

Servicios públicos de empleo e intermediación laboral en la Unión Europea

200

En este artículo se analiza la labor de intermediación laboral del Servicio Público de Empleo (SPE) en los países de la Unión Europea, considerando el proceso de ruptura del monopolio y liberalización de los servicios de colocación. Los resultados muestran una escasa presencia pública en el ámbito de la intermediación laboral, con un descenso de la confianza de los desempleados en el SPE como método de búsqueda de empleo efectivo. La puesta en marcha de una serie de factores de modernización de los SPE definidos en la Estrategia Europea de Empleo es clave para intentar mejorar su eficacia como intermediario en el mercado de trabajo.

Artikulu honetan Enplegu Zerbitzu Publikoak Europar Batasuneko herrialdeetan egiten duen lan-arloko bitartekaritza aztertzen da, laneratze-zerbitzuen monopolioa hautsi eta haiek liberalizatzeko prozesua aintzat hartuta. Azterketaren emaitzetan ikusi da presentzia publiko urria duela lan-arloko bitartekaritzaren esparruan, eta langabetuek gero eta konfiantza gutxiago dutela Enplegu Zerbitzu Publikoek lan eraginkorra aurkitzeko ematen duten laguntzari dagokionez. Horiek horrela, bada, zerbitzu horiek lan-merkatuan bitartekari gisa aritzeko duten eraginkortasuna hobetzeko, funtsezkoa da Enpleguaren Europar Estrategian zehaztu ziren Enplegu Zerbitzu Publikoen modernizazio-faktoreak abiaraztea

In this article we analyze the job-brokerage activity of the Public Employment Service (PES) in the countries of the European Union, considering the process of rupture of the monopoly and liberalization of the placement services. The results show a little public presence in the scope of the labor intermediation, with a reduction of the confidence of the unemployed ones in the PES like an effective job search method. The beginning of different factors of modernization of the PES defined in the European Employment Strategy is key to try to improve its effectiveness like intermediary in the labor market.

ÍNDICE

1. Introducción
 2. Evolución de los Servicios Públicos de Empleo en la Unión Europea
 3. Resultados de la actividad de intermediación laboral en la Unión Europea
 4. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

Palabras clave: Servicio Público de Empleo, intermediación laboral, métodos de búsqueda de empleo.

Keywords: Public Employment Service, job-brokerage activity, job search methods.

N.º de clasificación JEL: J08, J68

1. INTRODUCCIÓN

Los principales motivos que justifican la intervención pública 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. El primero 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 (véase 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 así conseguir casar adecuadamente el perfil de los trabajadores con las demandas de los empresarios.

Tradicionalmente los SPE han funcionado en régimen de monopolio debido a diversas razones (Mosley y Speckesser, 1997):

1. la existencia de economías de escala en la casación de ofertas y demandas de empleo,
2. la dispersión de la información derivada de la coexistencia de agencias pú-

* El autor agradece las valiosas aportaciones efectuadas por los evaluadores en el proceso de revisión del artículo.

blicas y privadas reduciría la transparencia del mercado de trabajo,

3. las agencias privadas de colocación pueden concentrarse en los segmentos del mercado de trabajo que les resulten más rentables, resultando discriminados los trabajadores con mayores dificultades,
4. las agencias privadas defienden los intereses de los empleadores y no de los trabajadores,
5. la posibilidad de fraude y explotación de los trabajadores.

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 TIC ha generado un mercado para las agencias privadas de colocación, ya que éstas pueden intervenir de una forma más rápida y eficiente aumentando así la transparencia en el mercado de trabajo (Barbier, Hansen y Samorodov, 2003).

En consecuencia, la presencia de los SPE en el mercado de trabajo puede organizarse a través de tres sistemas: monopolio, coexistencia y mercado (Walwei, 1996):

1. Monopolio: puede ser estricto, prohibiendo cualquier tipo de agencia privada y obligando a los empresarios a registrar sus vacantes o moderada, en el que las agencias privadas están permitidas solo en casos excepcionales (ciertos grupos profesionales y trabajo temporal) y donde el uso del SPE es voluntario.
2. Coexistencia: puede ser regulada o libre. La diferencia se basa en la exi-

gencia o no de licencias especiales de funcionamiento y unos estándares de calidad (en la actualidad los países de la Unión Europea tienen un sistema de coexistencia regulada, excepto Dinamarca con una coexistencia libre).

3. Mercado: solo las agencias privadas proveen servicios de empleo de cualquier tipo. Este sistema no implica necesariamente la ausencia de intervención pública alguna. Cabe distinguir entre sistemas de semimercado y sistemas de mercado puro.

Si el objetivo principal de los SPE es conseguir una mayor presencia en el mercado de trabajo, probablemente sólo 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 privadas¹ y finalmente, mejorar las cualificaciones y la motivación de los candidatos que se proponen (OCDE, 2001).

Por otro lado, Gugerbauer, Natter y Nylon (2001) sostienen que el acceso a las vacantes y a los currículum 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.

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...). 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 for-

mación y la gestión de los programas de fomento del empleo.

A partir de estos desafíos, el objetivo del trabajo es mostrar cómo la escasa eficacia de los esquemas tradicionales de funcionamiento de los SPE ha motivado la adopción de diversas medidas para flexibilizar, desregular y modernizar los servicios de intermediación y si dichas reformas han conseguido mejorar la eficacia de los SPE.

El artículo consta de tres partes. En la primera se analiza la evolución de los SPE en los países de la Unión Europea y los elementos necesarios para su modernización. En la segunda se analizan los resultados de dichos SPE en su actividad como intermediario en el mercado de trabajo a través de diversos indicadores. En la última parte se exponen las principales conclusiones.

2. EVOLUCIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA

La reforma de los SPE en los países de la Unión Europea es una constante desde principios de la década de los años noventa y supone el abandono de su cómoda posición de monopolio y la actuación en un mercado de trabajo abierto acorde con la lógica de la competencia. La existencia del monopolio en la colocación no garantiza a los SPE un lugar dominante en el mercado de trabajo. Por el contrario, los intermediarios privados han ido perdiendo poco a poco su mala reputación gracias a una imagen de profesionales capaces de innovar en materia de técnicas de colocación, de regularse ellos mismos y de respetar los derechos de los trabajadores (Barbier, Hansen y Samorodov, 2003).

