



BASES PER A LA  
**REFORMA DEL SOC:  
UN SERVEI D'OCUPACIÓ  
AL SERVEI DE LES  
PERSONES I LES  
EMPRESSES**

 **GOVERN ALTERNATIU  
DE CATALUNYA**

**Treball**

Pol Gibert i Elena Díaz

3 de març de 2023

## ÍNDEX

INTRODUCCIÓ.....	3
SITUACIÓ DEL MERCAT DE TREBALL A CATALUNYA .....	4
CONTEXT NORMATIU I ESTRATÈGIC DE LA REFORMA DEL SOC .....	5
SITUACIÓ DEL SOC.....	8
REPTES DE FUTUR.....	12
PROPOSTA DE REFORMA DEL SOC.....	13
CONCLUSIONS .....	16

## INTRODUCCIÓ

---

El Servei públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) ha de ser una peça clau per al desenvolupament econòmic i social del país. La seva missió és impulsar i afavorir una política d'ocupació centrada en la persona, garantir la protecció i l'ocupabilitat de les persones en situació d'atur, desenvolupant-ne les competències professionals que puguin afavorir la incorporació al mercat de treball, així com gestionar les vacants laborals de les empreses.

No obstant això, el SOC s'enfronta a nombrosos reptes i desafiaments derivats tant del context socioeconòmic actual, com de la seva pròpia estructura. La transformació digital i la transició ecològica plantegen noves exigències i oportunitats per a les persones treballadores i les empreses. Aquests canvis impliquen una major necessitat de qualificació, adaptabilitat i innovació en l'àmbit laboral. Així mateix, la diversitat i complexitat de les situacions i demandes de les persones usuàries requereixen una atenció més personalitzada i integral per part del servei d'ocupació, millorant el seguiment i la informació disponible per part del personal.

L'objectiu d'aquest informe és presentar una sèrie de mesures que permetin millorar l'atenció del servei d'ocupació per a adaptar-se a les noves realitats i demandes. Aquestes mesures es basen en una anàlisi prèvia de les fortaleses i les febleses del servei actual, així com en les bones pràctiques identificades en altres comunitats autònomes o països. També s'han incorporat les aportacions arran de la Jornada “*Un servei d'ocupació per a les persones i les empreses*” realitzada el passat divendres 24 de febrer de 2023 i organitzada per la Fundació Rafael Campalans<sup>1</sup>.

Amb aquesta proposta es pretén aconseguir un salt qualitatiu en l'atenció del servei d'ocupació, que permeti una major inserció de les persones aturades i una millor comprensió de l'entorn laboral i empresarial. També es busca aprofitar el bon context econòmic i del mercat de treball per abordar les reformes necessàries que no ens permeten els temps de crisi. Fer-ho de la mà dels diferents operadors, però avançar decididament per tenir el SOC que Catalunya i els seus treballadors/es i empreses mereixen.

---

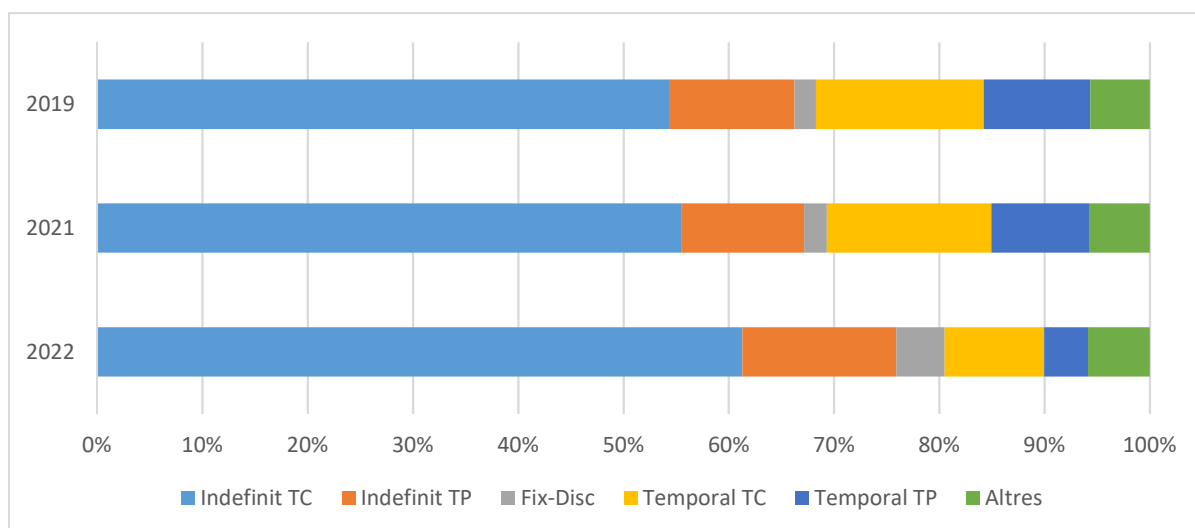
<sup>1</sup> [https://fcampalans.cat/activitats\\_detall.php?idact=1577](https://fcampalans.cat/activitats_detall.php?idact=1577)

