



Los países con mayor penetración de empresas de recursos humanos cuentan con menor desempleo y empleo informal

- La tasa de penetración en España de las empresas de recursos humanos representa el 0,77%, uno de los indicadores más bajos de la UE (media de 1,37%).
- Cada punto porcentual de incremento en esta tasa supondría que 483.000 jóvenes más tendrían empleo, 66.000 jóvenes saldrían del desempleo y 89.000 personas de más de 55 años dejarían de estar en paro.
- Para impulsar el mercado laboral, Randstad propone 5 ejes de actuación: fomentar la especialización del talento y la productividad laboral, fortalecer la colaboración público-privada, incentivar la inclusión de poblaciones vulnerables, favorecer la mayor presencia de las empresas de recursos humanos y ampliar las herramientas de flexibilidad con una mayor diversidad en las formas de contratación.

Madrid, 30 de enero de 2023.- Randstad, la empresa especializada en talento líder en España y en el mundo, presenta hoy "Propuestas para impulsar el mercado laboral español", un análisis internacional y un plan de actuación para construir y garantizar un mercado de trabajo nacional más sostenible e inclusivo que sea capaz de hacer frente a los retos actuales y futuros.

Según las cifras de EPA y de Eurostat, la tasa de desempleo en España continúa siendo superior a los niveles de hace 20 años (11,8% según datos del tercer trimestre de 2023), mientras que la tasa de desempleo juvenil es la más alta de toda la Unión Europea (27,8%). Para dar respuesta a estos retos, Randstad revela que una de las soluciones reside en el incremento de la actividad de las empresas de recursos humanos. Un estudio de Randstad Research halló correlaciones sólidas entre la tasa de penetración¹ de las empresas de empleo en los países y el avance logrado por ellos en el cumplimiento de algunas de las metas de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

El estudio indica que el aumento de un punto porcentual en la penetración de las empresas implicaría que 1,3 millones de personas saldrían de una situación de riesgo de pobreza o exclusión social en España, 412.000 personas entre 45 y 54 años mejorarían su nivel en

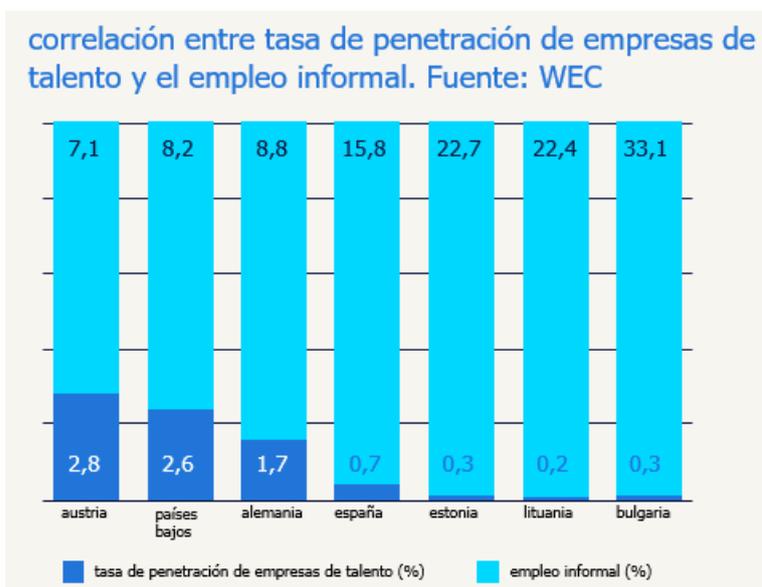
¹ La tasa de penetración hace referencia a la proporción de trabajadores a los que las empresas de talento han integrado en el total de puestos existentes del mercado laboral en un país.



competencias digitales y 400.000 personas entre 34 y 44 años contarían con estudios de FP. Cada punto porcentual de incremento en esta tasa también supondría que 483.000 jóvenes más tendrían empleo, 66.000 jóvenes saldrían del desempleo y 89.000 personas de más de 55 años dejarían de estar en paro.

Según datos de la Confederación Mundial del Empleo (WEC, por sus siglas en inglés), la presencia de empresas de recursos humanos está estrechamente relacionada con la reducción en las tasas de desempleo y de empleo informal. En aquellos países en los que estas empresas están más presentes, las tasas de desempleo y empleo informal son menores y se incrementa el número de horas trabajadas. Mientras la **tasa de penetración en España de las empresas de recursos humanos representa el 0,77%**, uno de los indicadores más bajos de la UE (media de 1,37%); países como Austria, Países Bajos y Alemania, donde las empresas de RRHH están más presentes, las tasas de empleo informal son menores (por debajo del 9%).

“Las empresas de recursos humanos garantizan eficiencia, flexibilidad y seguridad para las empresas e incrementan la empleabilidad, la estabilidad y la calidad del empleo para los trabajadores. Tenemos la capacidad para construir un mercado laboral más fuerte, creando empleo de calidad, mejorando la educación y la formación en todos los niveles, reduciendo las desigualdades y el nivel de pobreza. Además, es fundamental avanzar en el desarrollo de personas, que tiene un papel clave en la mejora de la sociedad”, señala Luis Pérez, director de Relaciones Institucionales de Randstad.