¹ La cooperación en el campo de la información, incluyendo las notificaciones de vacantes y servicios básicos de intermediación, conforma uno de los tipos de relación entre los servicios públicos de empleo y las agencias privadas de colocación (Barbier, Hansen y Samorodov, 2003).

Según Ricca (1988) el monopolio resulta incompatible con el concepto de eficacia. Los diversos organismos que se dedican a actividades de colocación pueden organizar el mercado de trabajo mejor que una entidad única encargada de armonizar todas las ofertas y demandas de empleo.

La estructura de los SPE en los países de la Unión Europea puede agruparse de forma simplificada según a los siguientes criterios (Höcker, 1994):

- Organización integrada y centralizada, donde una estructura administrativa organiza el conjunto de la política del mercado de trabajo (PMT), integrando las tres funciones clásicas (colocación, aplicación de las políticas activas y gestión de los subsidios de desempleo).
- Organización centralizada y fragmentada, donde son varias las administraciones públicas competentes. La fragmentación opera según los diferentes tipos de PMT como son colocación, formación continua, prestaciones por desempleo, etc.
- Organización descentralizada, donde conviene distinguir la descentralización en el seno de una administración (desconcentración) de la regionalización, donde las competencias e incluso el presupuesto son ejercidos por las autoridades regionales.

Las reformas de los SPE en diversos países de la Unión Europea han supuesto una reorganización fundamental en la mayoría de los países, reforzada por la Estrategia Europea de Empleo a partir de 1998 y que se concretan en las siguientes medidas²:

- a) un esfuerzo de descentralización y una mayor participación de los agentes sociales,
- b) una integración de las funciones del SPE,
- c) una mayor concentración de los esfuerzos en los desempleados con más dificultades,
- d) una liberalización de las agencias privadas de colocación con la consiguiente eliminación del monopolio del SPE.

Dichas reformas se explican por la ineficacia del SPE ante los cambios en el mercado de trabajo y por la tendencia general en favor de la descentralización y de la liberalización (Comisión Europea, 1996).

El objetivo de la descentralización es facilitar el acceso y la adaptación de las medidas de PMT a las necesidades del mercado de trabajo local. Dicho proceso requiere una reducción efectiva de las competencias de la autoridad central, transfiriendo la responsabilidad de formular las políticas al nivel regional o local. A nivel central solo se determinarán las grandes orientaciones de la política de empleo.

Pero la descentralización también comporta riesgos: un poder central puede transformarse en varios poderes centrales (a nivel regional) impidiendo el traspaso de competencias hacia el nivel local. Pueden crearse mercados de trabajo cada vez más segmentados donde los desempleados no pueden acceder a los mismos servicios en todo el país. Por tanto, es necesario plantearse algunos límites a la descentralización para mantener unos estándares de servicios comunes en todo el territorio (OCDE, 1999).

Austria, Bélgica, España, Finlandia, Grecia, Italia y Luxemburgo han optado por un

² Véase el informe de la Comisión Europea «El empleo en Europa 1996».

proceso de descentralización. Según la Comisión Europea (1996) la descentralización va muy ligada a la coordinación y participación local, como por ejemplo en Francia, Irlanda y los Países Bajos, con el objeto de asegurar una mejor integración de los servicios prestados por el SPE.

El crecimiento de la participación de los agentes sociales en la planificación y aplicación de la PMT es un objetivo básico de las reformas. En la mayoría de los países, los agentes sociales están organizados sobre una base tripartita con los órganos representativos a escala central y local, aunque en su mayor parte tienen un papel consultivo.

En Dinamarca y Suecia la autonomía en la toma de decisiones por parte de los agentes sociales es considerable. Por otra parte, España e Italia han desarrollado una participación más estrecha de los agentes sociales y de las autoridades locales en la gestión de los servicios del empleo, pero sin capacidad de decisión (Comisión Europea, 1996).

El objetivo de la creación de sistemas integrados es eliminar la fragmentación entre las funciones de gestión de las políticas activas y de administración de las prestaciones por desempleo, desarrollando un mecanismo de ventanilla única que facilite el acceso de los desempleados al SPE. Francia, Irlanda y Países Bajos han puesto en marcha mecanismos de coordinación entre los servicios de empleo y la gestión de las prestaciones, mientras que el Reino Unido ha integrado las dos funciones (Comisión Europea, 1996).

La orientación y los consejos de los SPE deben concentrarse en los desempleados con más dificultades. Se trata de elaborar un plan de seguimiento adaptado a las necesidades individuales. Se pueden encon-

trar ejemplos de este tipo de acciones en Bélgica, Dinamarca, Francia, Países Bajos y el Reino Unido (Comisión Europea, 1996).

La desreglamentación y liberalización de las actividades de colocación son la pieza clave de las reformas. El avance es evidente si comparamos la situación actual con la de 1991, donde en más de la mitad de los Estados miembros el SPE conservaba total o parcialmente el monopolio de la colocación. La mejora de la flexibilidad del mercado de trabajo y la prestación de un mejor servicio a los empresarios y a los demandantes de empleo son los principales objetivos de la liberalización de las actividades de colocación. No obstante, los procesos de desregulación de principios de los noventa no han afectado ni a la tasa de registro de vacantes ni a la cuota de mercado del SPE en los países de la Unión Europea (Comisión Europea, 1999).

La Comisión Europea (1998) argumenta que la desreglamentación puede reducir la carga para el presupuesto público y responder mejor a la demanda de mano de obra en ciertos segmentos del mercado de trabajo. La oferta de los servicios privados comprende diversos organismos: agencias de trabajo temporal, agencias de empleo sin ánimo de lucro, agencias de empleo lucrativas y agencias reservadas a ciertos grupos de clientes.

Las agencias más extendidas son las dos primeras, mientras que las agencias con ánimo de lucro no están autorizadas en Bélgica, España, Francia, Grecia, Italia y Luxemburgo. Las agencias reservadas solo existen en Bélgica, Dinamarca, Francia e Italia (Comisión Europea, 1999).