## SITUACIÓ DEL MERCAT DE TREBALL A CATALUNYA

El mercat laboral català ha experimentat una recuperació parcial i heterogènia després de la crisi sanitària i econòmica provocada per la pandèmia de la COVID-19. Tot i que el nombre d'afiliats a la Seguretat Social a Catalunya va tancar el 2022 amb la xifra rècord de 3.562.000 cotitzants, el mercat laboral català també presenta uns reptes importants i urgents que cal resoldre. Un d'ells és l'atur, que encara afecta a més de 350.000 persones a Catalunya: una taxa d'atur del 9,9% al tancar 2022.

Les diverses mesures dutes a terme pel govern d'Espanya, com la reforma laboral i la pujada del SMI, han tingut diversos efectes positius en la situació dels treballadors i treballadores a Catalunya, com la reducció de la temporalitat. Cal tenir present que el nombre d'afiliats en règim temporal s'ha reduït de l'entorn del 25% abans de la reforma, a l'entorn del 14% després d'un any de l'aplicació de la reforma. Això suposa una reducció de la precarietat contractual que afecta a prop de 330.000 treballadors.

Gràfic 1. Distribució de l'afiliació al règim general SS, per tipus de contracte i jornada (en %) a Catalunya



Font: Observatori del Treball i Model Productiu

D'altra banda, la pujada del SMI ha tingut un efecte positiu, especialment en els treballadors joves i en les treballadores, ajudant a reduir la precarietat i la bretxa salarial de gènere. Tot i això, la bretxa salarial de gènere segueix sent un problema greu del mercat laboral català, i es situa al voltant del 20%.

En resum, el mercat de treball es troba en una bona situació si analitzem la darrera dècada, amb Barcelona liderant amb força el creixement del conjunt de la regió metropolitana i de Catalunya.

## CONTEXT NORMATIU I ESTRATÈGIC DE LA REFORMA DEL SOC

---

### MARC NORMATIU

La tasca desenvolupada pel Servei d'Ocupació de Catalunya ve emparada per un marc normatiu que té el seu origen en els articles 152 i 170 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. Però no és fins el 2002 quan la Generalitat es dota d'un instrument propi per a les polítiques d'ocupació: el Servei d'Ocupació de Catalunya creat a la Llei 17/2002<sup>2</sup>.

Amb el pas dels anys, l'estructura actual de l'organisme va ser desenvolupada per la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, norma estructural del servei fins avui. L'objectiu d'aquesta Llei va ser posar en marxa una estratègia coordinada per crear ocupació i capacitar als treballadors/es, tot ordenant els diferents actors del sistema.

No va ser fins el 2020 que es va començar a desplegar una de les potes contemplades a la Llei de 2015, com és la concertació territorial<sup>3</sup>. Aquest nou instrument està actualment en fase d'implementació.

També cal tenir en compte el marc legislatiu estatal, amb la recent aprovació de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació. La norma emana del Pla estatal de recuperació, transformació i resiliència, i s'orienta a modernitzar les polítiques actives d'ocupació i els serveis públics d'ocupació.

