

APORTACIONES AL PLAN ESTRATÉGICO DE INCLUSIÓN DE NAVARRA (2018-2021) POR PARTE DE EISOL-PAMPLONA

1. Necesidades básicas y garantía de rentas

- 1) En el apartado de Propuestas de actuación en necesidades básicas y garantía de ingresos

En el punto A.1.2. y siguientes: cuando se habla de información para profesionales y entidades, reparto de folletos, sesiones informativas, etc, proponemos que EISOL del Ayuntamiento de Pamplona sea tenido en cuenta y sea informado e invitado a las sesiones que se organicen.

- 2) En el apartado C, cuando habla de las diferentes prestaciones complementarias vinculadas a vivienda, cobertura de necesidades de energía, alimentación ,transporte urbano, etc, observamos que en numerosas ocasiones las ofertas de empleo adecuadas al perfil son rechazadas porque ante la similar cuantía de salario con respecto a la RG, dejan de percibir las prestaciones y otras ayudas complementarias por lo que la oferta no resulta ni atractiva ni rentable económicamente.

No cuestionamos las prestaciones y ayudas económicas pero sí el efecto que tienen con respecto al acceso al empleo. Por ello estimamos la necesidad de racionalizar y ponderar dichas ayudas para paliar en lo posible este efecto.

2. Empleo

Principales situaciones de exclusión en el acceso al empleo

En la pág 47 cuando se pregunta ***por qué cuando desciende el paro no desciende en la misma proporción el número de personas perceptoras de Renta Garantizada?***.

Añadimos otro factor más: la combinación de la RG con la precariedad del mercado laboral hacen que en muchos casos no sea atractivo el acceso al empleo

En la pág 48 en el párrafo tercero cuando habla del colectivo de mayores de 50 años parece que las acciones planteadas son solamente para aquellas personas con salud mental frágil, etc.

Entendiendo que son necesarias acciones para este colectivo, consideramos que también es imprescindible realizar otro tipo de acciones para las personas mayores de 50 en genérico por las especiales dificultades que presentan de acceso a empleo, ya que el mercado laboral no les tiene en cuenta y sin embargo presentan en la mayoría de los casos, experiencia y competencias adecuadas para acceder a empleos en el ámbito normalizado que les permitiría prevenir deterioros en su salud y calidad de vida además del acceso a una jubilación digna.

Al mismo tiempo sería también necesario influir en la empresa al objeto de que tuviesen opciones reales de incorporación laboral.

En el párrafo siguiente se habla de la necesidad de flexibilizar los criterios de acceso y adaptarlos a las necesidades de las personas con dificultades.

Desde EISOL vemos imprescindible que los dispositivos de formación se adapten también a las necesidades de las empresas.

En la pág 50:

Valoración del mapa de recursos existente

Necesidad de obtener fuentes de información homogéneas en relación con las características de la población desempleada

DICE:

“Para ello, la mirada no debe estar vinculada con la definición de empleabilidad convencional (en relación con el mercado laboral) sino enfocarse, también, en una medición más amplia que incluya indicadores de carácter social a fin de orientar el recurso más adecuado, en tiempo, intensidad, contenidos, etc”

Compartimos la necesidad de un diagnóstico que contemple enfoques complementarios de profesionales de Servicios de empleo y Servicios sociales, pero manifestamos nuestra inquietud en lo referente a la información compartida desde el sistema de SS.SS a los Servicios de empleo.

Si bien estamos de acuerdo con la afirmación del párrafo primero, entendemos que hay información de carácter social y personal que no debe salir del ámbito de servicios sociales, entre otros motivos porque no es competencia de los profesionales de los servicios de empleo.

Consideramos necesaria la participación de técnicos de servicios sociales en la elaboración de la herramienta de diagnóstico.

Pág 51. TABLA 8

En general no compartimos la clasificación de los colectivos asignados a los tres perfiles ni la clasificación de los recursos de servicios de empleo ni de servicios sociales.

1.- Situación de fácil empleabilidad

En muchas ocasiones los colectivos mencionados en este apartado no acceden al mercado laboral precisamente por la alta competitividad existente, por problemas de discriminación, etc con lo cual no podemos decir que sean situaciones de fácil empleabilidad.

Los servicios de empleo adjudicados a estos perfiles no son suficientes para resolver la incorporación laboral y serían necesarios también otros recursos de carácter protegido.