El SPE a la hora de enfrentarse a los desafíos del mercado de trabajo actual y poder alcanzar los objetivos fijados en la Estrategia

Europea de Empleo derivada de la cumbre de Luxemburgo de 1997 debería cumplir diversos requisitos (Comisión Europea, 1998):

1. obtener un acceso sustancial a las vacantes con el objeto de ofrecer puestos de trabajo a los colectivos desfavorecidos. Para lograrlo el SPE debe establecer una relación con los empresarios basada en la profesionalidad de sus servicios,
2. garantizar una gestión sistemática caso por caso en la línea de una acción preventiva contra el paro juvenil y el paro de larga duración. Esto implica un diagnóstico detallado de las necesidades individuales y un seguimiento estricto de los desempleados,
3. contribuir a una prestación coordinada de todos los servicios a los demandantes de empleo. Se trata de interconectar la información, la orientación y asesoramiento, los programas de formación y las prestaciones por desempleo para mejorar la eficacia del SPE,
4. colaborar de forma estrecha con otros agentes del mercado de trabajo como los gobiernos regionales y locales, los interlocutores sociales, los servicios privados de empleo y las instituciones en el ámbito de la formación profesional y de la inserción laboral.

El SPE tiene un papel central en la ejecución de la Estrategia de Lisboa. Precisamente, la mejora en el ajuste entre los demandantes de empleo y las vacantes es uno de los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo. Un punto de referencia en este sentido, es que todas las vacantes de empleo divulgadas a través de los servicios de empleo de los Estados miembros deberán poder ser consultadas por las personas

que buscan un empleo en toda la Unión Europea (Comisión Europea, 2003). La necesidad de modernizar y fortalecer el SPE se refleja en una de las directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008), en concreto la que trata sobre la mejora de la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo³.

La cooperación europea en la modernización del SPE se canaliza a través de la «HES Network» desarrollando una serie de actuaciones (Comisión Europea, 2002):

- a) potenciar la oferta de nuevos servicios a los demandantes de empleo aprovechando las ventajas de las tecnologías de la información y de la comunicación,
- b) establecer una relación más estrecha con las agencias privadas de colocación, compartiendo experiencias con el objeto de conseguir unos mejores resultados en el mercado de trabajo,
- c) cooperar con los agentes sociales en los mercados de trabajo regionales y locales permitirá adaptarse mejor a la realidad de dichos mercados,
- d) introducir nuevos métodos de gestión basados en objetivos que permitan un seguimiento y evaluación comunes a todos los países, y
- e) reforzar la red EURES para facilitar la búsqueda de empleo y la contratación a nivel europeo.

Por tanto, se puede afirmar que el proceso de modernización requiere cuatro elementos clave que son la movilidad geográfica, los nuevos métodos de gestión, el desarrollo local y las tecnologías de la información.

³ Para un análisis detallado del contenido ver Comisión Europea (2005).

La red EURES creada en 1993 por los SPE de los Estados miembros, la Comisión Europea, Noruega e Islandia es el instrumento adecuado para facilitar y fomentar la movilidad geográfica. Dicha red debe permitir a los trabajadores europeos la libre circulación y a los empresarios acceder a una oferta de mano de obra a escala europea. En este sentido, se pretende desarrollar una mayor accesibilidad y visibilidad de la información sobre el mercado de trabajo europeo utilizando las oportunidades que ofrecen las tecnologías de la información, incluyendo Internet, y crear una base de datos europea que permita el intercambio de ofertas y demandas de empleo. La posibilidad real de una mayor movilidad geográfica puede contribuir a una mejora en el funcionamiento de los mercados de trabajo (Comisión Europea, 2002).

Los nuevos métodos de gestión necesitan objetivos compartidos, disponibilidad de datos comparables y un proceso común de seguimiento y evaluación de los resultados (Mosley, Schütz y Breyer, 2000). La falta de datos en relación a los flujos del mercado de trabajo, a las actividades del SPE y a la calidad de la información sobre el conjunto de las políticas de mercado de trabajo, así como la diversidad en la organización nacional de los servicios de empleo constituyen los principales problemas.

En consecuencia, la introducción de la gestión basada en objetivos debe ayudar a clarificar las prioridades, definir unos estándares que permitan evaluar fácilmente los resultados, y considerar los impactos de las políticas activas en lugar de los *inputs* (Ricca, 1995). Para ello es necesario utilizar un número limitado y claro de objetivos, un sistema de información flexible que permita seguir la evolución del cumplimiento de los mismos e introducir la calidad en los casos objeto de estudio.

El SPE puede jugar un papel relevante en la mejora del empleo en los mercados de trabajo locales. Su participación es clave a la hora de movilizar las vacantes locales y organizar proyectos de selección adecuados a las necesidades de las empresas y apoyar las iniciativas de los emprendedores (Comisión Europea, 2002).

Las tecnologías de la información y la comunicación son fundamentales para el proceso de modernización del SPE. Además, dichas tecnologías facilitan la coordinación de las prestaciones por desempleo y las acciones de orientación y asesoramiento, sobre todo en los países donde el SPE no tiene una estructura integrada.

Todos los servicios públicos de empleo europeos están desarrollando sistemas de autoservicio para mejorar la atención a los usuarios. El elemento clave son las bases de datos sobre vacantes y demandantes de empleo. El principal medio para la puesta en marcha del autoservicio es Internet, variando el nivel de interactividad y las funciones disponibles según los países. Otros medios son los terminales de autoservicio y los *call centres*, proporcionando éstos información sobre los servicios ofrecidos por el SPE⁴.

El avance en el uso de los sistemas de autoservicio puede contribuir a la prevención de desajustes formativos, a descubrir cuellos de botella, a potenciar la movilidad ocupacional y geográfica y en definitiva a mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo y la cuota de mercado de los SPE (Gugerbauer, Natter y Haylon, 2001).

⁴ Entre los servicios ofrecidos destacan el acceso a las bases de datos, información sobre las prestaciones por desempleo, cursos de formación y programas financiados por el Fondo Social Europeo, asesoramiento profesional *on line*, etc.

3. RESULTADOS DE LA ACTIVIDAD DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

Los indicadores que permiten evaluar la labor de intermediación laboral de los SPE son básicamente tres (OCDE, 1992 y Walwei, 1996):

- a) la tasa de registro o utilización viene determinada por un lado, por el cociente entre las vacantes notificadas por los empresarios al SPE y las colocaciones totales y por otro, por la utilización por parte de los demandantes de empleo del SPE como método de búsqueda,
- 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, y
- c) la tasa de penetración o cuota de mercado se mide por el cociente entre el número de colocaciones realizadas por las oficinas del SPE y el número total de colocaciones en el mercado laboral.