Propuestas para impulsar el mercado laboral español

Para impulsar el mercado laboral, Randstad propone 5 ejes de actuación centrados en fomentar la especialización del talento y la productividad laboral, fortalecer la colaboración público-privada, incentivar la inclusión de poblaciones vulnerables, favorecer la mayor



presencia de las empresas de recursos humanos y ampliar las herramientas de flexibilidad con una mayor diversidad en las formas de contratación.

En palabras de Luis Pérez, *“favorecer una mayor penetración de las empresas de RRHH en España y disponer de diversidad contractual permitirá generar mayor estabilidad y robustez al mercado laboral del país, dado que estas medidas contribuirían a la especialización del talento, la inserción de personas en riesgo de exclusión y la definición de un marco de colaboración con el sector público, aumentando el impacto positivo para la economía y las personas”*.

Según Randstad, la **especialización del talento tiene efectos en la productividad** -indicador que está relacionado con la creación de puestos de trabajo de calidad y salarios elevados-, y permitiría al mercado laboral español crecer más rápido y de forma sostenible. No obstante, la productividad del mercado español se encuentra en tasas negativas, al caer un 1,1% en 2023. Por este motivo, Randstad propone centrar esfuerzos para **incorporar trabajadores a segmentos de alto crecimiento**, como ingeniería, finanzas, sanidad y TI.

Otra de las propuestas de la compañía es **fortalecer la colaboración público-privada para cualificar y recualificar el talento**. Según la WEC, existe una correlación entre la intensidad de la colaboración entre consultoras privadas y estatales, y la reducción en la tasa de paro, debido a que este tipo de consultoras tienen la capacidad de cualificar el talento según las necesidades de las usuarias. Así, los países que aplican este enfoque colaborativo pueden contribuir a la eficacia de las políticas públicas al poner en común las redes, experiencia y recursos en materia de cualificación y recualificación.

Además, la escasez de talento ha hecho que la equidad sea un imperativo estratégico para las empresas. No obstante, las comunidades desfavorecidas siguen teniendo un acceso limitado al mercado laboral, a la educación y a la mejora de las cualificaciones. Por ello, la compañía de talento defiende la **creación de un terreno de juego equilibrado, en el que se incentive la inclusión de poblaciones vulnerables en el mercado de trabajo**, que sería beneficioso tanto para profesionales como para empresas al abrir nuevas fuentes de talento y conducir a una mano de obra más innovadora, eficaz y productiva.

Otro aspecto que Randstad considera clave para mejorar el mercado laboral es la ampliación de las herramientas de flexibilidad tanto para las empresas como para los trabajadores, ya que, según la compañía, **los mercados laborales que cuentan con diversas formas de contratación son más estables** y cuentan con un menor grado o nivel de informalidad, lo que impulsa el crecimiento económico y abre oportunidades para quienes necesitan empleo de calidad.

Los desafíos actuales y futuros del mercado laboral en España y en el mundo

El empleo se enfrenta a un contexto incierto a nivel internacional, y España no es ajena a ello.

A nivel global, los principales retos laborales están asociados a la automatización, la digitalización, la sostenibilidad, la gestión de la diversidad e inclusión e incertidumbre



económica, además del envejecimiento de la población. A nivel nacional, en España los desafíos del mercado laboral son el desempleo, el empleo informal, el desajuste de competencias, la diversidad y la escasez de talento, así como las nuevas expectativas de los profesionales.

El origen del desempleo afecta a todo el mercado, tanto a profesionales como empresas. Para el trabajador, hay una formación escasa e impedimentos para conciliar, políticas pasivas que no incentivan la vuelta rápida, pocas motivaciones para dejar de cobrar la prestación por paro, reducida movilidad geográfica y sectorial, sistema defectuoso de acreditación a la experiencia laboral y restricciones al uso de empresas de talento. Para las empresas, el desempleo tiene su origen en una formación inadecuada para insertar a los trabajadores y escasa cultura de formación continua, inexistencia de evaluación de políticas de empleo, elevados costes laborales, falta de flexibilidad laboral y de mayor libertad de horarios, exceso de regulación y cumplimiento y legislación no adaptada a las necesidades de las empresas, así como escaso peso de la intermediación y colocación laboral.

Randstad

Randstad es la empresa especializada en talento número 1 en España y en el mundo. Con más de 60 años de experiencia, operando en 4.905 oficinas de 39 mercados, brindamos oportunidades equitativas a cualquier persona e impulsamos el talento ágil, diverso y especializado entre nuestros clientes. Tenemos la ambición de construir un mercado laboral más inclusivo, dinámico, sostenible y preparado para el futuro.

En España hacemos posible que, cada día, 55.000 personas tengan un empleo, gracias a nuestros 2.200 empleados distribuidos en más de 250 oficinas. Trabajamos para aumentar la empleabilidad de los trabajadores y ofrecemos anualmente más de 1,5 millones de horas de formación. Durante 2022, Randstad Iberia facturó 1.621 millones de euros.

Visita [Randstad.es](https://www.randstad.es) para más información o a través de nuestras RRSS en [Facebook](#), [LinkedIn](#), [TikTok](#) y [YouTube](#). Para datos y análisis del mercado laboral acude a [Randstad Research](#).



Randstad departamento comunicación

Diego Donoso
661 866 835
diego.donoso@randstad.es

Leticia Serrano
686 991 238
leticia.serrano@randstad.es

agencia de comunicación Atrevia

Albert Cuesta
657 766 256
randstad@atrevia.com

Cristina Comas
637 038 701
randstad@atrevia.com