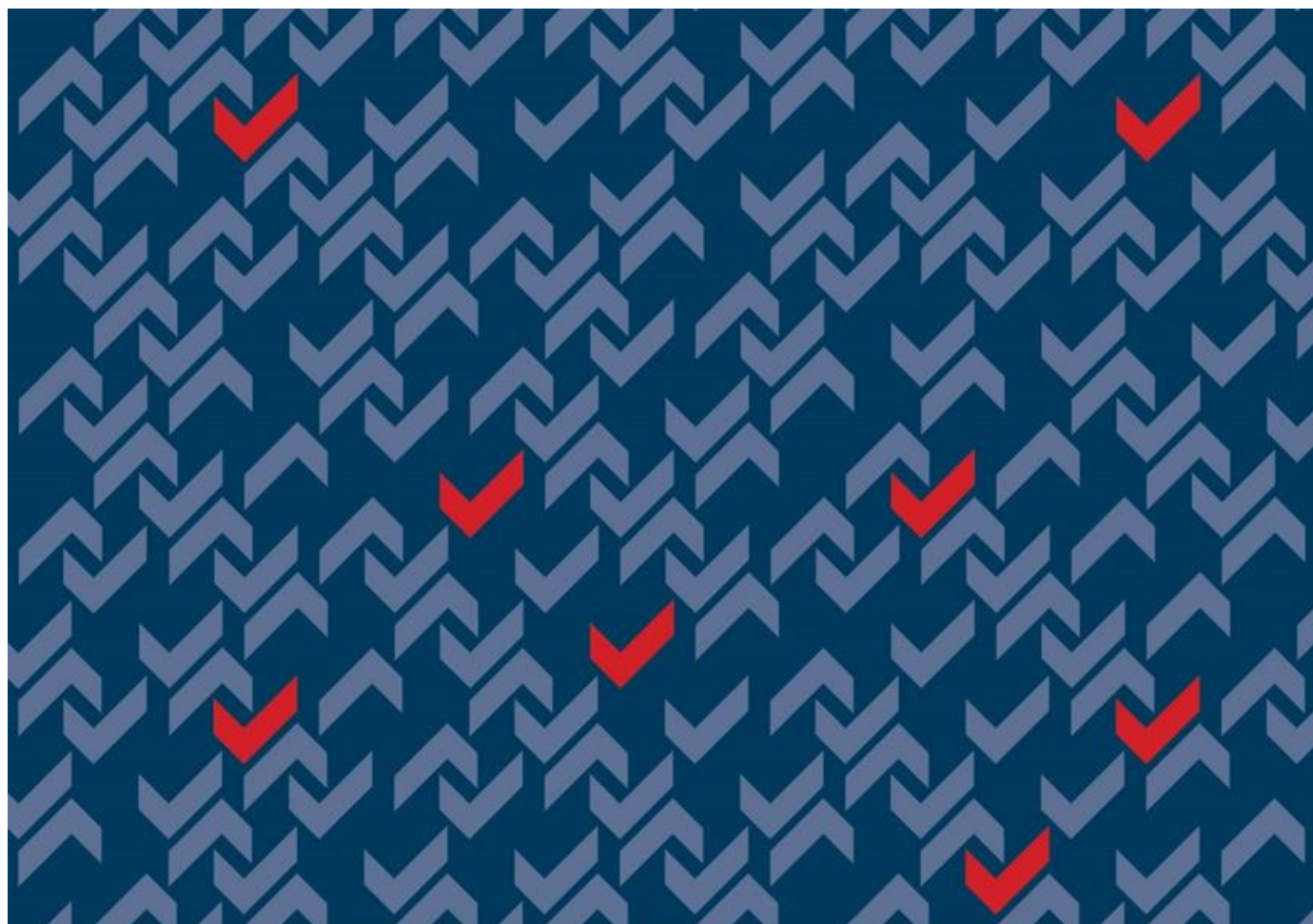


Avaluació de la implementació i de l'impacte

Subvencions a la contractació de persones joves en situació d'atur per a empreses i cooperatives de treball associat



Avaluació de la implementació i de l'impacte

Subvencions a la contractació de persones joves en situació d'atur per a empreses i cooperatives de treball associat

Informe definitiu:

Juliol de 2025

Tipus d'avaluació:

Avaluació de la implementació i de l'impacte

Mètode:

Mètodes mixtos

Avaluació encarregada per:

Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

Avaluació finançada per:

Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

Avaluació realitzada per:

Ivàlua

Equip de treball:

Jordi Sanz (coordinador),
Arnau Juanmartí (coordinador),
Laura López, Cristina Ferrer, Nerea Frías i Anna Segura Lladó

Agraïments:

A la Secretaria Tècnica del SOC i a la Subdirecció d'Ocupació Juvenil i Qualificació Professional (SOC)

© Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques (Ivàlua), 2025

Aquesta obra està subjecta a la llicència Creative Commons de

Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Es permet a tercers distribuir, retocar i crear a partir de l'obra llicenciada de manera no comercial, la distribució de les quals cal fer-la amb una llicència igual a la que regula aquesta obra original.

Ivàlua

Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques

Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya. Edifici B

Carrer dels Alts Forns, 236-244 Barcelona 08038

Tel. 00 34 93 554 53 00

info@ivalua.cat

Citació suggerida: Sanz, J., Juanmartí, A., López, L., Ferrer, C., Frías, N., Segura, A. (2025). Subvencions a la contractació de persones joves en situació d'atur per a empreses i cooperatives de treball associat. Avaluació de la implementació i de l'impacte. Barcelona: Ivàlua.

Xifres clau

125 M€

Pressupost de les dues convocatòries de subvencions analitzades: modalitat de contracte en pràctiques i contracte ordinari. Provenent dels Fons REACT-EU 2021.

17.685 €

Quantia de la subvenció total per un contracte de 12 mesos a jornada completa, equivalent al salari mínim interprofessional de 2021. Limitat a 5 contractes subvencionats per empresa.

5.887

Persones joves amb contracte subvencionat.
469 joves de la convocatòria 65 de contracte en pràctiques i 5.418 joves de la convocatòria 66 de contracte ordinari.

> 40 % Joves que segueixen treballant a la mateixa entitat sis mesos després.

> 8/10 Valoració mitjana per part de les entitats de les persones contractades.

> 7,8/10 Valoració mitjana per part de les persones joves de l'experiència adquirida.

22 pp* (51 %) Increment de la probabilitat de tenir un contracte laboral en el moment en què finalitza el contracte subvencionat.

15,1 pp (37 %) Increment en la probabilitat de tenir un contracte laboral catorze mesos després de la finalització del contracte subvencionat. L'increment és especialment alt per a les persones joves que porten més temps acumulat com a demandants d'ocupació (20,6 pp).

23,2 pp (157 %) Increment en la probabilitat de tenir un contracte de tipus indefinit catorze mesos després de la finalització del contracte subvencionat. Paral·lelament, es redueix la probabilitat de tenir un contracte temporal o fixe-discontinuu.

2,4 Increment en el nombre de mesos acumulats amb un contracte laboral durant els catorze mesos posteriors a la finalització del contracte subvencionat.

** punts percentuals*

Resum executiu

La crisi provocada per la COVID-19 ha afectat especialment el nivell d'ocupació de les persones joves. Davant d'aquesta situació, el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) va impulsar el desembre de 2021 un programa d'ajuts dirigits a empreses i cooperatives de treball associat per a la contractació de persones joves en situació d'atur, el qual en subvencionava la contractació a temps complet durant dotze mesos. L'objectiu de les subvencions a la contractació és augmentar l'ocupabilitat del jovent.

En primer lloc, aquest informe analitza si les subvencions a la contractació han sigut efectives en millorar la inserció laboral de les persones joves a qui se'ls va subvencionar el contracte. Per estimar-ne l'impacte, l'anàlisi fa ús del mètode del *matching* o emparellament combinat amb el mètode de diferència en diferències. Els efectes són:

- Impacte positiu en la probabilitat de tenir un contracte després de la finalització del contracte subvencionat. L'efecte és de 15,8 punts percentuals sis mesos després de la finalització del contracte subvencionat i es manté fins a catorze mesos després.
- L'efecte és especialment positiu per a les persones que porten més temps acumulat com a demandants d'ocupació, per qui l'increment arriba als 20,6 punts percentuals.
- Impacte positiu en la qualitat de la inserció ja que les persones participants tenen una probabilitat 23,2 punts percentuals major de tenir un contracte de tipus indefinit.

En segon lloc, l'informe analitza el procés d'implementació de les subvencions, a fi d'identificar quins aspectes modulen els resultats obtinguts. Els principals resultats són:

- Les entitats i les persones joves valoren de manera molt positiva el programa i no es detecten quasi abandonaments (4%).
- Al cap de sis mesos de finalitzar el període de contractació subvencionat, treballaven gairebé el 80 % de les persones joves i més del 40 % ho feien a la mateixa entitat.
- L'elevada quantia -que pràcticament cobreix el cost salarial- i la llarga durada -d'un any- de la subvenció, així com l'acompanyament que han rebut les empreses en el procés de sol·licitud, són elements del disseny que, tal com indica l'evidència disponible, han contribuït a l'efectivitat de les subvencions.

Conjuntament, aquests resultats indiquen que les subvencions a la contractació van ser efectives en millorar la inserció laboral, efecte que es manté estable almenys fins als catorze mesos posteriors al període subvencionable.

