	15,2	1,5	14,8	2,2	13,2	2,1	15,4	1,8	16,8	1,1	17,5	1,3	18,9	1,3	19,3	1,3	20,8	1,1	21,2
>45 años	3,3	6,6	3,4	6,7	4,5	6,1	4,6	7,7	4,0	9,1	2,9	9,6	3,3	10,2	3,3	11,6	3,3	13,1	3,0	14,3
Mujeres																				
<25 años	1,1	15,9	1,2	14,0	1,3	11,7	1,3	12,0	1,3	11,5	0,9	11,0	1,0	10,6	1,3	10,5	1,2	10,1	0,8	10,9
25-44 años	2,6	14,8	2,7	13,4	3,0	11,8	2,8	12,7	2,6	12,7	1,7	12,6	1,7	12,3	1,8	12,7	1,8	13,3	1,6	13,6
>45 años	4,2	10,3	4,3	9,3	4,5	8,3	4,5	9,0	4,4	9,1	3,3	8,7	3,8	8,7	3,8	9,0	3,8	9,6	3,6	10,2
NIVEL EDUCATIVO																				
Sin estudios	0,3	29,7	0,3	30,8	0,5	32,1	0,5	32,0	0,4	39,5	0,3	46,4	0,4	49,0	0,4	49,2	0,4	50,2	0,4	49,3
Estudios primarios	2,9	9,7	3,0	7,1	3,5	5,7	3,5	10,6	3,2	6,9	2,1	7,6	2,2	9,1	2,0	11,2	1,9	13,5	1,6	15,0
.../...																				

	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		
	SPE	EIT																			
./...																					
Estudios secundarios	2,0	14,6	2,1	13,8	2,7	11,9	2,7	13,0	2,5	14,0	1,8	13,6	2,0	13,5	2,1	14,2	2,1	15,0	1,9	15,3	
Estudios universitarios ..	2,3	15,2	2,3	13,0	2,8	11,0	2,6	11,9	2,3	10,5	1,4	10,3	1,3	10,6	1,8	11,3	1,7	12,3	1,6	12,9	
Hombres																					
Sin estudios	0,2	29,4	0,2	32,4	0,4	35,9	0,4	32,8	0,3	46,5	0,2	54,3	0,3	56,6	0,3	56,8	0,3	58,2	0,3	56,9	
Estudios primarios	2,4	8,0	2,5	6,0	3,1	5,1	3,2	9,5	2,8	7,5	1,8	8,4	1,9	10,3	1,8	12,9	1,7	15,5	1,4	17,2	
Estudios secundarios	1,7	15,2	1,7	14,6	2,6	12,2	2,6	14,3	2,3	15,2	1,6	14,7	1,9	14,7	2,0	15,9	2,0	17,0	1,7	17,4	
Estudios universitarios ..	1,6	18,6	1,7	15,9	2,1	13,6	2,1	14,9	1,8	13,1	1,2	13,1	1,2	14,0	1,6	14,7	1,5	16,1	1,4	17,3	
Mujeres																					
Sin estudios	0,5	30,2	0,5	27,9	0,6	25,5	0,6	30,6	0,6	26,6	0,5	31,3	0,7	33,1	0,7	32,2	0,7	32,1	0,6	31,9	
Estudios primarios	3,7	12,3	3,9	8,9	4,2	6,7	4,1	12,7	3,9	5,9	2,6	6,1	2,7	6,9	2,4	8,3	2,3	10,0	1,9	11,3	
Estudios secundarios	2,3	14,0	2,4	12,9	2,8	11,4	2,8	11,4	2,7	12,6	2,0	12,2	2,2	12,0	2,3	12,0	2,3	12,2	2,1	12,5	
Estudios universitarios ..	2,6	13,0	2,7	11,3	3,1	9,4	3,0	10,0	2,7	8,7	1,5	8,5	1,4	8,4	1,9	8,9	1,8	9,7	1,8	9,9	

Fuente: SEPE. Estadística de Empleo y MEYSS. Estadística de Empresas de Trabajo Temporal y elaboración propia.