L'aprovació de la nova Llei d'ocupació és un dels motius principals per fomentar la reforma del SOC, ja que s'enfoca a l'atenció personalitzada, contemplant moltes de les accions que s'inclouen en aquesta proposta per tal posar la persona al centre del sistema. De fet, la norma contempla la transformació del *Servicio de Empleo Público Estatal* (SEPE) en una agència que doni resposta a demandes d'aturats/des, però també de treballadors/es en actiu i empreses.

Per tant, el desplegament territorial juntament amb la nova Llei d'ocupació estatal han de ser dos elements per l'impuls de la reforma del SOC, ja que caminen en la direcció de la modernització del servei per encarar els reptes del mercat de treball actual i futur.

Per últim, el Parlament de Catalunya va aprovar el passat 22 de desembre de 2022 la Moció 176/XIV sobre les polítiques d'ocupació<sup>4</sup>, presentada pel Grup Parlamentari Socialista i Units per Avançar. A més de constatar l'incompliment l'article 1.d de la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, que garanteix

---

<sup>2</sup> Llei 17/2002, de 5 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya

<sup>3</sup> Decret 48/2020, de 24 de març, de desplegament de la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, en l'àmbit de la concertació territorial

<sup>4</sup> <https://www.parlament.cat/getdocie/13007931>

el dret subjectiu a l'ocupabilitat de les persones i les accions a favor dels desocupats, s'insta el Govern a:

- Presentar, en els propers tres mesos, davant la Comissió d'Empresa i Treball, la proposta de reforma del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
- Assegurar en el proper pressupost els recursos necessaris per a reduir les ràtios de desocupats per tècnic que actualment tenen les oficines territorials del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i avançar cap als criteris fixats per l'Organització Internacional del Treball.
- Presentar, en els propers tres mesos, davant la Comissió d'Empresa i Treball, un pla de xoc per a incrementar la inserció laboral dels desocupats inscrits al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

Podem observar que el termini concedit al Govern per presentar la seva proposta de reforma del SOC ha expirat, fet que motiva la presentació d'aquest document. A més, tampoc s'ha donat compliment als altres punts contemplats a la Moció 176/XIV.

## MARC ESTRATÈGIC

Respecte al context estratègic que impacta sobre el SOC, cal tenir en compte els diferents documents aprovats a diversos nivells (autonòmic, estatal i europeu, especialment) i que donen forma a les accions que l'organisme acaba aplicant.

Així doncs, a nivell català trobem l'*Estratègia Catalana per l'Ocupació de Qualitat 2022-2027*<sup>5</sup>. Aquest document regeix el marc d'actuació de les polítiques d'ocupació a Catalunya, establint criteris, objectius i prioritats per planificar les actuacions durant els propers 5 anys. Esdevé el principal instrument a nivell autonòmic i es desenvolupa en altres documents com l'*Acord Marc per impulsar la concertació territorial*<sup>6</sup> o el *Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació (PDPO)*<sup>7</sup>.

A nivell estatal, trobem l'*Estratègia Espanyola de Suport Actiu a l'Ocupació*<sup>8</sup>, vigent fins el 2024. Aquest document és el marc de referència estatal de tots els serveis públics d'ocupació i fa de guia per a les accions en l'àmbit de les polítiques actives d'ocupació.

---

<sup>5</sup> <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8758/1927767.pdf>

<sup>6</sup> <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=944579>

<sup>7</sup> <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/qui-som-que-fem/estrategia-ocupacio/pla-desenvolupament-politiques-ocupacio-catalunya-pdpo/>

<sup>8</sup> Reial Decret 1069/2021, de 4 de desembre, pel qual s'aprova l'Estratègia Espanyola de Suport Actiu a l'Ocupació 2021-2024

A nivell europeu, observem tres documents principals en matèria d'ocupació:

- **Directrius del Parlament Europeu:** focalitzen sobre diferents temàtiques per tal de donar un marc d'actuació conjunt (salaris mínims, pràctiques, transició ecològica,...).
- **Pilar Europeu de drets socials:** dins dels diferents principis, conté 3 objectius en l'àmbit laboral (plena ocupació, reducció de l'exclusió i formació continua).
- **Recomanacions del Consell Europeu:** anàlisi semestral de cada país amb indicacions relatives als canvis produïts entre els diferents semestres.