Índex

1. Introducció	6
2. El context dels programes d'ajuts a la contractació per combatre l'atur juvenil	8
2.1. Ajuts a empreses per a la contractació de persones joves en situació d'atur: experiències internacionals	9
2.2. Els ajuts a Catalunya: en què consisteixen i quina és la seva teoria del canvi?	10
2.3. Els ajuts a la contractació: què diu l'evidència sobre la seva efectivitat?	14
3. Preguntes d'avaluació.....	17
4. Metodologia.....	18
4.1. Metodologia quantitativa	18
Fonts d'informació.....	19
4.2. Metodologia qualitativa.....	20
Tècniques de recollida de dades qualitatives	21
Agents informants	21
Anàlisi de la informació.....	22
5. Avaluació d'impacte: són efectives les subvencions a la contractació?	22
5.1. Estratègia d'estimació d'impacte	23
5.2. Resultats de l'estimació de l'impacte.....	29
5.3. Síntesi	38
5.4. Limitacions	40
6. Avaluació de la implementació: com s'ha desplegat el programa a la pràctica?.....	41
6.1. Necessitats i cobertura	42
6.2. Procediment de sol·licitud de la subvenció i selecció dels participants	48
6.3. Perfil de les entitats sol·licitants i persones joves contractades a través de la sol·licitud de subvenció.....	59
6.4. Procediment de resolució de les subvencions i recursos	66
6.5. Resposta dels participants i valor afegit.....	75
6.6. Síntesi	83
7. Conclusions	85
8. Recomanacions.....	88
9. Bibliografia.....	92

1. Introducció

Les pertorbacions econòmiques i socials causades per la COVID-19 han tingut efectes molt importants en l'ocupació, els ingressos i les condicions laborals de la població. Això és especialment notable en el cas de les persones treballadores més joves,¹ que estan començant la seva carrera o fins i tot que no han entrat al mercat laboral. Segons dades de l'Enquesta de població activa (EPA), la taxa d'atur de persones joves per al primer trimestre de 2020 era del 26,1 % per a joves d'entre 16 i 24 anys, mentre que la de la població de 25 a 54 anys era del 9,4 %. Per al segon trimestre, la taxa d'atur per al primer d'aquests grups puja sobtadament fins al 33,5 %, mentre que la del segon ho fa només fins a l'11,3 %.

Aquesta problemàtica s'ha afrontat en molts països mitjançant subvencions a les empreses per tal que realitzin noves contractacions de persones joves en situació d'atur. Un total de 23 països de l'OCDE han posat en funcionament aquest tipus de mesura en algun moment de la crisi econòmica derivada de la COVID-19.

A Catalunya, compartint els objectius del Pla de Desenvolupament de les Polítiques d'Ocupació de Catalunya 2021-2022,² el SOC ha impulsat un programa d'ajuts dirigits a empreses i cooperatives de treball associat per a la contractació de persones joves en situació d'atur. Aquesta política es va finançar amb el Fons d'Ajuda a la Recuperació per a la Cohesió i els Territoris d'Europa (REACT-EU 2021),³ que tenia la finalitat de prestar assistència per afavorir la reparació de la crisi econòmica i social derivada de la COVID-19 i per preparar una recuperació verda, digital i resilient de l'economia. Entre altres actuacions finançades amb aquests fons del SOC, destaca la de donar suport a l'accés al mercat de treball, la creació de llocs de treball i l'ocupació de qualitat, així com el manteniment de l'ocupació, inclosa l'ocupació juvenil, i el suport als treballadors per compte propi i als emprenedors.⁴ Les subvencions s'ofereixen en dues modalitats de contractació. Per una banda, contractació mitjançant un contracte ordinari a temps complet durant un any. Per l'altra, mitjançant un contracte de pràctiques professionals en l'empresa a temps complet durant un any. Aquesta actuació preveia com a resultat proporcionar experiència laboral als

¹ En el marc d'aquesta avaluació, la definició de persona jove es correspon amb la definició que es fa des del programa a avaluar a partir del seu rang d'edat, que és entre 16 i 29 anys.

² El Pla de Desenvolupament de les Polítiques actives d'ocupació 2021-2022 fixa com a un dels col·lectius prioritaris de les polítiques d'ocupació els joves, per l'impacte que ha tingut la COVID-19 pel que fa a l'expulsió del joves del mercat de treball.

³ Reglament (UE) 2020/2221 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de desembre de 2020, pel qual es modifica el Reglament (UE) núm. 1303/2013 pel que fa als recursos addicionals i les disposicions d'execució a fi de prestar assistència per afavorir la reparació de la crisi en el context de la pandèmia de COVID-19 i les seves conseqüències socials i per preparar una recuperació verda, digital i resilient de l'economia (REACT UE).

⁴ Memòria de la reprogramació REACT UE 2021.

joves, un dels col·lectius allunyats del mercat laboral i amb més dificultats d'accés a l'ocupació a causa de la crisi i de reducció de l'activitat econòmica.

L'estudi "Incentivos a la contratación l'Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal" (AIReF, 2020, p. 152)⁵ mostra indicis de l'eficàcia potencial de les mesures de foment a la contractació, ja que mostren que faciliten l'ocupació en períodes de crisi. Es reconeix que aquestes mesures es poden usar com un estímul per contribuir a l'activació del mercat laboral en un període recessiu, especialment entre aquells col·lectius que en pateixen més els efectes. També es constata que la creació directa d'ocupació augmenta les possibilitats de sortir de l'atur en comparació amb altre tipus de mesures, fins a 10 punts percentuals segons alguns autors.⁶ L'informe conclou amb un seguit de propostes; la que està vinculada amb l'objecte d'estudi proposa que "els incentius es poden usar com un estímul per contribuir a l'activació del mercat laboral en un període recessiu, especialment entre aquells col·lectius que en sofreixen en grau més alt els efectes".

En línia amb aquesta evidència, aquest informe recull els principals resultats de l'avaluació de la implementació i de l'impacte del programa d'ajuts dirigits a empreses i cooperatives de treball associat per a la contractació de persones joves en situació d'atur. Per una banda, es vol entendre si aquests ajuts incrementen la inserció laboral dels joves en situació d'atur que hi han participat un cop el contracte subvencionat ha finalitzat. Per l'altra, vol aportar coneixement sobre com la implementació dels ajuts n'ha condicionat els resultats, a partir d'identificar quins són els principals factors que n'han caracteritzat el desplegament.

Aquesta avaluació s'ha portat a terme mitjançant dues aproximacions analítiques complementàries. Per una banda, una anàlisi qualitativa amb entrevistes a informants clau (joves participants, gestors del programa, empreses contractants i agents socials), i que pretén copsar la seva visió sobre el funcionament en la pràctica. Per una altra banda, una anàlisi quantitativa de les bases de dades disponibles, que s'interessa tant per qüestions relacionades amb la implementació dels ajuts (cobertura, característiques dels beneficiaris...) com relatives als seus resultats pel que fa a inserció laboral i altres resultats derivats.

L'informe s'estructura en diferents apartats. En primer lloc, en l'apartat 2 s'aborda el context del programa d'ajuts a la contractació per combatre l'atur juvenil. S'aporta informació sobre programes similars a escala europea, descrivint el programa i la seva teoria del canvi i, finalment, què diu l'evidència existent sobre aquest tipus de polítiques. En segon lloc, a partir d'aquest primer apartat, en l'apartat 3 s'especifiquen quines són les preguntes d'avaluació a les quals dona resposta aquesta avaluació. Tot seguit, en l'apartat 4, es descriu de manera breu la metodologia que s'ha seguit per donar-hi resposta.

⁵ Es pot consultar l'estudi complet a <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2022/01/CORRECCION-ENLACES/PDF-Web-Incentivos-a-la-contratacion-3.pdf> [consulta, 10.10.2023].

⁶ Ocaña, M. Á. M. i Iglesias, B. C. (2016). El impacto de las políticas activas de mercado de trabajo en España. A *XXIII Encuentro de Economía Pública* (p. 23). Servicio de Publicaciones.

L'apartat 5 respon a la pregunta sobre si els ajuts han estat efectius, mentre que el capítol 6 complementa el capítol anterior amb evidències sobre la implementació del programa. Finalment, l'apartat 7 conté les principals conclusions de l'avaluació i l'apartat 8, les recomanacions que se'n deriven.

2. El context dels programes d'ajuts a la contractació per combatre l'atur juvenil

Els efectes de la pandèmia de la COVID-19, juntament amb les accions implementades per frenar-ne l'expansió, han provocat trastorns econòmics i socials significatius. Aquests trastorns han repercutit de manera considerable en l'ocupació, els ingressos i les condicions de treball de moltes persones. La situació ha estat particularment greu per a les persones més joves, les quals es troben en les fases inicials de la seva vida laboral o encara no han accedit al mercat de treball. Per a la cohort de persones joves afectades, l'abast, l'amplitud i la durada de la crisi de la COVID-19 podrien comportar perspectives d'ocupació més desfavorables i ingressos més baixos en els propers anys.

L'impacte de la COVID-19 varia segons els diferents països, depenent de la virulència de la pandèmia o les mesures específiques de contenció que s'hi hagin aplicat. Tanmateix, fins i tot en els països on les conseqüències en salut pública van ser lleus, els costos econòmics han estat elevats i no s'ha assolit del tot l'estabilitat econòmica prèvia a la pandèmia. A més, la situació abans de la pandèmia pel que fa a l'atur juvenil o les polítiques de transició escola-treball han estat determinants per explicar un impacte diferencial de la COVID-19. En països amb una alta taxa d'atur juvenil i escasses polítiques de transició al món laboral, la crisi econòmica de la COVID-19 ha exacerbat la situació de vulnerabilitat i precarietat de partida. En països on manquen oportunitats laborals i el sistema de protecció social és feble amb pocs incentius per registrar-se com a persona en situació d'atur, es pot esperar que moltes persones joves abandonin el mercat laboral o n'endarrerixin la primera entrada.