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

	2007			2008			2009			2010			2011		
	SPE	ETT	Total												
EDAD															
<25 años	15,5	34,1	27,0	13,8	31,0	24,9	12,5	26,7	22,0	11,4	24,7	21,1	12,1	21,7	19,6
25-44 años	56,1	57,2	57,2	55,8	59,3	58,0	56,4	62,1	59,3	55,8	63,4	59,8	54,0	65,4	60,6
>45 años	28,4	8,7	15,8	30,4	9,8	17,1	31,1	11,2	18,7	32,8	11,9	19,1	33,8	12,9	19,7
Hombres															
<25 años	18,9	37,2	26,7	16,5	33,5	24,4	14,6	28,7	21,3	13,0	26,4	20,3	14,3	22,6	18,7
25-44 años	51,2	56,3	57,7	51,3	59,0	59,0	52,7	62,4	60,4	52,8	63,8	60,1	50,5	66,3	62,0
>45 años	29,9	6,6	15,6	32,2	7,6	16,6	32,7	8,9	18,3	34,2	9,8	18,6	35,1	11,2	19,3
Mujeres															
<25 años	12,8	30,2	27,2	11,8	27,8	25,4	10,6	24,1	22,9	10,0	22,2	22	10,0	20,2	20,6
25-44 años	60,0	58,4	56,7	59,2	59,6	57,1	59,9	61,7	58,0	58,7	62,8	58,4	57,5	64,1	59,0
>45 años	27,2	11,5	15,9	29,0	12,6	17,4	29,5	14,2	19,1	31,3	15,0	19,6	32,5	15,7	20,2
NIVEL EDUCATIVO															
Sin estudios	1,0	11,8	6,0	1,0	13,3	6,0	1,0	14,0	5,3	1,0	11,8	5,0	0,9	14,4	5,0
Estudios primarios	17,0	7,7	12,0	17,3	6,3	12,3	17,2	6,3	13,1	17,1	10,3	13,0	16,7	6,3	12,6
Estudios secundarios	68,5	67,9	69,6	67,9	68,5	69,0	68,1	67,4	68,2	68,1	65,7	68,0	68,5	68,4	67,8
Estudios universitarios ..	13,5	12,5	12,4	13,8	12,0	12,7	13,7	12,3	13,4	13,8	12,3	14,0	13,8	10,8	14,4
															.../...

	2007			2008			2009			2010			2011		
	SPE	ETT	Total												
.../...															
Hombres															
Sin estudios	1,0	14,2	7,5	1,1	16,4	7,5	1,0	17,7	6,3	1,0	13,2	6,0	1,0	18,1	6,0
Estudios primarios	19,2	7,0	13,7	20,1	5,8	14,4	19,6	6,3	15,6	19,3	9,8	15,3	19,1	7,1	14,8
Estudios secundarios	71,0	68,0	69,7	69,7	67,9	68,8	71,1	65,8	68,5	71,0	66,7	68,6	71,2	66,1	68,6
Estudios universitarios ..	8,8	10,7	8,9	9,1	10,0	9,3	8,3	10,2	9,6	8,7	10,2	10,1	8,6	8,7	10,4
Mujeres															
Sin estudios	1,0	8,8	4,1	1,0	9,3	4,3	1,0	9,2	4,0	1,0	9,7	3,8	0,8	8,6	3,9
Estudios primarios	15,1	8,6	9,9	15,3	6,9	10,0	14,9	6,3	10,4	14,8	10,9	10,3	14,4	5,1	10,0
Estudios secundarios	66,5	67,8	69,5	66,4	69,3	69,2	65,1	69,5	68,0	65,2	64,1	67,4	65,6	72,1	67,0
Estudios universitarios ..	17,4	14,8	16,5	17,3	14,5	16,5	19,0	14,9	17,6	19,0	15,2	18,4	18,7	14,2	19,1
EDAD															
< 25 años	10,7	18,3	17,5	10,6	16,5	16,2	12,4	16,0	16,1	11,5	16,0	16,7	9,0	17,4	17,6
25-44 años	51,2	67,8	61,4	48,4	68,7	61,8	47,7	68,1	61,3	46,3	66,9	60,0	45,9	63,9	58,2
> 45 años	38,0	13,9	21,0	41,0	14,8	21,8	39,8	15,9	22,5	42,1	17,2	23,3	45,0	18,7	24,2
.../...															