Per últim, cal tenir en compte el marc dels Objectius de Desenvolupament Sostenible inclosos a l'Agenda 2030, on es fa referència al treball digne en el seu punt número 8.

## SITUACIÓ DEL SOC

La situació actual de Servei d'Ocupació de Catalunya ha estat tema de debat durant els darrers anys en l'àmbit parlamentari i també entre els agents socials i econòmics. La conclusió més generalitzada apunta a una rigidesa estructural que no permet adaptar-se als canvis que pateix el mercat de treball i el teixit productiu, convertint-se en un organisme captador de fons que després distribueix entre programes i operadors. A més, cal sumar la manca de recursos durant gran part de la segona dècada d'aquest segle.

Aquí tenim algunes dades sobre el SOC:



### PRESSUPOST SOC

Actualment, el Servei d'Ocupació de Catalunya obté finançament de diferents fonts i els recursos aportats per la pròpia Generalitat suposen una aportació reduïda.

L'origen dels fons que alimenten al SOC són els següents:

#### Fons Estatals

- Conferència Sectorial d'Ocupació i Assumptes Laborals



- Conferència Sectorial del Sistema de Qualificacions i Formació Professional per l'Ocupació
- Pla Operatiu d'Ocupació Juvenil
- Romanents de les quotes per atur i de formació professional per l'ocupació

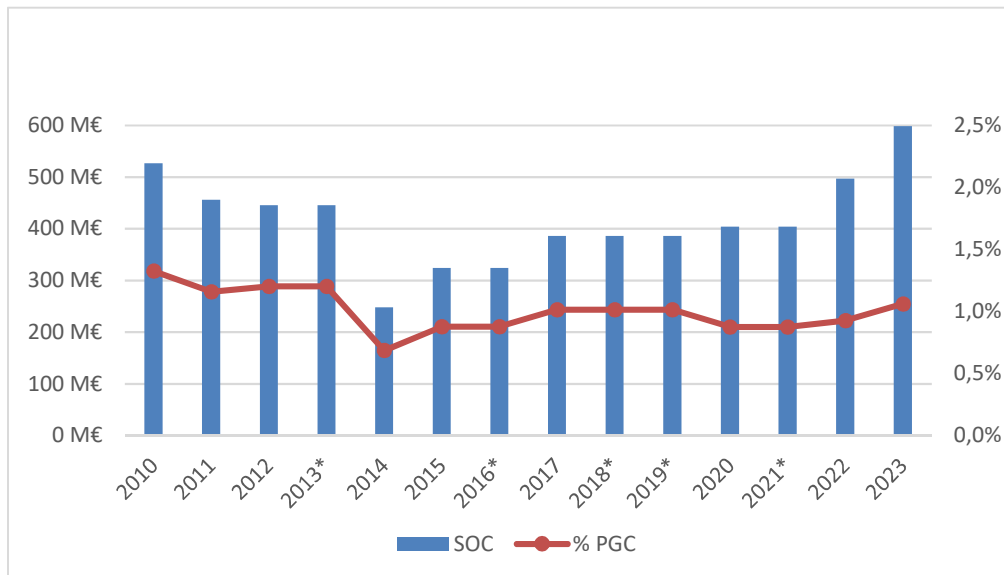
### Fons Europeus

- Fons Social Europeu i FSE+ 2021-2027
- React EU 2021-2022
- Next Generation

Del conjunt de les aportacions estatals i europees, sumades als recursos propis, es configura el pressupost que apareix al comptes de la Generalitat de Catalunya.