De fet, l'estimació a escala global és que l'ocupació de la gent jove va caure un 8 % entre 2019 i 2020 (ILO, 2021), comparat amb un 3,7 % dels adults. A més, prenent com a referència una mostra de 58 països, entre el segon quadrimestre de 2019 i el de 2020, l'ocupació va disminuir de mitjana un 11,2 % per als homes joves i un 13,9 % per a les dones joves en països desenvolupats. Per als països en vies de desenvolupament, aquestes xifres es doblen. Malgrat les diferències entre països, es manté de manera generalitzada el fet que la disminució de l'ocupació entre la població jove, especialment entre les dones, dobla la de la població adulta.

I a Catalunya, quina ha estat la situació laboral de les persones joves després de la pandèmia? L'informe *Joventut, COVID-19 i desigualtats. Situació actual i prospectiva* (Observatori Català de la Joventut, 2020), elaborat per l'Agència Catalana de Joventut, ens

dona els principals elements per entendre el context a casa nostra durant el primer trimestre de l'any 2020.

L'informe mostra un descens acusat en les afiliacions de la Seguretat Social entre la població jove al març de 2020 que representa el 40,5% de la pèrdua total d'afiliació a Catalunya. Aquest descens es produeix en els sectors de l'economia amb condicions més precaritzades (el 48,5% prové del petit comerç, restauració o empreses ETT) i en els contractes temporals (el 84,5% del descens). La contractació interanual de joves també cau amb més força que la de la població general i se situa en un 28,8 % al mes de març de 2020, alhora que l'atur registrat també creix més entre les persones joves (increment del 8,3%) que el total de l'atur (increment del 5,5%). Les dades de l'EPA per a aquest període corroboren aquesta tendència: un increment de la taxa d'atur per a joves d'entre 16 i 25 anys de la taxa d'atur de persones joves per al segon trimestre de 2020 era del 28,3 % per a joves d'entre 16 i 25 anys, mentre que la de la població de 25 a 54 anys era del 9,3 %. Per al segon trimestre, la taxa d'atur per al primer d'aquests grups puja sobtadament fins al 35,6 %, mentre que la del segon ho fa només fins a l'11,3%.

2.1. Ajuts a empreses per a la contractació de persones joves en situació d'atur: experiències internacionals

Les estratègies nacionals per fer front a l'impacte de la COVID-19 en les persones joves han estat heterogènies pel que fa a mesures polítiques i intensitats. Un total de 22 països dels 37 de l'OCDE (OCDE, 2021) han posat en funcionament plans nacionals adreçats a la població jove i que fan molta èmfasi a promoure l'ocupació juvenil. Una de les mesures que s'han promogut des de molts països han estat els ajuts directes a les empreses per la contractació de persones joves en situació d'atur. Concretament, 23 països de l'OCDE han posat en funcionament aquest tipus de mesura en algun moment de la crisi econòmica derivada de la COVID-19. D'aquests països, 13 els han introduït com a nova mesura per fer front a la COVID-19, mentre que 10 ja tenien aquest tipus de programes abans de la pandèmia. Per tal de copsar com s'ha concretat aquesta mesura a Europa, s'han seleccionat un seguit de països (consulteu els annexos, apartat 1) i tot seguit se'n sintetitzen les principals característiques:

Quan van començar els ajuts? La majoria de països van iniciar els ajuts durant la segona meitat de l'any 2020, encara que alguns ja tenien mesures similars en funcionament. Aquest és el cas d'Irlanda, la qual també va iniciar un programa addicional a l'existent.

A qui van dirigides aquestes subvencions? La població diana són joves en situació d'atur d'entre 16 i 29 anys, encara que alguns països fan èmfasi en algun tram d'edat específic. Alguns països centren la seva atenció en els més joves (el Regne Unit, per exemple, en joves d'entre 16 i 24 anys), mentre que d'altres ho fan en els joves més adults (Grècia, per exemple, en joves de 22 a 29 anys). En alguns països, es fixa com a criteri addicional que les persones joves en situació d'atur es trobin en una situació econòmica vulnerable (per

exemple, Portugal). Finalment, en altres casos es fixen en els joves que hagin estat un nombre mínim de mesos consecutius sense feina (per exemple, a Àustria sis mesos).

Què es pot finançar? La majoria de països sufraguen una part important dels costos laborals complets de la contractació (salari, despeses de contractació i cotitzacions). Aquest és el cas d'Àustria o Bèlgica. En alguns casos, la subvenció consisteix en una quantia fixa per persona contractada (a França, per exemple, són 4.000 euros) o, en d'altres, només se subvenciona l'import de la cotització a la Seguretat Social (per exemple, Suècia).

És especialment rellevant el cas del Regne Unit, on les empreses que puguin acreditar que les contractacions fetes per a aquests perfils són addicionals i que oferiran suport per a l'adaptació de la persona jove al lloc de treball, podran sol·licitar una ajuda equivalent al 100 % del salari mínim interprofessional per 25 hores setmanals durant un període de sis mesos, en aquells casos en què les contractacions siguin anteriors a desembre de 2021.

Quan duren? En general, el període de duració és relativament curt i no solen anar més enllà de 12 mesos. En alguns casos, com França, és tan sols de tres mesos mentre que en d'altres com Àustria, arriba als tres anys.

2.2. Els ajuts a Catalunya: en què consisteixen i quina és la seva teoria del canvi?

A Catalunya, les subvencions a empreses per a la contractació de persones joves en situació d'atur es van convocar pel SOC a finals de 2021, en el marc del Fons Europeu de Recuperació Econòmica REACT amb un total de 125 milions d'euros.⁷ L'ordre EMT-214-2021 n'aprova les bases i en defineix les característiques amb l'objectiu de fomentar la contractació.⁸ Aquesta convocatòria pren com a punt de partida el fet que reduir els costos laborals derivats de la contractació en una crisi econòmica contribueix a la inserció laboral de persones amb baixa ocupabilitat o que els costa obtenir una feina. Les entitats beneficiàries de les subvencions són prioritàriament empreses que vulguin contractar persones joves en situació d'atur que estiguin inscrites com a demandants d'ocupació en

⁷ Reglament (UE) 2020/2221 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de desembre de 2020, pel qual es modifica el Reglament (UE) núm. 1303/2013 pel que fa als recursos addicionals i les disposicions d'execució a fi de prestar assistència per afavorir la reparació de la crisi en el context de la pandèmia de COVID-19 i les seves conseqüències socials i per preparar una recuperació verda, digital i resiliència de l'economia (REACT UE).

⁸ Ordre EMT/214/2021, de 17 de novembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions de foment de l'ocupació i de la contractació de persones en situació d'atur (SOC-CONTRACTACIÓ). Amb posterioritat a la concessió de les subvencions objecte d'anàlisi, es va modificar l'ordre de bases reguladores a: Ordre EMT/213/2023, d'1 de setembre, de modificació de l'Ordre EMT/214/2021, de 17 de novembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions de foment de l'ocupació i de la contractació de persones prioritàriament en situació d'atur (SOC-CONTRACTACIÓ). Aquesta modificació inclou aspectes com la incorporació de noves entitats beneficiàries, canvis en els requisits de les entitats beneficiàries o l'eliminació de l'establiment del nombre màxim de contractes per convocatòria de les entitats sol·licitants, entre d'altres.

una oficina del SOC. Les persones joves que es poden contractar mitjançant aquesta convocatòria són persones en situació d'atur d'entre 16 i 29 anys inscrites com a demandants d'ocupació.

En concret, els ajuts a la contractació de joves, dirigits a empreses, entitats locals i entitats sense ànim de lucre, es preveien de dos tipus:

- Modalitat de contracte en pràctiques,⁹ l'objectiu de les quals és proporcionar l'experiència laboral necessària a joves titulats en cicles formatius de grau mitjà o superior, graduats universitaris o que hagin obtingut un certificat de professionalitat, amb la finalitat de facilitar-los l'accés a una ocupació.
- Ajuts no vinculats a una modalitat contractual específica,¹⁰ que proporcionin experiència laboral a altres perfils de joves que també estan en situació d'atur.

L'import de la subvenció s'ha determinat a partir del salari mínim interprofessional (SMI) de 2021. La quantia del mòdul econòmic mensual és de 1.473,71 euros. Aquest import inclou el salari i les despeses derivades de la contractació que assumeix l'empresa. En conseqüència, la subvenció d'un contracte de dotze mesos ascendeix als 17.684,52 euros. La selecció de les persones joves que cal contractar la fan les mateixes empreses que sol·liciten la convocatòria.

A més, l'ordre general preveu la possibilitat de donar suport a les persones contractades i acompanyar-les en el seu lloc de treball durant el període de contractació amb l'objectiu de facilitar-ne l'adaptació en el lloc de treball. Així mateix, donar suport a l'empresa en tot el procés de contractació i reforç i orientació competencial de la persona contractada per a la posterior tornada al mercat laboral. No obstant això, tot i que l'ordre ofereix aquesta opció, per a aquestes dues convocatòries aquesta actuació no formava part de les actuacions subvencionables.

La Figura 1 descriu la teoria del canvi¹¹ (d'ara endavant, TdC) dels ajuts a empreses i d'altres entitats per a la contractació de joves en situació d'atur. A grans trets, subvencionar un contracte laboral de dotze mesos a temps complet de joves en situació d'atur amb titulació reglada i sense a empreses o d'altres entitats hauria de menar a (1) un increment de l'ocupabilitat del jove (sigui mitjançant la seva activació en la cerca activa de

⁹ Regulada en la Resolució EMT/3862/2021, de 22 de desembre, per la qual s'obre la convocatòria anticipada per a l'any 2022, per a la concessió de subvencions destinades a la contractació en pràctiques de persones joves en situació d'atur per a empreses i cooperatives de treball associat, que posteriorment es modifica en la Resolució EMT/441/2022, de 10 de febrer de 2022.