La eficacia en la labor de intermediación del SPE será mayor cuanto más elevados sean los indicadores definidos anteriormente. Los objetivos son conseguir una mayor confianza por parte de los demandantes de empleo y de los empresarios, una mejor adecuación entre las vacantes ofrecidas por las empresas y las características de los trabajadores y finalmente, una mayor importancia del SPE como método de colocación efectiva⁵.

⁵ Para lograr sus objetivos el SPE puede tener un papel más pasivo, facilitando el acceso directo a las bases de datos sobre demandantes de empleo y vacantes (autoservicio) o un papel activo seleccionando a los candidatos más adecuados para las vacantes notificadas por los empresarios (Van Ours, 1994).

La labor de intermediación laboral de los SPE se analiza a través de los indicadores descritos y según los datos disponibles para los países europeos. Lamentablemente no hay datos sistemáticos ni comparables más allá de 2000 por lo que el análisis se limita a dicho año.

El SPE en los países de la Unión Europea (UE-15) con una mayor tradición de monopolio como Grecia e Italia concentra una mínima tasa de registro de los puestos de trabajo vacantes⁶. Por contra, países más liberales como el Reino Unido muestran una tasa de registro y una cuota de mercado mucho más elevada. En España, Grecia, Italia y Portugal es donde el SPE registra un menor número de vacantes y alcanza una menor cuota de mercado (cuadro n.º 1). En estos países, una gran mayoría de las vacantes se cubren a través de métodos como amigos y parientes, pequeños anuncios y demanda directa a los empresarios. Los mejores resultados del SPE tanto en la tasa de registro de vacantes por parte de los empresarios como en la cuota de mercado se registran en Alemania, Austria, Dinamarca y Francia (cuadro n.º1).

La tasa de éxito a la hora de cubrir las vacantes ofrecidas por las empresas es especialmente elevada en Dinamarca, España y Francia. Por contra, Finlandia, Irlanda, Portugal, Países Bajos y Suecia registran una tasa de éxito muy inferior a la media europea (cuadro n.º 1).

Cabe preguntarse si las diferencias entre los distintos países europeos en cuanto a la

⁶ Según Mosley y Speckeser (1997) las vacantes notificadas al SPE por los empresarios y las colocaciones que resultan de la mediación del SPE como porcentaje del total de contrataciones no son estrictamente comparables, pues el número de vacantes y de contrataciones no proceden siempre del SPE, sino que son estimadas a partir de otras fuentes.

Cuadro n.º 1
Indicadores de intermediación laboral del SPE
(en %)

	Tasa de registro	Tasa de éxito	Cuota de mercado
Alemania	48	73	35
Austria	41	76	31
Bélgica	38	73	28
Dinamarca	37	86	32
España	19	88	17
Finlandia	27	56	19
Francia	42	87	37
Grecia	8,5	–	–
Irlanda	22	38	8
Italia	7,5	–	–
Luxemburgo	–	–	–
Países Bajos	42	56	23
Portugal	14	59	8
Reino Unido	39	76	29
Suecia	35	47	16
Unión Europea (UE-15)	30	68	23

Los datos corresponden a 1999-2000.

Fuente: Konle-Seidl y Walwei (2001); OCDE (2001).

utilización y la eficacia de los SPE pueden estar condicionadas por la situación de los respectivos mercados de trabajo nacionales. Para ello es preciso analizar las tasas de desempleo total, las tasas de paro juvenil y las tasas de paro de larga duración.

Si comparamos las tasas de desempleo con los indicadores de intermediación laboral resulta que los países con unas tasas de desempleo más elevadas (España, Grecia e Italia) son los que registran unos peores resultados de los servicios públicos de empleo con la excepción de tres países (cuadros n.º 1 y n.º 2). Es el caso de Francia, que con una tasa de paro total (10,3%) y

una tasa de paro juvenil (20,6%) superiores a la media europea (8,5% y 16,1%) presenta uno de los mejores datos en la tasa de registro (42) y de cuota de mercado (37). De igual manera, Irlanda y Portugal con una tasa de paro muy baja (4,4% y 4%) registran unos de los indicadores más pobres de todos los países de la Unión Europea (cuadros n.º 1 y n.º 2).

De acuerdo a los datos analizados se puede afirmar que por regla general, los países con unas tasas de paro inferiores a la media europea presentan los mejores resultados tanto en la tasa de registro como en la cuota de mercado. En el caso de la

tasa de éxito no parece haber ninguna relación con la magnitud de las tasas de desempleo (cuadros n.º 1 y n.º 2).

La relación entre las tasas de desempleo (total, juvenil y de larga duración) y los indicadores de intermediación laboral (tasa de registro y cuota de mercado) es similar, no siendo más relevante una tasa que otra a la hora de explicar la utilización y la eficacia de los SPE.

En consecuencia, se puede afirmar que unas elevadas tasas de desempleo, al tener que dedicar más esfuerzos a los colectivos con más dificultades de colocación, hacen que los empresarios confíen menos en conseguir un candidato adecuado a sus necesi-

dades y por tanto, se registre una menor tasa de registro y por ende una peor labor de los SPE en el ámbito de la intermediación laboral.

La falta de datos sistemáticos sobre los métodos de selección y reclutamiento utilizados por los empresarios no permite comparar la eficacia del SPE en el ámbito de la intermediación laboral (medida en términos de tasa de registro, cuota de mercado y tasa de éxito) con la eficacia del resto de métodos utilizados.

La información sobre los métodos de búsqueda de empleo utilizados por los desempleados permite analizar de forma más completa y regular la importancia de los SPE en la intermediación laboral. Dicha in-

Cuadro n.º 2
Tasas de desempleo. Año 2000
(en %)

	Total	Juvenil (16-24)	Larga duración
Alemania	8,0	8,5	3,8
Austria	4,7	6,3	1,0
Bélgica	6,6	15,2	3,7
Dinamarca	4,5	6,7	0,9
España	13,9	25,3	4,6
Finlandia	11,2	28,4	2,8
Francia	10,3	20,6	3,5
Grecia	11,5	29,2	6,1
Irlanda	4,4	6,5	1,6
Italia	11,0	31,5	6,3
Luxemburgo	2,4	6,4	0,6
Países Bajos	3,0	5,3	0,8
Portugal	4,0	8,2	1,7
Reino Unido	5,6	12,0	1,4
Suecia	5,5	9,5	1,4
Unión Europea (UE-15)	8,5	16,1	3,4

Fuente: Labour Force Survey. EUROSTAT.

formación procede de la *European Labour Force Survey* (ELFS) elaborada por EUROS-TAT. Sin embargo, la ELFS no proporciona información sobre la efectividad de la búsqueda ni sobre la tasa de éxito de los diferentes métodos. Este hecho impide comparar el grado de eficacia de los SPE con los otros métodos de búsqueda de empleo.