En els darrers anys s'ha produït un important creixement dels recursos destinats al SOC, recuperant el nivell pressupostari previ a les retallades. Aquest impuls ha vingut donat essencialment per les aportacions de les conferències sectorials, així com per l'augment dels fons europeus post pandèmia. Per contra, cal destacar que el percentatge de recursos destinats al SOC sobre el total del pressupost de la Generalitat no ha assolit els nivells previs a les retallades.

Gràfic 2. Pressupost del SOC 2010-2023



Font: Generalitat de Catalunya

Tot i això, preocupa l'execució real sobre el pressupost previst. En els darrers anys, les xifres d'execució ens mostren com la despesa real acaba sent del 40% de mitjana sobre la previsió. Aquest important desviament ha comportat en alguns exercicis el retorn de fons europeus per manca d'execució.

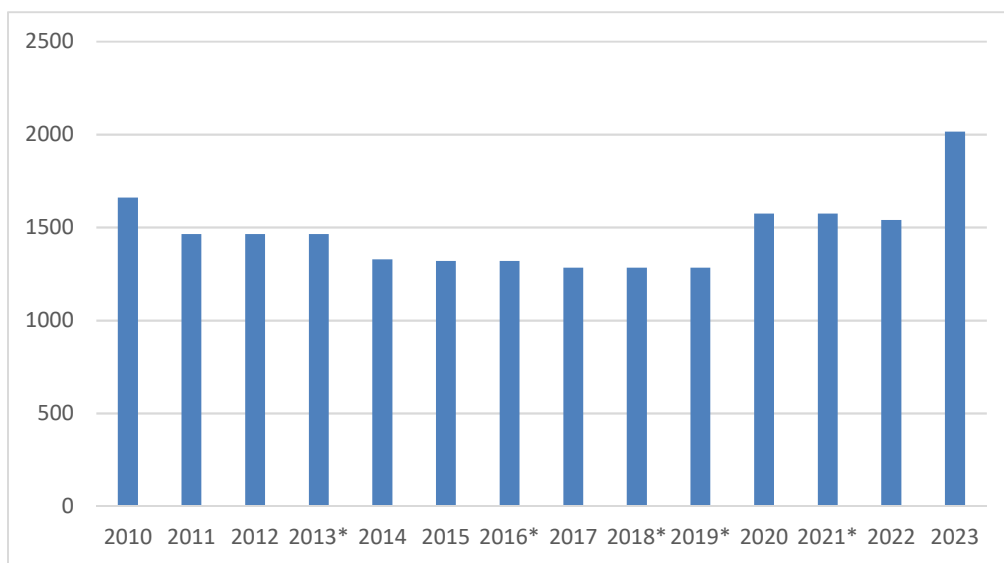
## PERSONAL

La situació i el nombre de treballadors/es del Servei d'Ocupació de Catalunya ha estat objecte del debat parlamentari en els darrers anys. La tensió a les oficines derivada del volum d'usuaris, la condició d'interinatge d'una part del personal o l'elevat rati de tècnics per cada aturat/da han estat àmbits on l'organisme ha tingut problemes.

Segons l'Organització Internacional del Treball (OIT), per realitzar una atenció personalitzada a una persona desocupada es necessita un tècnic/a per cada 80 usuaris. A Catalunya, tenim oficines que històricament superen els 1.500 usuaris per cada tècnic/a, i la majoria es troben per sobre dels 500 usuaris de mitjana.

En els darrers anys s'han pogut incorporar noves places vinculades al SOC, recuperant el nombre de personal previ a les retallades. Tot i així, una gran part del personal no desenvolupa tasques d'atenció als desocupats/des, fet que dificulta poder fer seguiment i itineraris individualitzats.