	2012			2013			2014			2015			2016		
	SPE	ETT	Total												
.../...															
Hombres															
< 25 años	13,1	18,6	16,6	12,6	16,5	15,3	14,1	16,2	15,2	13,0	16,3	15,7	10,4	17,8	16,7
25-44 años	48,5	69,1	62,9	46,4	70,0	60,1	45,6	68,9	62,3	44,0	67,4	60,8	43,3	64,2	59,0
> 45 años	38,3	12,3	20,4	40,8	13,4	21,4	40,2	14,9	22,4	43,0	16,3	23,3	46,2	17,9	24,3
Mujeres															
< 25 años	8,5	17,9	18,6	8,4	16,4	17,3	10,5	15,5	17,3	10,0	15,3	18,0	7,7	16,6	18,7
25-44 años	53,8	65,7	59,7	50,4	66,2	60,2	50,0	66,5	60,0	48,7	65,9	58,7	48,5	63,4	57,2
> 45 años	37,6	16,4	21,6	41,1	17,3	22,4	39,4	18,0	22,7	41,2	18,9	23,3	43,7	20,1	24,1
NIVEL EDUCATIVO															
Sin estudios	1,0	16,5	4,9	1,1	16,2	4,6	0,9	14,9	4,4	0,9	13,4	4,2	0,9	12,7	4,2
Estudios primarios	17,4	7,7	14,0	17,7	9,8	15,0	16,3	12,1	15,9	16,3	14,3	16,6	16,6	16,5	17,8
Estudios secundarios ...	69,5	64,7	66,0	70,3	62,4	64,5	68,5	61,2	63,7	68,9	60,0	63,0	67,8	58,6	62,2
Estudios universitarios ..	12,0	11,1	14,9	10,7	11,7	15,3	14,1	11,9	15,5	13,9	12,3	15,7	14,6	12,2	15,4
Hombres															
Sin estudios	1,0	20,4	6,0	1,0	19,8	5,7	0,9	17,9	5,5	0,8	16,1	5,2	0,9	15,3	5,2
Estudios primarios	19,1	8,6	16,2	18,9	11,0	17,2	17,7	13,3	18,0	17,7	15,6	18,8	18,3	17,8	20,1
.../...															

	2012			2013			2014			2015			2016		
	SPE	ETT	Total												
.../...															
Estudios secundarios ...	71,5	62,0	67,0	72,4	59,8	66,0	71,5	59,4	65,3	71,7	58,5	64,5	70,4	57,0	63,5
Estudios universitarios	8,3	8,9	10,8	7,6	9,4	11,0	9,8	9,4	11,1	9,6	9,7	11,3	10,3	9,9	11,1
Mujeres															
Sin estudios	1,0	10,0	3,7	1,2	9,8	3,3	1,0	9,0	3,1	0,9	8,0	2,9	1,0	7,5	2,8
Estudios primarios	15,8	6,1	11,4	16,6	7,7	12,4	14,7	9,6	13,1	14,6	11,7	13,8	14,9	13,8	15,0
Estudios secundarios ...	67,6	69,1	65,0	68,2	66,9	62,6	65,3	64,7	61,6	65,9	62,9	61,1	65,1	61,9	60,7
Estudios universitarios	15,4	14,7	19,8	13,9	15,6	20,8	19,0	16,7	21,3	18,5	17,5	21,4	19,0	16,8	21,0

Fuente: SEPE. Estadística de Empleo y MEYSS. Estadística de Empresas de Trabajo Temporal y elaboración propia.

Tabla 5. Proporción de mujeres en las colocaciones

	2007			2008			2009			2010			2011		
	SPE	ETT	Total												
Edad															
< 25 años	45,5	39,2	46,8	48,7	39,5	48,4	43,2	39,6	48,9	42,7	36,8	48,4	41,9	36,0	48,0
25-44 años	59,2	45,2	45,9	60,5	44,3	46,6	54,3	43,6	46,2	52,0	40,5	45,4	54,1	37,8	44,5
> 45 años	53,0	58,1	47,1	54,6	56,8	48,6	48,4	55,6	48,1	47,1	51,6	48,0	48,9	46,9	46,8
.../...															