La utilización de SPE como método de búsqueda de empleo no excluye el uso de medios como los servicios privados ni de otros métodos formales e informales, ya que los demandantes de empleo utilizan varios métodos de forma simultánea⁷. Por otro lado, no se observa ninguna relación entre las diferentes tasas de paro y el grado de utilización de los distintos métodos de búsqueda en los países de la Unión Europea (cuadros n.º 3 y n.º 4).

La tasa de utilización de los servicios públicos de empleo por parte de los desempleados en el año 2006 permite afirmar que el SPE es el primer método de búsqueda solo en cuatro de los quince países de la Unión Europea. Cabe señalar que Alemania, Austria, Bélgica, Suecia, Luxemburgo y Reino Unido registran una tasa de utilización superior a la media europea⁸. Por el contrario, Dinamarca e Italia se sitúan por debajo del 50% (cuadro n.º 3).

El recurso a los servicios privados de colocación (agencias privadas con y sin ánimo de lucro y empresas de trabajo temporal) como método de búsqueda de empleo en 2006 es el menor en todos los países de la

Unión Europea a excepción de Bélgica y Luxemburgo. Destacan Países Bajos, Bélgica, Francia, Irlanda, España y Reino Unido con una proporción claramente superior a la media europea. En el otro extremo, la proporción es inferior al 10% en Dinamarca, Suecia, Portugal, y Grecia (cuadro n.º 3).

En consecuencia, el uso de las agencias privadas no parece haber influido en la cuota de mercado de los SPE ni explica las diferencias observadas entre los países de la UE-15. La mayor alternativa al SPE no son los servicios privados de colocación (SPRE) sino otros métodos formales e informales. La calidad y la variedad de los servicios ofrecidos tendrán una importancia decisiva para explicar el grado de utilización y la cuota de mercado del SPE.

En 2006, el uso de los medios de comunicación (incluido internet) para publicar, responder o estudiar anuncios, destaca en Austria, Dinamarca, Francia, Finlandia, Países Bajos y Reino Unido con una proporción superior a la media europea. Por el contrario, los niveles más bajos de utilización se registran en Bélgica, España, Italia, Portugal y Suecia (cuadro n.º 3). El estudio de los anuncios en los periódicos, revistas, Internet, etc. supera al SPE en 2006 como método de búsqueda de empleo en la mayoría de países de la UE-15. En Dinamarca, Irlanda, Francia, Luxemburgo, Países Bajos, Austria, Finlandia y el Reino Unido se perfila como el método más utilizado. La solicitud directa a las empresas como método de búsqueda de empleo en 2006 es remarcable en Dinamarca, España, Irlanda, Grecia y Austria. Dicho método supera al SPE en 2006 en Dinamarca, España, Irlanda, Grecia Italia y Países Bajos (cuadro n.º 3). Por el contrario, la utilización de la solicitud directa a las empresas es muy inferior a la media europea en Alemania, Bélgica y Suecia (cuadro n.º 3).

⁷ La mayoría de los usuarios de los servicios privados (SPRE), especialmente en el caso de las empresas de trabajo temporal, también utilizan los SPE (Mosley y Speckesser, 1997).

⁸ No obstante, una elevada utilización puede estar motivada por la obligación de los desempleados que perciben prestaciones por desempleo de inscribirse en las oficinas del SPE (Comisión Europea, 1999).

Cuadro n.º 3

Principales métodos de búsqueda de empleo y tasa de paro. 2006
(en %)

	SPE	SPRE	Solicitud directa a empresa	Amigos y parientes	Publicar o responder anuncios	Estudio anuncios	Tasa de paro
UE-15	62,7	22,2	45,8	53,7	43,3	63,8	7,8
Bélgica	65,3	39,0	28,7	32,5	24,1	53,4	8,2
Dinamarca	40,6	3,0	61,1	47,1	63,3	80,5	3,9
Alemania	91,5	17,7	19,6	38,1	56,6	58,1	8,5
Irlanda	53,5	29,8	80,3	83,4	28,5	91,9	4,4
Grecia	61,9	8,7	84,9	86,8	29,0	70,5	8,9
España	53,5	29,3	62,7	71,8	31,5	52,3	8,5
Francia	59,3	30,7	58,0	57,7	44,8	79,5	9,1
Italia	28,4	15,9	55,2	74,6	23,5	56,4	6,8
Luxemburgo	63,8	22,8	47,3	59,8	19,6	73,1	4,7
Países Bajos	50,2	44,6	57,9	52,5	51,2	72,5	4,5
Austria	75,3	14,7	67,7	78,3	47,3	86,3	4,7
Portugal	61,0	8,7	45,8	38,2	15,2	24,1	7,7
Finlandia	61,7	13,8	49,3	36,0	36,6	84,4	7,7
Suecia	66,0	3,8	39,6	22,4	17,5	48,5	7,1
Reino Unido	63,8	23,9	52,8	52,0	59,1	79,7	5,3

Fuente: Labour Force Survey. EUROSTAT.

Los métodos informales de búsqueda de empleo (recurso a amigos y familiares) registran en 2006 una proporción superior al 70% en España, Grecia, Irlanda, Italia y Austria. En cambio, en países como Bélgica, Alemania, Finlandia, Portugal y Suecia el uso de dichos métodos es inferior a la media europea, especialmente en este último, que apenas alcanza un 22%. En España, Grecia e Italia el recurso a amigos y familiares es el primer método de búsqueda de empleo en 2006 por delante del SPE (cuadro n.º 3).

Para analizar si ha habido cambios significativos en relación al uso de los distintos métodos de búsqueda de empleo resulta conveniente comparar los datos

analizados para 2006 con un año de referencia (en este caso 1998)⁹. Los cambios que se apuntan a continuación son igualmente válidos para hombres y mujeres en todos los métodos de búsqueda (cuadros n.º 5 y n.º 6).