Gràfic 3. Evolució del personal al SOC 2010 -2023



Font: Servei d'Ocupació de Catalunya

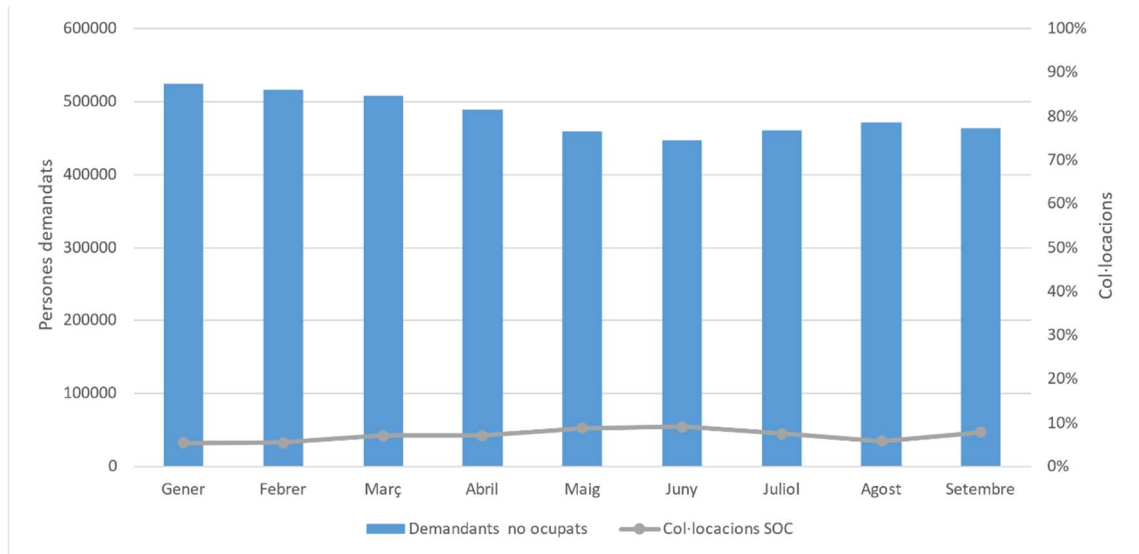
## INSERCIÓ LABORAL: MOLT CAMÍ PER RECÓRRER

Pel que respecte a l'èxit del servei en la col·locació de treballadors/es desocupats, podem observar en el següent gràfic el nivell d'inserció laboral que assoleix el SOC respecte el total de demandants d'ocupació que consten registrats a les oficines.

Les dades oficials xifren la taxa de col·locació en un 7% de mitjana durant el 2022. Altres fonts, com la Cambra de Comerç de Barcelona, situen aquesta xifra molt per sota. En tot cas, un dels

principals objectius de l'organisme, com és la inserció laboral dels treballadors i treballadores, obté resultats molt per sota del que seria assumible en un servei públic que garanteix drets.

Gràfic 4. Demandants d'ocupació i col·locacions 2022



Font: Servei d'Ocupació de Catalunya

## REPTES DE FUTUR

---

A part de la situació que experimenta el Servei d'Ocupació de Catalunya com organisme, hi ha diferents elements que condicionen el procés de reforma que ha d'afrontar els propers anys.

Les coordenades del mercat de treball han variat amb l'arribada de la reforma laboral, les tendències vinculades a la digitalització, automatització i canvi climàtic s'acceleren, l'aprovació de la nova Llei d'ocupació, a més del context socioeconòmic, fan que el SOC tingui per endavant diferents reptes a superar en els propers anys.

A més, l'envelliment demogràfic que pateix gran part d'Europa afecta directament a la reposició de la força laboral. Aquest és un dels factors que pot produir en els propers anys un desajust més important a l'hora de cobrir vacants de les empreses.

D'altra banda, els trànsits laborals entre sectors exigeixen un major esforç i coordinació per qualificar als treballadors/es, reduir els temps de trànsit i millorar la seva integració laboral.

Tots aquests elements desemboquen en la necessitat de tenir un servei que estigui preparat per assumir els següents reptes:

### 1. Canvi integral de la perspectiva: persones i empreses al centre

La constant evolució tecnològica i laboral requereixen canviar l'enfocament i pivotar l'acció del SOC sobre l'usuari. La personalització, les transicions laborals, l'adequació de les competències i el seguiment de proximitat de persones i empreses han de ser elements troncats en aquesta reforma.