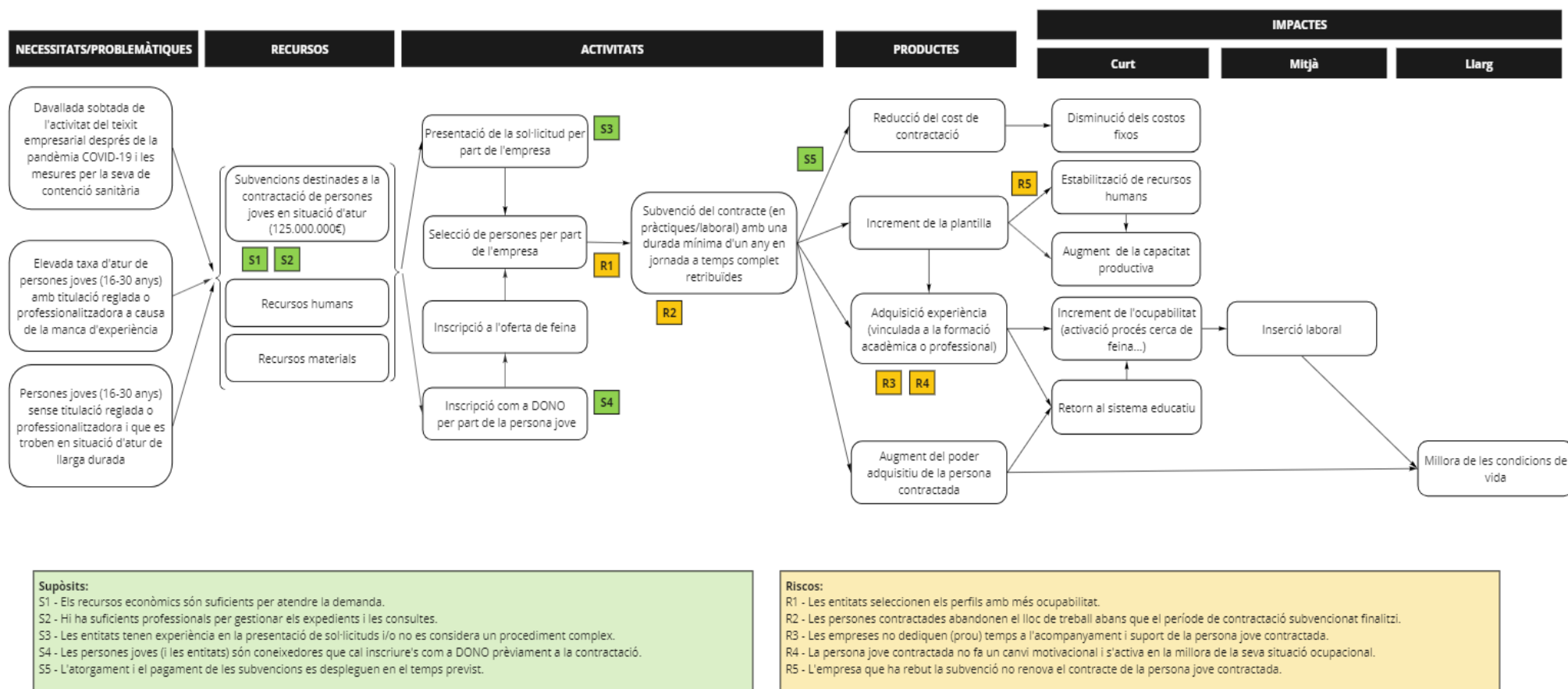
¹⁰ Regulada en la Resolució EMT/3861/2021, de 22 de desembre, per la qual s'obre la convocatòria anticipada per a l'any 2022, per a la concessió de subvencions destinades a la contractació de persones joves en situació d'atur per a empreses i cooperatives de treball associat, que posteriorment es modifica en la Resolució EMT/384/2022, de 10 de febrer de 2022, i la Resolució EMT/3802/2022, de 30 de novembre de 2022.

¹¹ La teoria del canvi d'una intervenció és una descripció del funcionament esperat d'un programa, pla o projecte que explica com s'espera solucionar o alleugerir una problemàtica existent. L'apartat 2 dels annexos descriu de manera més exhaustiva aquesta teoria del canvi.

feina o un retorn al sistema educatiu) per tal de (2) trobar un lloc de feina estable un cop acaba el contracte subvencionat.¹²

¹² La TdC especifica també resultats a curt termini relatius a les mateixes empreses. Tanmateix, en aquesta avaluació només es prestarà atenció als resultats de tipus laboral, atès que són els que es prioritzen des del SOC.

Figura 1. Teoria del Canvi



2.3. Els ajuts a la contractació: què diu l'evidència sobre la seva efectivitat?

L'evidència disponible¹³ sobre els ajuts a les empreses per a la contractació de persones en situació d'atur inclou avaluacions d'iniciatives que es van posar en funcionament per pal·liar els efectes de la recessió econòmica de 2008. A continuació, se sintetitza l'evidència relativa a respondre dues preguntes: funcionen els ajuts a la contractació? I quines són les característiques que n'asseguren l'efectivitat?

Funcionen els ajuts a la contractació?

- Efectivitat dels ajuts a la contractació. Diversos estudis i revisions de literatura, centrats en països de l'OCDE, indiquen que els ajuts a la contractació a empreses privades són més efectius que altres polítiques actives d'ocupació, com la formació, l'orientació laboral o l'ocupació pública (Sianesi, 2008; Neumark, 2011a; Filges et al., 2018; Cahuc et al., 2019). Aquesta evidència es basa en experiències d'Àustria, França, Alemanya, Polònia, Suècia i el Regne Unit, i destaca que aquestes ajuts són dues vegades més eficaces que els programes públics d'ocupació als Estats Units (Neumark, 2011b).
- Efectivitat per a col·lectius en risc d'exclusió social. La literatura especialitzada destaca que els ajuts a la contractació són particularment efectius per als col·lectius en risc d'exclusió social i els que es troben lluny del mercat laboral. Aquesta eficàcia es deu al fet que aquests ajuts es dirigeixen exclusivament a les persones en situació d'atur i ajuden a superar l'estigmatització associada a la desocupació prolongada.
- Impacte en la contractació de joves en situació de vulnerabilitat. Els ajuts a la contractació són efectius per a les persones joves en situació d'atur en situació de vulnerabilitat, ja sigui com a única intervenció o en combinació amb altres mesures d'inserció laboral. Estudis demostren impactes positius importants, com, per exemple, un augment del 10 % de la inserció laboral a Bèlgica l'any 2010, després d'aquesta intervenció.

¹³ Per a una ampliació d'aquest resum de l'evidència internacional, es pot consultar l'apartat 1 dels annexos. L'evidència disponible es basa en una cerca ràpida de referències bibliogràfiques que respon a la doble pregunta de si (1) els ajuts a empreses per a la contractació de joves en situació d'atur funcionen per incrementar-ne la inserció laboral i (2) quines són les característiques que tenen els programes que han estat efectius. La cerca de referències s'ha fet a Google scholar combinant paraules clau sobre aquestes polítiques (*hiring subsidies*, *(un)employment subsidies* i *youth*) amb paraules clau sobre efectivitat de polítiques (*effecti**, *what works*). El període de cerca ha estat des de l'actualitat fins a 2015 i s'ha centrat en països amb economies similars i comparables a la catalana (països europeus, Anglaterra i els Estats Units). S'ha emprat el software Research Rabbit per ampliar els articles que s'han trobat inicialment. La cerca ha resultat en un total de 35 articles i se n'han descartat 19. Les referències bibliogràfiques s'han gestionat mitjançant el programari Zotero.

- Efectes a llarg termini dels ajuts a la contractació. Tot i que la literatura se centra en la inserció laboral a curt termini, hi ha indicis que els ajuts a la contractació poden ser efectius a llarg termini, especialment per a persones en situació de vulnerabilitat. Per exemple, es confirma una probabilitat significativament més alta de trobar feina a la finalització del programa i cinc anys després a Suècia. No obstant això, aquests efectes a llarg termini poden variar segons el nivell educatiu dels participants.
- Anàlisi dels costos i beneficis dels ajuts a la contractació. Encara que es necessita més investigació, alguns estudis apunten que els ajuts a la contractació poden ser una solució cost-efectiva per a la inserció laboral de persones en situació de vulnerabilitat social. En casos com França, el cost net per persona aturada inserida a curt termini ha estat quasi zero durant la recessió econòmica de 2008. A més, per als joves amb educació post obligatòria, aquests ajuts semblen no implicar costos per a les administracions públiques i fins i tot poden generar un retorn net positiu a través de la inserció en ocupacions ben remunerades.

Quines característiques n'asseguren l'efectivitat?