En cuanto a los servicios sociales: entendemos que el problema de regularización tiene que estar resuelto antes de un planteamiento de incorporación laboral y además no es competencia propia de los servicios sociales.

2.- Situaciones de posible empleabilidad

Consideramos imprescindible que los recursos de empleo protegido deben estar de manera muy presente incluidos en los Servicios sociales puesto que históricamente han sido recursos propios y entendemos que tienen que seguir siéndolo.

Son recursos que resultan eficaces para la consecución de los objetivos propios de EISOL: aumento de empleabilidad e inserción en el mercado de trabajo.

Entendemos que quien debe liderar los procesos de incorporación SOCIOLABORAL son los servicios sociales y no los servicios de empleo.

3.- Personas con escasa empleabilidad

De la lectura de este apartado se interpreta que el colectivo de mayores de 55 años presenta fragilidad mental, cosa que no compartimos; es más podrían integrarse en el perfil de “situaciones de fácil empleabilidad” atendiendo a la definición realizada en ese apartado, dado que en muchas ocasiones “tienen cierta cualificación, alta motivación para el empleo pero debido a la alta competitividad del mercado laboral y la coyuntura económica, no acceden al mismo”.

Los recursos adecuados para su incorporación laboral serían pues inserción en empresas y estímulos a la contratación, apoyo al autoempleo..., en ningún caso actividades socio-educativas, de ocio, etc

Pág 52 último párrafo

“Los servicios sociales cuentan con recursos limitados de empleo directo y, por tanto, tratan de abordar la protección económica del hogar y derivan a diversos servicios de orientación y formación públicos y de entidades sociales..”

En este apartado no se han contemplado las derivaciones a EISOL como servicio de orientación y formación público en el ámbito de las Entidades locales.

Pág 53 primer párrafo

“En este ámbito resulta pertinente iniciar una definición clara de los diferentes recursos existentes. Concretamente, dentro del ámbito de los servicios sociales, es clave definir las funciones y perfiles objeto de atención tanto el programa de incorporación social de atención primaria, como de los Equipos de Inserción Socio Laboral. En este sentido, en función de las necesidades de cada zona, la demanda potencial, la saturación del sistema de servicios sociales, y los perfiles a atender en cada servicio social de base, han derivado en una disparidad de

critérios y de funciones en los diferentes territorios, tanto en el programa de incorporación social como en los equipos de inserción socio-laboral.”

Compartimos esta idea de definir funciones y perfiles de los diferentes equipos de incorporación social de atención primaria y de EISOL pero solicitamos:

- Que se tengan en cuenta a los profesionales de los equipos
- Nos preocupa qué funciones van a tener cuando todas las funciones relativas a la incorporación laboral son adjudicadas a los servicios de empleo quedando equipos, servicios sociales y por tanto, entidades locales aparentemente fuera

Pág 55.

Equipos de incorporación sociolaboral

EISOL del Ayuntamiento de Pamplona se ajusta a la finalidad que desde la Cartera de servicios sociales se adjudica: aumento de empleabilidad y fomento de acceso al empleo mediante itinerarios.

Estamos de acuerdo en los planteamientos realizados en los puntos débiles pero consideramos que de ello no se puede deducir que los EISOLes deban quedar al margen de la intervención con las personas usuarias en el área de empleo, tanto en el aumento de empleabilidad como en el fomento del acceso al empleo (normalizado y/o protegido).

Empresas de Inserción sociolaboral

Añadir a los puntos débiles:

- generalmente bajos salarios
- cada vez mayor exigencia en cuanto al perfil: idiomas, permiso de conducir, habilidades y competencias altas para algunos puestos, cualificación superior con respecto al puesto de trabajo, etc

EN RESUMEN,

No entendemos cómo dentro de un Plan Estratégico de Inclusión de Navarra, los Servicios sociales y las Entidades Locales queden fuera de uno de los ámbitos fundamentales para la consecución del bienestar y la incorporación social, como es el empleo.

Nos parece una pérdida para los servicios sociales y un papel muy secundario para las Entidades locales.

Compartimos que los Servicios de empleo tienen que trabajar el acceso al empleo con personas con una empleabilidad media o media alta, pero su papel debería ser complementario con las personas en situación de riesgo o exclusión social donde el papel de los servicios sociales es prioritario.

Pamplona, 6 de marzo de 2018