### 2. Concertació territorial de les Polítiques Actives d'Ocupació (PAO): incorporació de la dimensió local

En els darrers anys s'ha produït un increment dels recursos municipals dedicats a les polítiques d'ocupació, però moltes vegades sense coordinació entre els operadors ni estratègia compartida. D'altra banda, el SOC impulsa programes que no sempre encaixen en les diferents realitats territorials. Per tant, es fa imprescindible que la concertació territorial sigui implementada amb èxit i de manera consensuada, per tal de ser més eficients.

### 3. Transformacions a gran velocitat: digitalització i noves competències

Les característiques del mercat de treball evolucionen cada cop més ràpid, obligant els operadors a adaptar-se a la mateixa velocitat per donar-hi resposta. Això comporta tenir capacitat prospectiva, fomentar competències enfocades als canvis, abordar la digitalització de tot el sistema i treballar orientats a la demanda, entre altres qüestions.

## PROPOSTA DE REFORMA DEL SOC

---

A Catalunya aspirem a tenir uns serveis públics de qualitat i eficients, seguint els models més avançats de l'entorn europeu. El servei d'ocupació n'és una peça clau per garantir els drets de desenes de milers de persones que cada any passen per una situació de desocupació. Però, com hem vist, l'actual disseny del SOC no ens permet oferir un servei que cobreixi aquests objectius.

El Servei d'Ocupació de Catalunya, coordinat amb la resta d'agents del sistema d'ocupació, ha d'evolucionar per tal de posar la persona al centre de tota la seva acció, garantint l'ocupabilitat en el menor temps possible i assegurant la seva protecció mentrestant, sense obviar el paper que ha de tenir com gestor de les vacants laborals de les empreses de Catalunya. Evidentment, cal integrar la digitalització com element indispensable per tenir qualsevol relació amb el SOC.

Per tal d'assolir aquests objectius, cal desplegar diferents mesures enfocades als dos principals usuaris de les polítiques d'ocupació: persones i empreses.

### UN SOC AL SERVEI DE LES PERSONES

Actualment, una persona aturada no rep una atenció personalitzada que permeti disposar d'un perfil acurat de la seva situació. Això deriva en una atenció genèrica en la fase d'orientació, formació i intermediació que produeix resultats molt pobres pel que fa a la millora de les competències i les oportunitats d'inserció laboral.

Canviant el model i posant la persona al centre, fem que el sistema adapti les eines que té disponibles en funció de les necessitats concretes. A més, cal efectuar un seguiment permanent de la persona, evitant la sensació d'abandonament que ara poden sentir en algunes etapes de la seva tutorització per part del SOC.

En definitiva, proposem caminar cap a un model personalitzat en la línia dels serveis d'ocupació referents a nivell europeu, sumant a l'increment de recursos una transformació del servei.

De cara a les persones, s'ha d'avançar amb les següents mesures:

- **Itinerari personalitzat ajustat al perfil:** concretar els diferents passos que haurà de seguir la persona demandant d'ocupació per tal de poder assolir la seva inserció al mercat de treball.
- **Acompanyament permanent per fer seguiment de l'evolució:** establir un tutor que sigui el vincle regular amb el SOC, generant confiança i que permeti identificar altres elements de l'entorn del demandant que siguin rellevants per l'assoliment de la inserció. A part ha de permetre planificar les accions personalitzades necessàries.

- **Perfilat de cada persona** per poder establir les accions de manera específica (formació, ubicació, vacants,...) i l'encaix amb les oportunitats laborals.
- **Història laboral personalitzada:** tenir tota la informació i antecedents per tal de poder incidir de manera específica amb les mesures més adients.
- **Oferta d'assessorament en autoocupació/emprenedoria:** donar a conèixer les alternatives existents en el cas de voler exercir com autònom, emprenedor,...
- **Compromís d'activitat en 3 mesos:** un cop s'hagin superat amb èxit totes les etapes de l'itinerari personalitzat, cal garantir la seva inserció en un trimestre.

## UN SOC AL SERVEI DE LES EMPRESES

A dia d'avui, la relació de les empreses amb el SOC té un gran marge de millora. El món empresarial no veu el servei d'ocupació públic com una eina útil per qualificar treballadors/es, resoldre consultes o col·laborar en la selecció de recursos humans.