	2007		2008		2009		2010		2011						
	SPE	ETT	Total												
.../...															
Nivel educativo															
Sin estudios	52,7	32,9	32,3	52,7	31,0	34,2	47,6	28,9	36,4	46,9	25,1	35,3	47,6	23,0	34,5
Estudios primarios	49,3	49,1	38,5	50,3	48,2	38,4	44,3	44,0	37,3	42,7	40,9	36,5	43,8	31,1	36,3
Estudios secundarios	53,7	44,2	46,2	55,9	44,6	47,5	48,9	45,2	47,0	47,2	42,5	45,6	48,9	40,6	45,0
Estudios universitarios ..	71,4	52,4	61,1	71,8	53,3	61,6	70,5	53,2	62,1	68,3	50,8	60,8	69,1	50,7	60,6
Total	55,3	44,3	46,3	57,1	44,0	47,3	51,0	43,9	47,2	49,4	40,9	46,0	50,8	38,6	45,6
Edad															
< 25 años	40,7	36,9	48,5	38,6	35,8	47,8	40,6	32,8	47,0	41,6	31,5	47,0	42,1	31,7	46,8
25-44 años	53,9	36,6	44,4	50,7	34,6	43,6	50,1	33,0	42,9	50,6	32,6	42,9	52,4	33,0	43,3
> 45 años	50,8	44,7	47,0	48,8	42,0	45,8	47,2	38,2	44,2	47,0	36,4	43,7	48,2	35,8	43,9
Nivel educativo															
Sin estudios	51,0	23,0	34,1	52,3	21,8	32,3	50,3	20,4	31,0	49,3	19,6	30,6	51,0	19,6	30,2
Estudios primarios	46,7	30,1	37,3	45,4	28,1	36,8	43,2	26,9	36,3	43,2	27,0	36,3	44,5	27,9	37,0
Estudios secundarios	49,9	40,3	44,9	47,2	38,5	43,4	45,5	35,8	42,4	45,9	34,7	42,4	47,6	35,1	42,9
Estudios universitarios	66,2	50,0	60,6	63,4	48,1	60,6	63,9	47,7	60,0	63,9	47,1	59,6	64,5	45,9	59,8
Total	51,3	37,8	45,7	48,7	35,9	44,7	47,8	33,8	43,8	48,0	33,1	43,8	49,6	33,3	44,0

Fuente: SEPE. Estadística de Empleo y MEYSS. Estadística de Empresas de Trabajo Temporal y elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

La evolución del marco regulatorio de la intermediación laboral en España se caracteriza por dos cambios fundamentales. El primero es la supresión del monopolio de la colocación, lo que implica la apertura a nuevos intermediarios en el mercado de trabajo, como son las agencias de colocación y las ETT. El segundo se centra en el proceso de descentralización de la gestión de las políticas activas de mercado de trabajo (incluida la intermediación laboral) desde el Estado hacia las CC. AA. Dichos cambios nos han conducido a un SPE liberalizado que se refuerza con las reformas de 2010 y 2012 y a una estructura descentralizada pero de forma parcial, ya que la gestión de las políticas activas corresponde a los SPE autonómicos, mientras el SEPE sigue manteniendo la gestión del sistema de protección por desempleo. Por otro lado, cabe señalar que las experiencias de colaboración público-privada en el contexto del acuerdo marco del SEPE solo hacen referencia a resultados de realización, sin ofrecer información adicional sobre la calidad y duración de la inserción laboral.

La primera conclusión que se deriva del análisis de los resultados de la política de colocación es que la evolución tanto de los puestos ofrecidos para gestión como de las colocaciones gestionadas por el SPE muestra que su número se redujo entre 2007 y 2012, sin duda debido a la crisis económica, y no recuperándose aún el nivel previo. Por el contrario, las colocaciones intermediadas por las ETT muestran una fuerte caída entre 2007 y 2009, recuperándose después y alcanzando en 2016 un nivel superior al registrado antes de la crisis.