- Delimitació precisa de la població objectiu. L'èxit dels ajuts a la contractació es basa en una delimitació precisa de la població beneficiària, per reduir així les contractacions que ocorrerien igualment sense intervenció (risc de pes mort). Aquesta estratègia pot augmentar l'impacte net dels ajuts entre un 20 % i un 30 %.
- Focalització en col·lectius en situació de vulnerabilitat. La literatura especialitzada suggereix centrar-se en col·lectius amb baixes probabilitats d'ocupació, com persones en situació d'atur de llarga durada, joves en situació econòmica precària i persones amb discapacitat.
- Equilibri en els criteris d'elegibilitat. Els criteris d'elegibilitat han de ser prou específics per no incloure persones que podrien trobar feina per si mateixes, però no tan restrictius per estigmatitzar els participants. L'equilibri és essencial per aconseguir una focalització eficaç.
- Nivell educatiu com a criteri clau. Per a les persones joves en situació de vulnerabilitat, el nivell educatiu pot ser un factor crític en la delimitació de la població beneficiària. Les persones joves amb educació post obligatòria poden requerir menys suport que les que no en tenen, i aquests darrers se'n podrien beneficiar si fan una formació prèvia en competències prelaborals.
- Selecció activa de persones candidates. L'atur de llarga durada pot crear barreres a la contractació per part de les empreses, ja que poden decantar-se per seleccionar aquelles persones amb més experiència laboral. Per tant, la selecció no ha de recaure únicament en les empreses, sinó que les persones gestores de polítiques actives d'ocupació també han de tenir un paper actiu en la selecció.
- Selecció d'empreses amb més probabilitat de contractació posterior. L'elecció d'empreses s'ha de basar en criteris com la solvència financera, el potencial de

creixement i l'experiència prèvia en contractar joves en situació de vulnerabilitat. Cal assegurar que les empreses puguin gestionar les noves contractacions més enllà de l'ajuda, i reduir així el risc de no poder continuar la relació laboral.

- Vinculació de l'ajuda a contractacions noves. És important que els ajuts estiguin vinculades a la creació de noves posicions laborals i no a contractacions que s'haguessin produït sense l'ajuda. Això pot aconseguir-se mitjançant la condicionalitat del finançament i la justificació econòmica de les empreses.
- Suport a la retenció laboral. Els ajuts han de ser complementats amb mesures de suport a l'aprenentatge i al desenvolupament de les habilitats de les persones treballadores, ja que això augmenta la probabilitat de retenció més enllà de la subvenció. L'ajuda no només proporciona un lloc de treball, sinó que millora les competències i la motivació dels treballadors.
- Ajuda temporal i limitada. Els ajuts a la contractació han de ser temporals i limitades en el temps per evitar desincentivar la cerca de feina un cop finalitza l'ajuda. Això proporciona a les persones en situació d'atur una comprensió clara de quan s'inicia i finalitza el contracte, la qual cosa fonamenta la cerca activa de feina.
- Recursos humans i simplificació administrativa. És important mantenir uns procediments de seguiment i gestió administrativa simples i eficients per no sobrecarregar les empreses. Una càrrega administrativa excessiva pot dissuadir la participació en els programes d'ajuda.
- Finançament adequat. Els ajuts han de finançar més enllà dels costos no salarials per ser efectius en incentivar la contractació. Cal assegurar que el finançament sigui suficient per cobrir les despeses salarials, i incentivar així la participació de les empreses.
- Moment oportú per dels ajuts. Els ajuts a la contractació són més eficaços quan s'implementen en els primers signes de recuperació econòmica després d'una recessió. Són instruments contracíclics que poden estabilitzar el mercat laboral i contribuir a la recuperació econòmica.

En definitiva, aquesta sembla ser una mesura que ha funcionat en períodes de recessions econòmiques anteriors (Cahuc et al., 2019), però només si es dirigeixen a petites o mitjanes empreses i persones joves en situació d'atur de vulnerabilitat i es combina amb mesures de formació i acomodació de la persona jove en el lloc de treball.

3. Preguntes d'avaluació

Preguntes generals

1. Els ajuts a empreses per a la contractació de persones joves en situació d'atur incrementen la inserció laboral i la participació al sistema educatiu reglat un cop finalitzat el contracte subvencionat?
2. Quins són els aspectes de la implementació d'aquests ajuts que modulen els resultats obtinguts?

Preguntes específiques

Relacionades amb la primera qüestió, mitjançant l'avaluació d'impacte, es pretén respondre aquestes preguntes específiques:

- 1.1. Els ajuts incrementen la contractació aliena dels joves participants?
- 1.2. Els ajuts incrementen l'estabilitat de l'ocupació dels joves participants?
- 1.3. Els ajuts tenen efectes en altres indicadors d'inserció laboral?
 - Incrementen la participació en programes i serveis d'inserció laboral oferts pel SOC?
 - Incrementen la participació com a autònoms/es?
- 1.4. Aquests ajuts incrementen la continuïtat al sistema educatiu reglat i, més concretament, la matriculació a cicles de formació de grau mitjà o superior?
- 1.5. Per a qui són més efectius en les diferents mesures de resultats anteriors a partir de la seva desagregació per gènere, nivell educatiu, edat, temps a l'atur i tipus de contracte subvencionat?

Relacionades amb la segona qüestió, mitjançant l'avaluació de la implementació, es pretén respondre a les preguntes específiques següents:

- 2.1. Els ajuts van arribar a temps?
- 2.2. Els ajuts van difondre's i arribar a la cobertura desitjada?
- 2.3. El procés de sol·licitud era senzill i àgil per part de les entitats?
- 2.4. Els ajuts són suficients per incentivar la sol·licitud?
- 2.5. El procés i temps de resolució ha estat adequat?
- 2.6. Les persones joves perceben una millora de la seva ocupabilitat gràcies a l'experiència adquirida?
- 2.7. Les entitats perceben una bona repercussió de la contractació subvencionada?
- 2.8. Les condicions dels contractes eren bones i se n'ha fet un seguiment i control?

2.9. Per quin motiu hi ha hagut abandonaments i renúncies per part de joves i empreses?

4. Metodologia

Aquesta avaluació s'ha portat a terme mitjançant dues aproximacions analítiques complementàries. Per una banda, una anàlisi quantitativa de les bases de dades disponibles, que s'interessa tant per qüestions relacionades amb la implementació dels ajuts (cobertura, característiques dels beneficiaris...) com relatives als seus resultats pel que fa a inserció laboral i altres resultats derivats. Per una altra banda, una anàlisi qualitativa amb entrevistes a informants clau (joves participants, gestors del programa, empreses contractants i agents socials), i que pretén copsar la visió d'aquestes persones sobre el funcionament en la pràctica.

4.1. Metodologia quantitativa

L'objectiu de l'avaluació d'impacte és establir quin ha sigut l'efecte de les subvencions en els diferents resultats d'interès per al grup de joves que han participat al programa. Es vol conèixer l'efecte de les subvencions en la participació al mercat laboral dels joves participants i en la seva participació en el sistema educatiu. A l'hora d'avaluar l'impacte de les subvencions, com en qualsevol altra intervenció, una comparació directa de les variables de resultat entre el grup de participants i un grup de persones que no han participat al programa no estaria mesurant l'efecte atribuïble a la intervenció, ja que poden existir factors externs al programa (característiques dels joves participants, evolució del cicle econòmic, etc.) que afecten al mateix temps la participació al programa i els resultats d'interès. Quan parlem de l'impacte de les subvencions, per tant, ens estem referint a quins canvis s'han produït en els resultats d'interès com a conseqüència única de la intervenció. És a dir, quin ha estat l'efecte causal del programa en els diferents resultats d'interès.

Per poder estimar aquest efecte causal, una avaluació d'impacte utilitza mètodes estadístics (també anomenats *estratègies d'identificació causal*) que permeten produir estimacions no esbiaixades¹⁴ de l'efecte en els diferents resultats d'interès. En termes generals, aquests mètodes es basen en tècniques que permeten identificar un grup d'individus que serveixi com a grup de comparació, per tal de poder estimar l'anomenat *contrafactual*, definit com allò que hauria passat al grup de tractament si no hagués participat en el programa. Per a estimar l'efecte causal de les subvencions, en aquesta avaluació s'utilitza el mètode del *matching* (o mètode de l'emparellament) combinat amb el

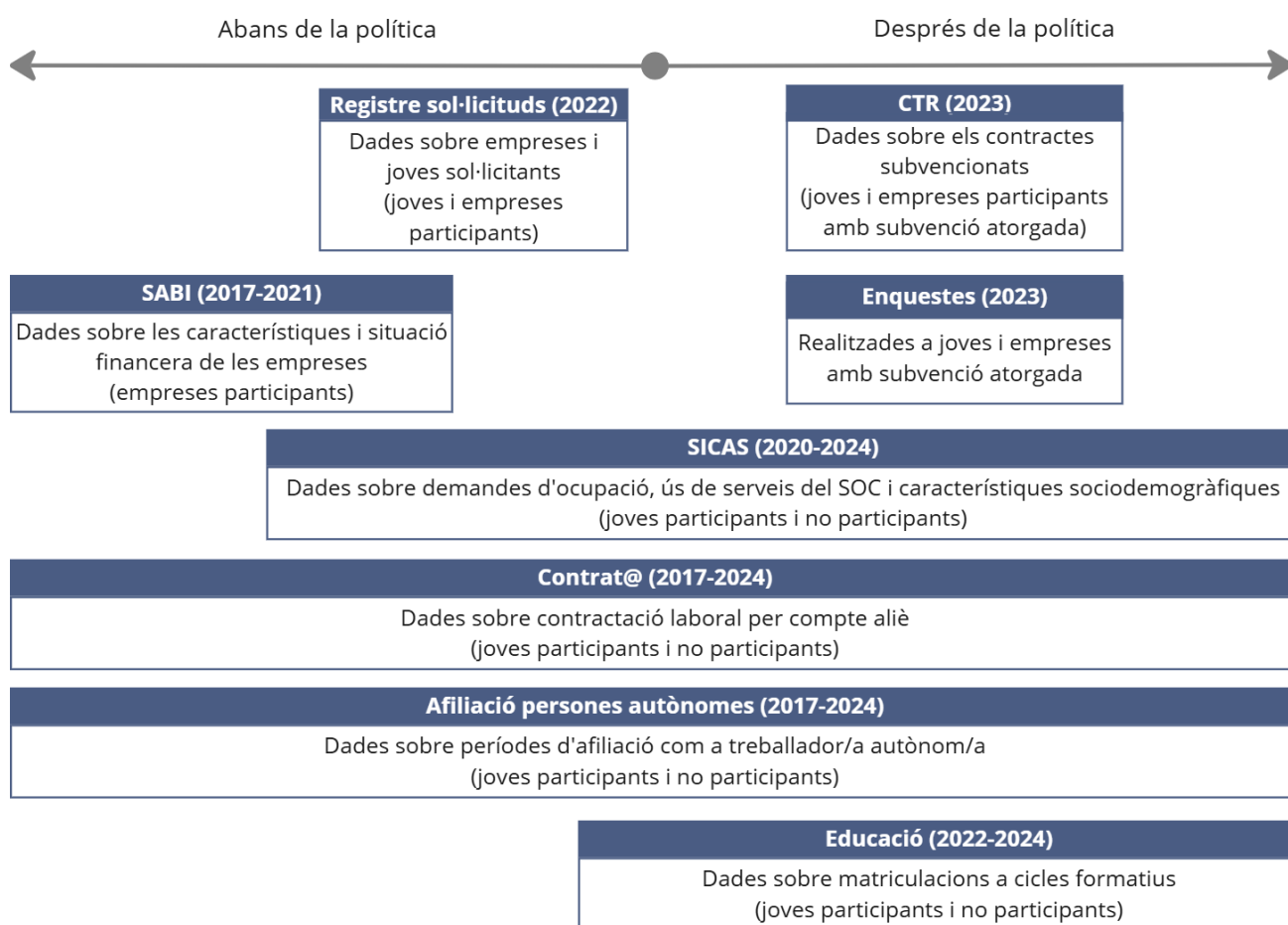
¹⁴ Al llarg del document, quan diem que l'estimació de l'impacte és esbiaixada ens estem referint al fet que l'estimació no aconsegueix establir l'efecte causal de manera robusta. En la mateixa línia, quan diem que aconseguim reduir el biaix d'una estimació, ens referim al fet que l'estimació és més robusta en termes causals.