La tasa de utilización del SPE por parte de los desempleados es en 2006 inferior a la registrada en 1998 en la mayoría de los

⁹ Aunque hubiera sido más significativa la comparación con una fecha de finales de la década de los ochenta o principios de los noventa, la elección del año 1998 se justifica porque es el primer año en que se disponen de datos sobre el uso de los métodos de búsqueda de forma simultánea. Los datos actuales no son comparables con datos anteriores a 1998.

países de la Unión Europea a excepción de Irlanda, Grecia, Países Bajos, Austria y Portugal. Las mayores caídas en el uso del SPE se registran en España, Francia y Suecia. Además, en 2006 el SPE es el método de búsqueda de empleo más utilizado solo en Alemania, Bélgica, Portugal y Suecia frente a un total de diez países en 1998 (cuadros n.º 3 y n.º 4).

Por otro lado, la proporción de desempleados que utilizan los servicios privados de colocación ha aumentado en relación a 1998 en todos los países excepto en Alemania y Dinamarca. Los aumentos más

destacables se registran en Bélgica, España, Italia y Países Bajos, siendo este último el que registra un mayor uso de los servicios privados con una proporción del 44,6% en 2006 (cuadros n.º 3 y n.º 4).

Los medios de comunicación y la solicitud directa a las empresas son los métodos de búsqueda que registran un mayor incremento en su utilización por parte de los desempleados si comparamos el año 2006 con 1998. En el primer caso destacan por su magnitud Suecia, Austria, Grecia, España, Dinamarca y Países Bajos. En el uso de la solicitud directa a las empresas los ma-

Cuadro n.º 4

Principales métodos de búsqueda de empleo y tasa de paro. 1998
(en %)

	SPE	SPRE	Solicitud directa a empresa	Amigos y familiares	Publicar o responder anuncios	Estudio anuncios	Tasa de paro
UE-15	73,9	13,2	30,0	42,6	32,2	45,4	10,2
Bélgica	71,8	13,8	31,0	14,0	36,1	26,1	9,3
Dinamarca	55,9	4,5	36,4	13,5	43,4	26,4	5,0
Alemania	92,2	18,5	11,0	26,7	46,0	33,4	9,8
Irlanda	50,7	18,3	71,3	78,5	30,9	93,5	7,7
Grecia	11,5	4,8	38,7	25,7	2,9	16,7	10,8
España	85,2	3,6	19,1	51,8	20,5	19,4	18,7
Francia	90,2	26,1	52,9	62,8	36,9	65,9	12,1
Italia	36,6	3,4	21,3	34,0	14,3	30,1	12,1
Luxemburgo	68,0	16,3	56,0	56,2	28,7	75,4	2,8
Países Bajos	37,8	7,5	6,4	34,1	8,3	68,9	4,4
Austria	68,2	11,2	11,7	12,7	3,6	8,1	5,5
Portugal	50,7	3,6	39,7	50,0	21,7	10,1	4,7
Finlandia	74,0	4,8	59,2	27,0	18,7	58,7	13,2
Suecia	92,8	0,8	15,5	7,5	13,0	3,9	8,9
Reino Unido	71,9	21,2	55,1	62,7	59,3	85,0	6,2

Fuente: Labour Force Survey. EUROSTAT.

yores incrementos se registran en España, Grecia, Italia, Países Bajos y Austria (cuadros n.º 3 y n.º 4).

El recurso a amigos y familiares como método de búsqueda de empleo ha aumentado en la mayoría de países entre 1998 y 2006, destacando Bélgica, Dinamarca, Grecia, Italia, Austria y Suecia. Por el contrario, solo Portugal y Reino Unido registran una disminución en el uso de dicho método de búsqueda (cuadros n.º 3 y n.º 4).

Si analizamos la utilización de los métodos de búsqueda de empleo por sexo¹⁰, con los datos de 2006 se constata que las mujeres utilizan en menor proporción que los hombres la mayoría de los métodos de búsqueda de empleo (cuadro n.º 5). En general tampoco se observa una relación entre las diferencias por sexo en las tasas de paro y las diferencias en la utilización de los distintos métodos de búsqueda.

La utilización de los SPE en 2006 es menor en las mujeres en relación a los hombres en la mayoría de los países excepto en Bélgica, Dinamarca, Grecia, y Portugal donde es mayor la presencia femenina. Las mayores diferencias por sexo en los métodos de búsqueda se registran precisamente en el uso del SPE (cuadro n.º 5).

En el caso de los servicios privados de colocación la diferencia es favorable a los hombres en todos los países excepto en España e Italia. En el recurso a los amigos y familiares la diferencia también es favorable a los hombres en todos los países a excepción de Luxemburgo (cuadro n.º 5).

¹⁰ Los datos homologables procedentes de Eurostat no permiten un análisis de los métodos de búsqueda de empleo más que por sexo, y no por colectivos como jóvenes y parados de larga duración o bien por nivel de formación, lo que sin duda sería de gran interés para nuestro estudio.

La solicitud directa a las empresas es más utilizada por los hombres en todos los países excepto en Austria. Por el contrario, en el uso de los medios de comunicación la diferencia es favorable a las mujeres en publicar o responder anuncios en la mayoría de países. En el caso de estudio de anuncios la diferencia también es favorable en todos los países excepto en Bélgica (cuadro n.º 5).

Si comparamos los datos de 2006 con el año de referencia utilizado anteriormente (1998) se puede afirmar que las mayores diferencias por sexo se registran ahora en la utilización de los SPE y no en los servicios privados como ocurría en 1998. Por otro lado, las diferencias entre hombres y mujeres en el uso de los SPE han aumentado levemente en la Unión Europea entre 1998 y 2006. Las diferencias se mantienen en Dinamarca y Países Bajos. En el resto de países, las diferencias por sexo aumentan en cuatro países y disminuyen en nueve (cuadros n.º 5 y n.º 6).

En todos los demás métodos de búsqueda las diferencias por género se han reducido en la mayoría de los países. En el caso de los servicios privados destaca la mejora de la situación de las mujeres en Bélgica, Irlanda, España, Italia y Países Bajos entre 1998 y 2006. En el recurso a amigos y familiares, Alemania, Bélgica, Grecia y Luxemburgo registran una mayor proporción de mujeres en 1998 aunque en términos de la media europea las diferencias por sexo son menores en 2006 (cuadros n.º 5 y n.º 6).