El análisis agregado muestra la escasa incidencia del SPE en el ámbito de la colocación laboral (una media del 2,1% en la cuota de mercado y del 3,4% en la tasa de registro entre 2007 y 2016), lo que refleja un escaso rendimiento del SPE como intermediario en el mercado de trabajo. Por el contrario, en el caso de las ETT, el rendimiento es mucho mayor, ya que registran una cuota de mercado del 14,3% de media en el periodo analizado y con un campo de actuación más limitado.

El análisis por edad y nivel educativo muestra que la política de colocación del SPE parece beneficiar algo más a los mayores de 45 años y los que poseen estudios secundarios. En estos colectivos 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. En contraposición, la labor de las ETT beneficia más a la franja de edad de entre 25 y 44 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.

Del análisis por género se desprende que la política de colocación 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 segmentos 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 durante el periodo 2007-2016. Por otro lado, en la distribu-

ción de las colocaciones, el peso de las mujeres en las colocaciones intermediadas por el SPE es superior a su proporción en las colocaciones totales en todos los niveles educativos y en todas las franjas de edad con excepción de los menores de 25 años. Por el contrario, en el caso 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 y en todos los niveles educativos excepto en los mayores de 45 años y en los que tiene estudios primarios, pero solo hasta 2011. Por otro lado, el peso de las mujeres en las colocaciones intermediadas es mayor a su proporción en las colocaciones totales exclusivamente en la franja de entre 25 y 44 años y en los niveles de estudios secundarios y sin estudios. Además, cabe señalar que la proporción de mujeres respecto al total de colocaciones intermediadas es mayor en el SPE que en las ETT durante todo el periodo analizado.

Las diferencias en los resultados de los SPE y de las ETT en la intermediación laboral en España se pueden explicar en gran medida por el bajo grado de utilización de las oficinas públicas de empleo por parte de los empresarios a la hora de cubrir una vacante y por la mayor confianza depositada en las ETT debido a una mejor percepción sobre su gestión de la mano de obra y su conocimiento de la realidad y de las necesidades de las empresas. El papel residual de los SPE en la intermediación del mercado de trabajo y su importancia cada vez menor en los últimos años están probablemente también relacionados con el bajo nivel de financiación de los SPE y, en particular, los relativamente bajos gastos de colocación y servicios relacionados (un 0,03 % del PIB), que apenas representa un 6 % del gasto en políticas activas, lo que se traduce en una escasa profesionalización del personal y en la falta de recursos humanos y materiales.

En definitiva, una política de colocación eficaz requiere generar confianza en las empresas y en los trabajadores. En el primer caso, identificando a los candidatos más adecuados con base en las competencias profesionales demandadas e 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. Resulta, pues, 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, así como realizar un exhaustivo seguimiento y evaluación de sus actividades como intermediario.

En este sentido, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 aborda el tema y fija como uno de los objetivos clave mejorar la participación de los SPE en la cobertura de vacantes. Se proporcionan recomendaciones concretas sobre cómo prestar la atención a las personas y a las empresas: implantación de una metodología de perfilado y diagnóstico, mejora en los procesos de captación de vacantes e intermediación y medición del grado de satisfacción de las personas y empresas atendidas. Dicha estrategia contempla el propósito de avanzar en la mejora de la suficiencia de recursos y de las estructuras de los SPE, tanto en lo que se refiere al personal como a los recursos económicos dedicados a la atención personalizada de empresas y demandantes de empleo. Si bien habrá que ver cómo se concretan las medidas y si son suficientes para revertir el limitado alcance de los SPE en la colocación.

Por otro lado, los SPE, asegurando su centralidad en el ámbito de la colocación, deberían intensificar su colaboración con las agencias de colocación y entidades del tercer sector con el objetivo de ampliar su capacidad y mejorar así las posibilidades de colocación de los demandantes de empleo. Las agencias de colocación suelen tener un conocimiento profundo del mercado de trabajo local y en el caso del tercer sector se valora su amplia experiencia en la integración de grupos vulnerables en riesgo de exclusión social.