Cal transformar la visió del SOC cap a les empreses, seguint l'exemple de molts serveis locals d'ocupació. En concret, és necessari impulsar la proximitat com a valor per ser el seu referent, promovent iniciatives de manera conjunta, oferir formació contínua a les empreses, així com col·laborar en la selecció de personal, i, especialment, desenvolupar una veritable intermediació que permeti encaixar oferta i demanda de llocs de treball.

Atesa la idiosincràsia del teixit empresarial, la relació ha de tenir un caràcter proactiu per part del SOC, sobretot de les seves oficines arreu del territori, en la captació d'ofertes laborals i la prestació de serveis.

Pel que fa a les empreses, cal abordar les mesures següents:

- **Prospectiva de perfils professionals:** en base a les dades existents i l'aplicació de la tecnologia, establir models d'anàlisi que permetin tenir una fotografia de les vacants i competències necessàries previstes pels propers anys.
- **Establir canals de comunicació adreçats a empreses:** posar en marxa canals d'atenció i informació des de la proximitat del territori, especialment orientats a la selecció de persones.
- **Oficina de suport als processos de tancament empresarial:** equip especialitzat en intervencions en empreses afectades per un procés d'extinció per tal de gestionar el trànsit laboral del personal.
- **Informació sobre les ajudes vigents en l'àmbit de la contractació:** posar a disposició del teixit empresarial l'assessorament del SOC per tal d'acollir-se a les mesures de suport a la contractació.

- **Gestió de les ofertes de feina:** crear un registre on es publiquin totes les vacants laborals que les empreses generin, per tal de tenir informació de les persones demandants d'ocupació però també de les vacants disponibles, i així poder gestionar els trànsits necessaris per ajustar oferta i demanda.

## IMPLEMENTACIÓ

Cal elaborar una agenda d'implementació de la nova Llei d'ocupació i dels acords de concertació territorial, en paral·lel a la transformació del SOC, que li doni el lideratge estratègic del ecosistema ocupacional. Cal també disposar d'unes eines clarament definides que es vegin recollides a l'Estratègia Catalana per l'Ocupació de Qualitat i al Pla de Desenvolupament de les Polítiques d'Ocupació (PDPO). I, per últim, cal establir un pla amb objectius operatius, d'infraestructures i de provisió de serveis personalitzats.

Per aconseguir millores en termes d'eficàcia i eficiència, és necessari definir els àmbits territorials funcionals de l'actuació de l'ecosistema per tal que oferta i demanda laboral actuïn garantint les millor escales de autosuficiència laboral, per una banda que les empreses trobin els millors professionals per cobrir les seves vacants, i per una altra banda, que els treballadors i treballadores aconseguixin inserir-se al mercat de treball.

Per tenir èxit amb aquest agenda, cal alinear als diferents actors implicats en les polítiques actives d'ocupació a Catalunya, establint un calendari de treball i metodologia per abordar les transformacions anteriorment esmentades i afegir-ne de noves, si s'escau.

## CONCLUSIONS

---

- El Servei d'Ocupació de Catalunya requereix d'una modernització que el faci capaç d'abordar els canvis del mercat de treball i el teixit productiu.
- Les iniciatives institucionals, com la nova llei d'ocupació o la Moció 176/XIV del Parlament de Catalunya, impulsen els canvis de model per adaptar l'organisme a les noves realitats.
- Cal enfocar-lo cap a un servei on es posi a la persona al centre, personalitzant l'atenció i tot el procés en funció de les seves característiques.
- Compromís d'activitat al finalitzar les diferents etapes de l'itinerari planificat.
- Redimensionar i repensar els serveis cap a les empreses. Proactivitat i proximitat.
- Enfortir la intermediació real entre demandants i vacants laborals, posant en marxa un registre de vacants per part de les empreses i assessorant en la selecció de personal.
- Establir una agenda per implementar les transformacions derivades del nou marc legal, la concertació territorial i la reforma del Servei d'Ocupació de Catalunya.