En las solicitudes directas a la empresa Italia, Países Bajos, Austria y Finlandia registran diferencias favorables a las mujeres. No obstante, la media europea muestra que las diferencias entre hombres y mujeres se han reducido entre 1998 y 2006. En

Cuadro n.º 5
Principales métodos de búsqueda de empleo por género. 2006
 (en %)

	SPE		SPRE		Solicitud directa a empresa		Amigos y familiares		Publicar o responder anuncios		Estudio anuncios	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
UE-15	65,7	59,7	23,6	20,7	45,6	45,9	53,9	53,6	44,1	42,5	63,2	64,4
Bélgica	64,9	65,7	40,7	37,4	30,4	27,0	35,2	30,0	24,2	24,3	53,9	52,9
Dinamarca	40,5	40,6	4,0	2,5	64,1	58,7	52,2	42,8	62,1	64,2	78,6	82,0
Alemania	92,7	90,1	18,3	17,0	21,1	17,9	38,7	37,3	57,1	56,1	57,4	59,0
Irlanda	57,3	47,6	30,8	28,5	81,9	77,8	84,8	81,6	28,6	28,4	91,6	92,0
Grecia	55,9	65,3	8,8	8,5	87,3	83,4	87,4	86,3	28,9	29,0	68,3	71,8
España	54,6	52,0	26,7	31,2	63,9	61,8	72,3	71,7	28,4	33,9	48,8	54,9
Francia	59,4	59,1	37,3	24,3	58,6	57,6	60,2	55,3	42,9	46,6	78,4	80,5
Italia	28,6	28,3	15,0	16,8	55,7	54,5	75,7	73,5	24,6	22,8	56,2	56,5
Luxemburgo	68,3	60,4	25,8	20,6	55,0	41,7	58,9	60,6	21,3	18,4	72,1	73,4
Países Bajos	56,9	43,5	50,2	39,2	61,1	54,9	52,8	52,2	51,3	51,1	72,3	72,7
Austria	80,2	70,5	17,6	11,9	66,1	69,2	78,5	78,0	46,6	48,0	85,6	86,9
Portugal	55,3	65,8	9,2	8,2	50,1	42,3	39,5	37,2	15,6	14,8	23,1	24,8
Finlandia	62,0	61,3	15,6	12,0	53,5	45,2	37,6	34,5	36,3	36,8	82,1	86,7
Suecia	66,4	65,5	4,2	3,4	40,1	39,1	24,2	20,6	17,4	17,8	48,0	48,9
Reino Unido	70,1	55,2	26,2	20,8	53,0	52,6	54,1	49,1	60,2	57,4	79,5	80,0

Fuente: Labour Force Survey, EUROSTAT.

Cuadro n.º 6
Principales métodos de búsqueda de empleo por género. 1998
(en %)

	SPE		SPRE		Solicitud directa a empresa		Amigos y familiares		Publicar o responder anuncios		Estudio anuncios	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
UE-15	76,3	71,6	15,7	10,7	31,8	28,0	44,1	41,1	33,3	31,1	45,7	45,1
Bélgica	72,1	71,5	14,7	12,9	33,8	28,5	13,3	14,8	33,7	38,3	26,2	26,0
Dinamarca	55,9	56,0	7,4	3,0	39,1	34,6	15,2	12,3	38,9	46,4	24,7	27,5
Alemania	93,8	90,4	19,6	17,2	10,9	11,2	26,0	27,5	45,5	46,6	31,5	35,7
Irlanda	54,1	45,2	18,7	17,4	74,3	66,3	79,4	77,1	30,4	31,6	92,5	95,1
Grecia	10,1	12,2	5,9	4,2	44,7	34,8	25,5	25,8	2,4	3,3	12,1	19,7
España	87,1	83,8	3,2	3,9	22,4	16,4	53,1	50,7	17,6	22,8	18,3	20,6
Francia	92,3	88,5	34,0	19,3	56,9	49,5	64,7	61,2	38,2	35,7	66,3	65,6
Italia	34,4	38,6	3,3	3,5	19,8	22,8	36,9	31,2	14,6	14,1	29,0	31,1
Luxemburgo	85,2	55,2	22,5	13,7	72,8	43,5	55,4	56,7	27,3	29,8	75,5	75,3
Países Bajos	45,0	32,0	7,3	7,7	5,5	7,1	35,3	33,2	8,3	8,3	70,1	68,5
Austria	68,9	67,4	17,1	12,8	11,1	12,5	13,4	11,9	2,8	4,5	6,2	10,4
Portugal	44,1	56,0	4,1	3,2	43,9	36,3	50,6	49,5	22,2	21,3	10,1	10,1
Finlandia	73,3	74,7	5,3	4,3	58,8	59,7	28,7	25,2	16,9	20,8	55,0	62,7
Suecia	94,8	92,5	4,0	2,7	15,9	15,0	8,1	6,9	4,2	3,5	4,3	3,7
Reino Unido	78,4	56,1	24,9	15,1	57,7	50,8	66,1	57,1	62,7	55,4	85,5	84,2

Fuente: Labour Force Survey, EUROSTAT.

el caso de publicar o responder anuncios, las diferencias por género se han reducido de forma muy leve. En cambio, en el estudio de anuncios el avance de las mujeres es muy significativo ya que en 1998 había seis países con diferencias favorables a los hombres, mientras que en 2006 solo uno (cuadros n.º 5 y n.º 6).

4. CONCLUSIONES

La transformación de los SPE en los últimos años ha supuesto el abandono de su posición de monopolio en el ámbito de la colocación y la actuación en un mercado de trabajo abierto acorde con la lógica de la competencia (agencias privadas de colocación y empresas de trabajo temporal). En este contexto es necesario compaginar una imagen de confianza ante los empresarios con el apoyo a los colectivos con más dificultades a la hora de encontrar un empleo.

La evolución del SPE en los países de la Unión Europea viene marcada por una serie de reformas entre las que destaca la desreglamentación y liberalización de las actividades de colocación. A pesar de dichas reformas la eficacia del SPE como intermediario en el mercado de trabajo no parece haber mejorado.

El SPE adquiere un especial protagonismo en el desarrollo de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) con el objetivo de mejorar el ajuste entre los demandantes de empleo y las vacantes ofrecidas por los empresarios. La necesidad de modernizar y fortalecer el SPE se refleja en las directrices integradas para el crecimiento y el empleo vigentes en el período 2005-2008. El proceso de modernización de los SPE requiere la presencia de cuatro elementos clave como son la movilidad geográfica, los nue-

vos métodos de gestión, el desarrollo local y las tecnologías de la información y la comunicación.