mètode de diferència en diferències. La secció 3.5 dels annexos descriu en que consisteix aquesta metodologia i detalla els passos que s'han dut a terme per a aplicar-la. A continuació, es descriuen les fonts d'informació que s'han fet servir.

Fonts d'informació

La Figura 2 resumeix les bases de dades anonimitzades¹⁵ que s'han utilitzat per fer l'avaluació.

Figura 2. Esquema de les bases de dades emprades en l'anàlisi



Font: Elaboració pròpia.

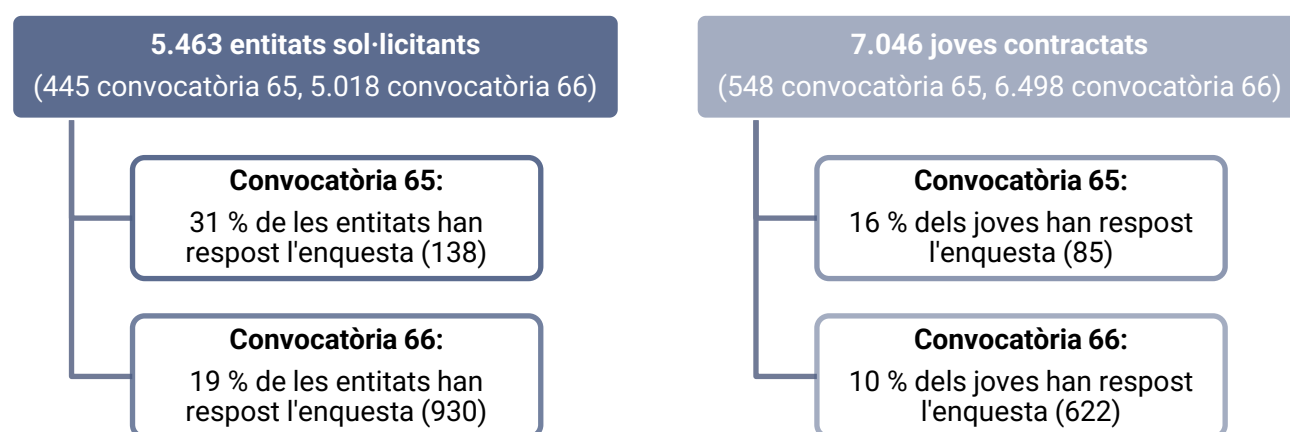
L'apartat 3 dels annexos descriu en més detall les bases de dades utilitzades en l'avaluació provinents de registres administratius. Addicionalment, Ivàlua ha impulsat enquestes per a cadascuna de les convocatòries i dels agents (entitats i persones joves) perquè valoressin les entitats, el procediment de les subvencions i les persones joves, l'experiència laboral

¹⁵ Els registres administratius emprats per fer l'avaluació van ser anonimitzats per part del SOC a partir d'un identificador únic que permet el tractament nominal de les dades, però no que l'equip avaluador els identifiquin.

obtinguda gràcies a la subvenció, així mateix també se'n consultava la situació amb posterioritat a la finalització.

L'enquesta anònima es va fer a través de software online i es va enviar l'enllaç al qüestionari web a través del correu electrònic que van notificar a la subvenció els mesos de setembre i d'octubre de 2023. Es va contactar amb totes les entitats i persones, ja que es va prioritzar la maximització de respostes envers la significació estadística que s'hauria obtingut si s'haguessin obtingut les respostes d'una mostra aleatòria de la població. La Figura 3 mostra les taxes de resposta (total i parcial) a les enquestes segons agent i convocatòria.

Figura 3. Taxes de resposta segons agent i convocatòria



Aquestes taxes mostren un interès elevat per part dels agents, però es percep que en la convocatòria 65 hi ha hagut una participació més àmplia d'entitats i joves, i també que per a ambdues convocatòries han respost en major mesura que les entitats que les persones joves. Aquesta segona part s'explicaria pel vincle més gran amb la subvenció, ja que eren les entitats les que la sol·licitaven.

En l'apartat 3 dels annexos s'adjunta el qüestionari a les entitats i persones joves, i es presenten les característiques bàsiques de la mostra i l'univers, comparant-les per detectar fins a quin punt la mostra es diferencia de l'univers. Quant a les entitats, les mostres són similars al total d'entitats sol·licitants pel que fa a la província de la seu de l'entitat i el grup CNAE, però es detecta en ambdues convocatòries una participació inferior de les SL i de les entitats més petites (menys de cinc persones treballadores). Per a les persones joves, no s'observen grans diferències segons el grup d'edat, però sí una participació més alta de les noies i de les persones amb estudis superiors.

4.2. Metodologia qualitativa

L'avaluació qualitativa de la implementació permet conèixer en profunditat l'experiència de la implementació de la subvenció per part dels diferents agents per tal de poder identificar com ha funcionat, i les dificultats i els elements facilitadors.

Tècniques de recollida de dades qualitatives

El treball de camp qualitatiu s'ha desenvolupat entre els mesos de març i setembre de 2023. Per a la recollida d'informació qualitativa s'han fet 18 **entrevistes semiestructurades** per copsar la diversitat d'experiències i la pluralitat de veus implicades en la implementació de les subvencions.

A partir d'un model de guió comú (consulteu els annexos, apartat 4), es generen guions adaptats a les característiques i als perfils de les persones informants i a les informacions aflorades durant el mateix procés d'investigació per aprofundir en determinats temes. Les entrevistes s'han dut a terme de manera telemàtica i, en un cas, de manera presencial, amb agents clau seleccionats per cobrir tots els perfils inclosos en l'avaluació.

Agents informants

En el treball de camp han participat un total de 25 persones de diferents perfils clau en la implementació del pla inclosos en aquest estudi. Concretament, per a aquest estudi s'han inclòs informants de quatre tipus:

- **Personal del SOC:** s'han fet vuit entrevistes a les principals unitats implicades en la tramitació de les subvencions, des de la Subdirecció impulsora (Subdirecció d'Ocupació Juvenil i Qualificació Professional), el servei que gestiona la programació dels fons europeus en els quals es basa aquesta subvenció (Servei de Programació i Certificació del FSE), unitats i persones que s'encarreguen que la tramitació sigui tan simplificada com sigui possible (Unitat de gestió administrativa transversal i les persones que van col·laborar en la posada en marxa de la robotització amb RPA de la revisió de la documentació inicial de la sol·licitud), la subdirecció que verifica la documentació al final (Subdirecció General de Verificació i Supervisió del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya) i el servei que gestiona el pagament de les subvencions (cap de Servei de pressupostos i comptabilitat).
- **Entitats** que van sol·licitar les subvencions.
- **Persones joves** que es van beneficiar de les contractacions subvencionades.
- **Altres agents** que, tot i no estar involucrats directament en la implementació, ho estan de manera indirecta, ja sigui informant o ajudant a gestionar la tramitació de les sol·licituds. Les dues entrevistes s'han fet al Col·legi Oficial de Gestors Administratius de Catalunya i al Consell Nacional de la Joventut de Catalunya.

La Figura 4 presenta una relació dels agents informants que han participat en aquesta avaluació classificats segons perfils:

Figura 4. Informants i tècniques per perfils

Tipus d'agent	Nre. d'entrevistes	Nre. de participants
SOC	8	13
Entitats	5	5
Joves	4	4
Altres agents	2	3
Total	18 entrevistes¹⁶	25 persones

Font: Elaboració pròpia.

Anàlisi de la informació

S'ha dut a terme una anàlisi qualitativa de contingut per a l'anàlisi de la informació extreta de les tècniques qualitatives exposades, cosa que ha implicat una revisió i codificació sistemàtica *bottom-up* (o inductiva) de les transcripcions literals de les entrevistes i dels grups de discussió mitjançant l'Atlas.ti, basant els codis en les citacions literals de les entrevistes i dels grups de discussió.