No obstante, cabe remarcar que los contratos con incentivos económicos que pagan a las agencias exclusivamente por colocaciones exitosas en el empleo (a menudo por un periodo mínimo de 6 meses) pueden dar lugar a que las agencias privadas concentren sus esfuerzos en los mejores perfiles (efecto *cream-skimming*). Del mismo modo, los contratos que ofrecen una tasa fija por cada demandante con independencia de los resultados pueden inducir a las agencias a aceptar demasiados parados y desatender a muchos de ellos (efecto *parking*).

Referencias bibliográficas

- Alva, K., Escot, L., Fernández, J. A. y Cáceres, J. I. (2017). Intermediarios del mercado de trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de empleo durante la crisis económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(2), 415-442.
- AMSPE (2015). *El mundo de los servicios públicos de empleo. Desafíos, capacidades y perspectivas para los servicios públicos de empleo en el nuevo mercado laboral*. Bruselas.
- Barbier, J. P., Hansen, E. y Samorodov, A. (2003). *Public-Private Partnerships in Employment Services*. Skills Working Paper 17. Ginebra: OIT.
- Calvo Gallego, F. J. y Rodríguez-Piñero Royo, M. C. (2010). Nuevas normas en materia de intermediación y empresas de trabajo temporal. *Temas Laborales*, 107, 303-335.
- Calvo Gallego, F. J. y Rodríguez-Piñero Royo, M. C. (2011). *Colocación y servicios de empleo*. Colección Estudios, número 228. Madrid: Consejo Económico y Social.
- CES (2017). *Economía, Trabajo y Sociedad. España 2016. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Comisión Europea (1999). *Deregulation in placement services: a comparative study for eight EU countries*. Luxemburgo.
- Cueto Iglesias, B. (2015). El papel de las políticas activas: una perspectiva desde las comunidades autónomas. *Ekonomiaz*, 87, 282-309.

- Fernández Ramírez, M. (2015). La modernización del sistema nacional de empleo español: un reto en ciernes. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 41, 112-157.
- Kuhn, P. y Skuterud, M. (2004). Internet job search and unemployment durations. *American Economic Review*, 94(1), 218-232.
- Lindley, R. M. (1988). Política activa de empleo. En *Relaciones Industriales en Gran Bretaña* (pp. 475-505). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MEYSS. *Estadística de Empresas de Trabajo Temporal*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Molina Navarrete, C. (2011). «Público» y «privado» en el mercado de empleo: hacia una nueva síntesis «cooperativo-competitiva» (claves de un modelo «partenarial» de servicios de empleo). En S. de la Casa y M. R. Vallecillo (Coords.), *Empleo, mercado de trabajo y sistema productivo: el reto de la innovación en políticas de empleo* (pp. 19-104). Albacete: Bomarzo.
- Molina Navarrete, C. (2012). Intermediación y políticas activas de empleo: una urgente reforma «que brilla por su ausencia». *Temas Laborales*, 115, 135-163.
- Mortensen, D. T. (1986). Job search and labour market analysis. En O. C. Ashenfelter y R. Layard (Eds.), *Handbook of Labour Economics* (vol. II, pp. 849-919). Ámsterdam: North-Holland.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. C. (1994). *Público y privado en el mercado de trabajo de los 90*. Huelva: Universidad de Huelva.
- Sánchez-Rodas Navarro, C. (2014). La orientación e intermediación directa en el empleo. *Temas Laborales*, 125, 89-113.
- 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 (38). Granada: Comares.
- SPEE. *Estadística de Empleo*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.
- Sobrino González, G. M. (2006). *La política de colocación*. Albacete: Bomarzo.
- Sobrino González, G. M. (2010). La flexibilidad en la intermediación laboral. En J. Lahera y F. Valdés (Dir.), *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización* (pp. 229-260). Madrid: Cinca.
- Sobrino González, G. M. (2011). Régimen jurídico de las agencias de colocación. *Temas Laborales*, 110, 43-72.
- Suárez Cano, P. y Mayor Fernández, M. (2012). La intermediación laboral del Servicio Público de Empleo en España: un análisis regional con los datos del SISPE. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Serie Economía y Sociología*, 96, 175-194.
- Walwei, U. (1996). Improving Job-matching through Placement Services. En G. Schmid, J. O'Reilly y K. Schömann (Eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation* (pp. 402-428). Cheltenham: Edward Elgar.