Los resultados de la actividad de intermediación laboral en la UE-15 muestran un bajo grado de eficacia de los SPE, ya sea medida a través de la tasa de registro de vacantes o de la cuota de mercado (en 2000 la primera no supera el 30% de media y la segunda apenas alcanza el 23%). El balance es aún más negativo si tenemos en cuenta que la mayoría de los desempleados utilizan el SPE como método de búsqueda de empleo en la Unión Europea pero relativamente pocos se colocan gracias a la intermediación del mismo.

El análisis realizado muestra que las diferencias entre los distintos países europeos en cuanto a la utilización y la eficacia de los SPE están condicionadas por la situación de los respectivos mercados de trabajo nacionales. Unas elevadas tasas de desempleo, al tener que dedicar más esfuerzos a los colectivos con más dificultades de colocación, condicionan de forma negativa los resultados de los SPE haciendo que los empresarios confíen menos en conseguir un candidato adecuado a sus necesidades y por tanto, se registre una menor cuota de mercado de los SPE en el ámbito de la intermediación laboral.

Los datos analizados muestran que en los países de la Unión Europea (UE-15) la utilización del SPE como método de búsqueda de empleo por parte de los desempleados no excluye el uso de otros métodos como los servicios privados, la solicitud directa a las empresas, el recurso a amigos y familiares o el uso de los medios de comunicación (incluido Internet), ya que los demandantes de empleo utilizan varios métodos de forma simultánea. Sin embargo,

no se observa un gran incremento en el uso de las agencias privadas de colocación. Por tanto, la mejor alternativa al SPE no son las agencias privadas sino otros métodos formales e informales de búsqueda.

El grado de utilización del SPE como método de búsqueda de empleo ha disminuido entre 1998 y 2006 tanto para hombres como mujeres, y en la actualidad ya no es el primer método de búsqueda en la mayoría de países de la UE-15. Por el contrario, el resto de métodos de búsqueda sí han registrado aumentos notables en su utilización, especialmente los servicios privados de colocación y el estudio de anuncios. El análisis realizado no muestra relación alguna entre las diferentes tasas de paro y el grado de utilización de los distintos métodos de búsqueda en los países de la Unión Europea. Por tanto, se puede afirmar que en la actualidad hay una menor confianza por parte de los desempleados en el SPE como método de colocación efectiva al existir otros métodos más ágiles

y eficientes como por ejemplo los portales de empleo en Internet.

En consecuencia, el aumento de la eficacia de los SPE en la intermediación laboral requiere ofrecer un mejor servicio a las empresas, identificando a los candidatos más adecuados, informando a los empresarios de todos los instrumentos que pueden utilizar a la hora de cubrir sus necesidades y a la vez, facilitar un acceso rápido de los demandantes de empleo al SPE a través de la red. En definitiva, se trata de profundizar en el proceso de modernización de los SPE definido en la Estrategia Europea de Empleo.

Finalmente, cabe señalar que la evaluación de la eficiencia de los SPE requerirá de estudios de evaluación que permitan saber cuántas vacantes se hubieran cubierto igualmente con candidatos similares y en el mismo lapso de tiempo, a través de otros métodos de colocación o cuántos desempleados hubieran encontrado empleos similares sin la intervención del SPE.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARBIER, J. P., HANSERN, E. Y SAMORODOV, A. (2003): *Public-Private Partnerships in Employment Services*, Skills Working Paper 17. OIT. Ginebra.
- COMISIÓN EUROPEA (1996): *L'Emploi en Europe 1996*. COM (96) 485. Bruselas.
- 1998: *Modernización de los SPE para apoyar la estrategia europea de empleo*. COM (98) 641. Bruselas.
- 1999: *Deregulation in placement services: a comparative study for eight EU countries*. Luxemburgo.
- 2002: *European Cooperation in Public Employment Service Modernisation 1997-2001. Progress Report*. Luxemburgo.
- 2003: *El futuro de la Estrategia Europea de Empleo (EEE). Una estrategia para el pleno empleo y mejores puestos de trabajo para todos*. COM (2003) 6. Bruselas.
- 2005: *Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008)*. COM (2005) 141. Bruselas.
- DE KONING, J. (1997): *Ways to Work: the role of public employment services in a deregulating economy*. Working Papers 1. Netherlands Economic Institute. Rotterdam.
- EUROSTAT: Labour Force Survey. Luxemburgo.
- GUGERBAUER, I., NATTER, M. Y NAYLON, I.. (2001): *Self-Service Systems in European Public Employment Services*, ÖSB. Viena.
- HÖCKER, H. (1994): «L'organisation de la mise en oeuvre de la politique de l'emploi dans l'union européenne», *Politiques* 48: 27-35.
- KONLE-SEILD, R. Y WALWEI, U. (2001): *Job placement regimes in Europe: Trends and impacts of changes*. IAB topics 46, Nuremberg.
- LINDLEY, R. M.(1988): «Política activa de empleo» en *Relaciones Industriales en Gran Bretaña*, 475-505, MTSS. Madrid.
- MORTENSEN, D.T. (1986): «Job search and labour market analysis» en *Handbook of Labour Economics*, II: 849-919, North-Holland.
- MOSLEY, H. Y SPECKESSER, S. (1997): *Market share and market segment of Public Employment Services*. Discussion paper FS I 97-208. WZB. Berlin.
- MOSLEY, H., SCHÜTZ, H. Y BREYER, N. (2000): *Operational objectives and performance indicators in European Public Employment Services*. WZB. Berlin.
- OCDE (1992): «The Public Employment Service in Japan, Norway, Spain and the United Kingdom», en *Employment Outlook* :117-151, París
- 1999: *Decentralising Employment Policy: New Trends and Challenges*. The Venice Conference. París
- 2001: *Labour Market Policies and the Public Employment Service*. Proceedings of the Prague Conference, July 2000. París.
- RICCA, S. (1988): «La actual transformación de los SPE», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), 107, 1: 51-68.
- 1995: *Introducción a los servicios del empleo*, OIT. Ginebra.
- THUY, P., HANSEN, E. Y PRICE, D. (2001): *El servicio público de empleo en un mercado de trabajo cambiante. Colección Informes OIT, 55*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- VAN OURS, J. (1994): «Matching unemployed and vacancies at the public employment office», *Empirical Economics*, 19: 37-54.
- WALWEI, U. (1996): «Improving Job-matching through Placement Services», en Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly y Klaus Schömann (editores): *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, 402-428. Edward Elgar. Cheltenham.