La identificació dels diferents perfils i característiques dels informants (professionals del SOC, persones joves contractades, entitats/empreses i altres agents socials) permet incorporar una anàlisi comparativa de les idees clau dels discursos segons perfils i/o característiques de l'experiència d'implementació, i així, observar discrepàncies i coincidències entre les persones participants o determinats factors. Al llarg de l'informe s'inclouen citacions literals anònimes provinents de les persones participants per tal d'exemplificar i il·lustrar les idees i anàlisis exposades.¹⁷

5. Avaluació d'impacte: són efectives les subvencions a la contractació?

En aquesta secció s'analitza si les subvencions a la contractació han sigut efectives a l'hora d'incrementar la inserció laboral dels joves participants i altres resultats d'interès relacionats. La secció 5.1. introdueix els elements principals que componen l'estratègia d'estimació utilitzada, els detalls de la qual es descriuen a la secció 3.5 dels annexos. La secció 5.2. exposa els resultats de l'estimació. La secció 5.3. presenta una síntesi d'aquests resultats i la secció 5.4. exposa les limitacions de l'anàlisi.

¹⁶ Es va fer una entrevista conjunta amb una persona autònoma i el jove contractat.

¹⁷ En l'apartat 4 dels annexos es donen més detalls dels codis emprats per a l'anàlisi de les dades qualitatives.

5.1. Estratègia d'estimació d'impacte

Mostra d'anàlisi

La mostra està formada per 5.535 joves a qui se'ls va subvencionar el contracte (ordinari o de pràctiques) i 29.920 joves que no van rebre la subvenció. Els primers conformen el grup de tractament i els segons, el grup de comparació.

Més concretament, el grup de tractament conté els joves per a qui la resolució de la sol·licitud de subvenció es resol favorablement,¹⁸ i per tant se'ls subvenciona el contracte, independentment de si hi renunciaven posteriorment. En canvi, se n'exclouen aquells joves amb contractes subvencionats que substitueixen un atorgament inicial degut a una renúncia.

El grup de comparació es construeix amb la intenció d'identificar joves que siguin tan similars com sigui possible als tractats. Per fer-ho s'utilitzen els criteris d'elegibilitat de les convocatòries que havien de complir les persones del grup de tractament per poder rebre els ajuts, i que són:

- 1) Tenir entre 16 i 29 anys a 31 de març de 2022.
- 2) Haver estat almenys un dia inscrita com a persona demandant d'ocupació no ocupada (DONO) durant el període de sol·licitud, entre el 29 de novembre de 2021 i el 31 de març de 2022.

S'utilitzen els registres administratius de SICAS per identificar una mostra de 29.920 joves que compleixen aquests dos requisits, però que no estaven presents en les sol·licituds de les convocatòries. També se n'exclouen joves per a qui no es disposa d'informació d'algunes variables clau per l'estratègia d'estimació d'impacte.

Hipòtesis i resultats

La secció 2.2. ha exposat, a través de la teoria del canvi, els diferents impactes esperats de les subvencions, i la secció 3. presenta les diferents preguntes d'avaluació que volem respondre per comprovar si aquests impactes s'han produït. La Figura 5 descriu les diferents variables que fem servir per mesurar cadascun dels resultats que la intervenció pretén afectar i exposa la hipòtesi sobre l'impacte esperat en cada resultat.

¹⁸ Se n'exclouen els joves presents en expedients de sol·licitud denegats, no admesos, desistits i aquells per a qui les dades disponibles en el moment d'anàlisi no permeten identificar si la sol·licitud s'ha resolt favorablement o no.

Figura 5. Variables de resultat i hipòtesis associades

Resultat	Descripció	Hipòtesi
Contractació aliena:		
Percentatge de joves amb contracte laboral el 14è (o 6è) mes posterior a la finalització del programa	Percentatge de joves que han estat en un contracte laboral almenys un dia durant el 14è (o 6è) mes posterior a la finalització del període de contractació subvencionada	H1: les subvencions a la contractació augmenten la contractació laboral
Nombre de mesos en un contracte laboral durant els 14 mesos posteriors a la finalització del programa	Nombre de mesos amb almenys un dia amb un contracte laboral durant els 14 mesos posteriors al període de contractació subvencionada (del mes de maig de 2023 al juny de 2024)	H2: les subvencions a la contractació augmenten el temps en un contracte laboral
Estabilitat de l'ocupació:		
Percentatge de joves amb contracte laboral indefinit / temporal / fixe-discontinu el 14è mes posterior a la finalització del programa	Percentatge de joves que han estat en un contracte laboral indefinit / temporal / fixe-discontinu almenys un dia durant el 14è mes posterior a la finalització del període de contractació subvencionada	H3: les subvencions a la contractació augmenten la contractació laboral indefinida i disminueixen la contractació temporal i fixe-discontinua.
Participació en serveis d'inserció laboral:		
Percentatge de joves que utilitzen serveis d'inserció laboral el 14è mes posterior a la finalització del programa	Percentatge de joves que han utilitzat serveis d'inserció laboral del SOC almenys un dia durant el 14è mes posterior a la finalització del període de contractació subvencionada	H5: les subvencions a la contractació augmenten la utilització de serveis d'inserció laboral
Activitat com a autònom/a:		
Percentatge de joves cotitzant com a autònoms el 14è mes posterior a la finalització del programa	Percentatge de joves que han cotitzat com a autònoms almenys un dia durant el 14è mes posterior a la finalització del període de contractació subvencionada	H6: les subvencions a la contractació augmenten l'activitat com a autònom
Retorn al sistema educatiu reglat:		
Percentatge de matriculacions en estudis post obligatoris en el curs 2022-2023	Percentatge de joves inscrits en estudis d'educació post obligatòria, que comprenen estudis fins a cicle de grau superior, en les matriculacions del curs 2022-2023, període que	H7: les subvencions a la contractació han reduït la participació en formació post obligatòria en el període de contractació subvencionada

Resultat	Descripció	Hipòtesi
	coincideix amb el període de contractació subvencionada ¹⁹	
Percentatge de matriculacions en estudis post obligatoris en el curs 2023-2024	Percentatge de joves inscrits en estudis d'educació post obligatòria, que comprenen estudis fins a cicle de grau superior, en les matriculacions del curs 2023-2024, període que coincideix amb el període de contractació subvencionada ²⁰	H8: les subvencions a la contractació han augmentat la participació en formació post obligatòria després del període de contractació subvencionada
Percentatge de joves que obtenen un certificat de professionalitat després de la finalització del programa	Percentatge de joves que obtenen un certificat de professionalitat entre abril de 2023 i juny de 2024	H9: les subvencions a la contractació han augmentat la probabilitat d'obtenir un certificat de professionalitat

Font: Elaboració pròpia.

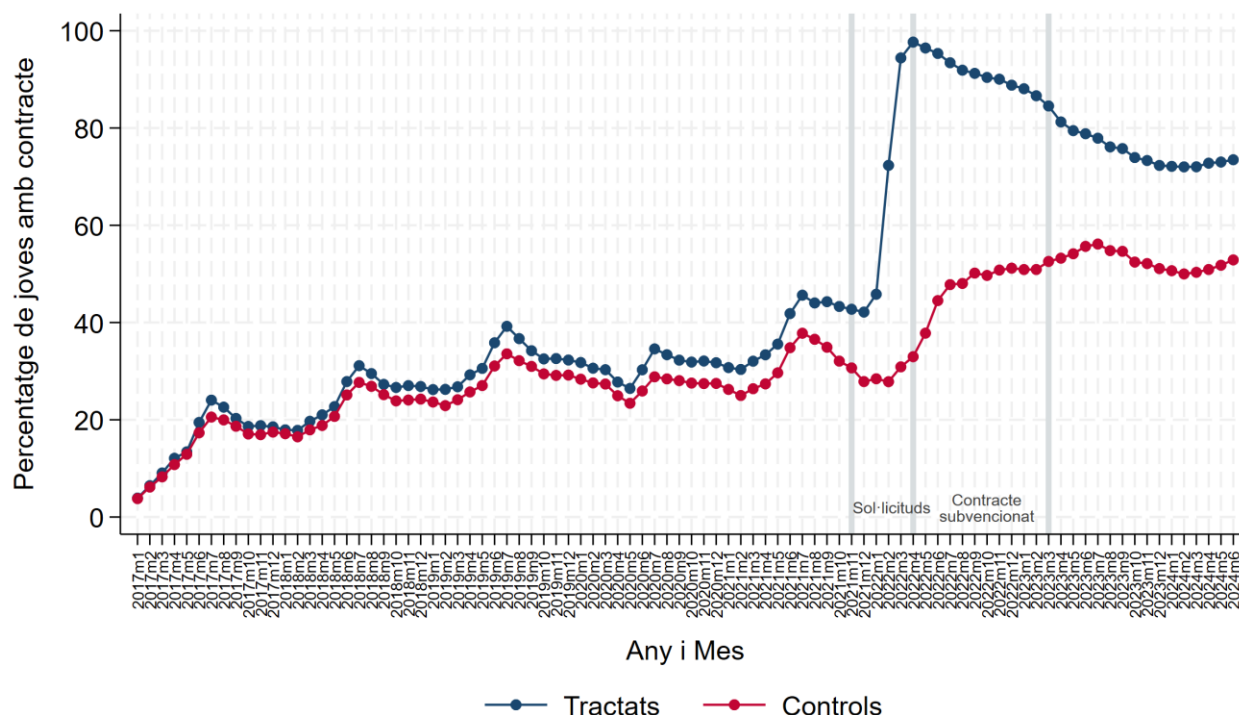
Seguiment de resultats i mètode d'estimació

La Figura 6 mostra l'evolució temporal de la contractació aliena per al grup de joves que ha rebut la subvenció del contracte (grup de tractament) i per al grup de joves que no l'ha rebut (grup de comparació) abans de fer el *matching*. La figura mostra, per a cada mes, el percentatge de joves en cada grup que han estat en un contracte laboral almenys un dia en aquell mes. La dimensió temporal cobreix el període anterior a l'inici del programa de subvencions, el període de subvencions i catorze mesos posteriors a la finalització dels contractes subvencionats. Les línies grises verticals indiquen els períodes en què el programa està en funcionament. El període comprès entre el novembre de 2021 i l'abril de 2022 és el període en el qual les empreses podien fer les sol·licituds i per tant el període en el qual els joves comencen a treballar en les feines subvencionades. El període comprès entre el maig de 2022 i el març de 2023 inclou un any des de la finalització del període de sol·licituds, que és el temps màxim en què les empreses i els joves podien ser beneficiaris del contracte subvencionat.

¹⁹ Cal tenir en compte que, per falta de disponibilitat de dades, no s'inclouen en aquest resultat les matriculacions a estudis universitaris. Per tant, els resultats amb relació a la formació post obligatòria cal interpretar-los amb precaució.

²⁰ A diferència del resultat per al curs 2022-2023, no s'hi inclouen les matriculacions fetes a distància.

Figura 6. Evolució de la contractació aliena per al grup de joves participants i el grup de comparació, 2017-2024



Font: Elaboració pròpia amb dades de Contrat@.

En el gràfic s'observa, en primer lloc, com en el període anterior a l'inici del programa, els dos grups segueixen una tendència creixent en la probabilitat de tenir un contracte laboral. Aquesta tendència es podria explicar pel cycle econòmic o altres variables contextuais, però també s'explica perquè la nostra mostra està formada per joves d'entre 16 i 29 anys en el moment de firmar el contracte subvencionat i, per tant, en els anys anteriors són persones que es van incorporant progressivament en el mercat laboral a mesura que acaben els estudis.

D'altra banda, la contractació augmenta durant el període de sol·licituds per al grup de tractament fins a arribar gairebé al 100 % dels joves, ja que és en aquest període quan tots els joves que participen al programa inicien els contractes subvencionats. Durant l'any en què dura la contractació subvencionada i els mesos posteriors, la contractació es redueix per al grup de tractament, degut al fet que hi ha joves que acaben el contracte i no troben feina en una altra empresa. Paral·lelament al desenvolupament del programa, la probabilitat de tenir un contracte augmenta per al grup de comparació, seguint la mateixa tendència que abans del període de sol·licituds.

És d'especial importància observar que, en els mesos anteriors a l'inici del programa, la probabilitat de tenir un contracte laboral era superior per al grup de tractats que per al grup de comparació, i l'evolució d'aquesta probabilitat presenta diferències entre els dos grups. Això ens indica que hi ha característiques diferents en els dos grups que expliquen l'èxit a

l'hora de tenir un contracte laboral, el nostre resultat d'interès. Per tant, una comparació directa entre la probabilitat de tenir un contracte laboral, després del programa, entre el grup de tractament i el grup de comparació ens estaria proporcionant una estimació esbiaixada de l'efecte causal.

De fet, es troben diferències estadísticament significatives en les característiques de les persones del grup de participants i no participants que influeixen en la seva inserció laboral²¹. En termes generals, s'observa com el grup de tractament té característiques que assenyalen una millor ocupabilitat que el grup de comparació. Per una banda, tenen un nivell d'educació més elevat, en part perquè en la convocatòria de pràctiques la titulació de l'ESO era un requisit. Per l'altra, durant l'any anterior a l'inici del període de sol·licituds han estat més temps en un contracte laboral, menys temps utilitzant serveis d'inserció laboral i més temps cotitzant com a autònoms. En la mateixa línia, tenen una probabilitat més elevada de no haver estat inscrits cap dia com a demandants d'ocupació en els dos anys anteriors a l'inici del període de subvencions, i una probabilitat més baixa d'haver percebut la renda garantida de ciutadania algun dia durant el mateix període. Finalment, el seu últim contracte laboral anterior al període de sol·licituds és més probable que sigui de caràcter indefinit i en una ocupació més qualificada.

El fet que el grup de tractament presenti característiques indicatives d'una millor ocupabilitat laboral que el grup de comparació abans del programa probablement es deu als requisits i funcionament que caracteritzen l'elegibilitat i la participació en el programa. Per una banda, els criteris establerts per poder rebre la subvenció només consideren que la persona jove hagi de tenir entre 16 i 29 anys i estar inscrita com a demandant d'ocupació en el moment de la contractació. Per altra banda, són les empreses beneficiàries les que fan la cerca de la persona que cal contractar, sense control ni restriccions per part dels gestors del programa. Per tant, és raonable pensar que les empreses beneficiàries tendiran a contractar les persones joves amb més educació i un millor historial laboral.

Per poder estimar l'efecte causal del programa cal trobar un grup de comparació que s'assimili al grup de tractament en aquelles característiques que determinen la seva propensió a participar al programa i que influeixen en la seva ocupabilitat. El mètode del *matching* consisteix precisament en identificar individus del grup de comparació que s'assimilïn tant com sigui possible al grup de tractament en relació a aquestes característiques, i així es construeix un grup de comparació "artificial" que serveix de contrafactual per poder calcular l'efecte de les subvencions de manera no esbiaixada.

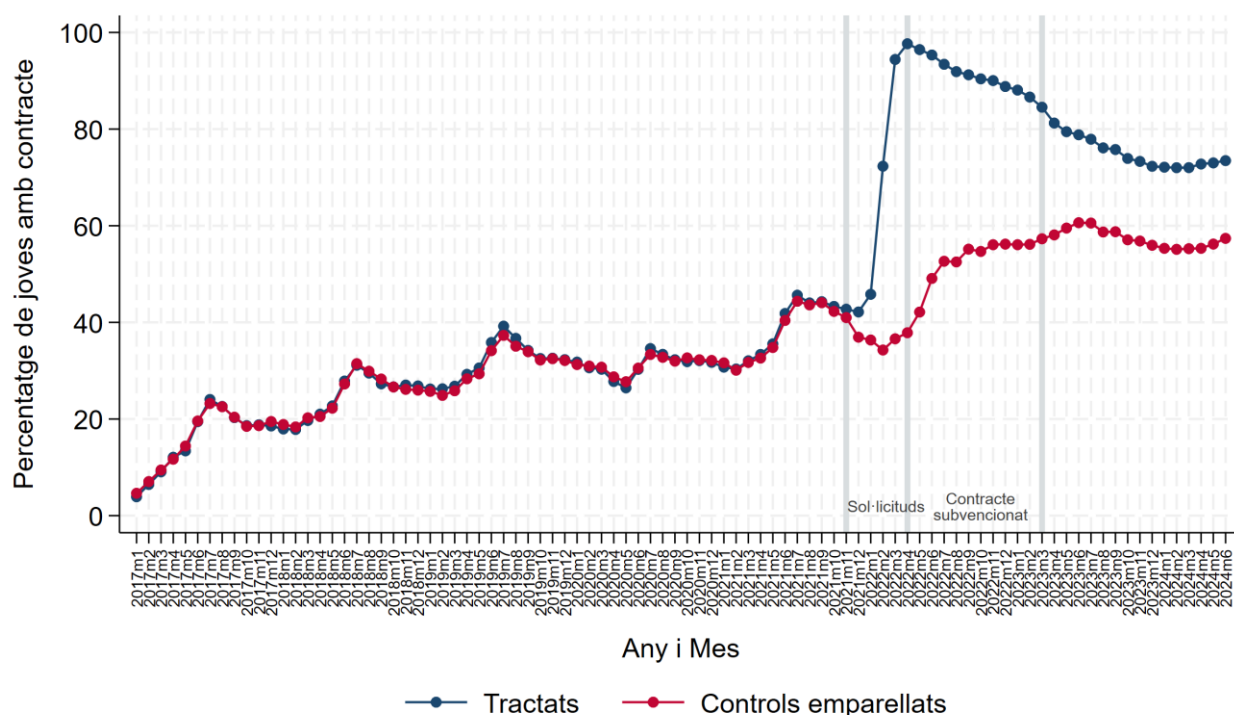
La secció 3.5 dels annexos descriu de forma detallada tots els passos duts a terme per a aplicar aquesta estratègia d'estimació. L'aplicació del mètode de *matching* ens permet obtenir un grup de control que presenti una evolució paral·lela al grup de tractament en les

²¹ Aquesta anàlisi es mostra en la Figura 25 dels annexos, en la qual, per a cada una de les variables rellevants, es mostra la mitjana per al grup de tractament, la mitjana per al grup de comparació, la diferència entre les dues mitjanes i el resultat del test de significació estadística contrastant si les dues mitjanes són diferents.

diferents variables d'interès abans de l'inici del programa, cosa que ens permet, aplicant el mètode de diferències en diferències, estimar l'efecte causal de les subvencions de forma no esbiaixada.

Per tal de visualitzar la utilitat del mètode del *matching* en el nostre cas, la Figura 7 presenta l'evolució temporal de la probabilitat de tenir un contracte laboral, com en la Figura 6, però fent-ho ara per al grup de comparació resultant de l'aplicació de l'emparellament (i per al grup de tractament, que no canvia). Es pot observar com, en comparació a la Figura 6, el grup de control resultant de l'aplicació del mètode del *matching* presenta un nivell i una evolució de la probabilitat de tenir un contracte pràcticament idèntiques al grup de participants. Al comparar grups amb la mateixa evolució en les variables d'interès abans de l'inici de la intervenció, les estimacions presentades en la següent secció representen l'efecte causal de les subvencions de forma no esbiaixada.

Figura 7. Evolució de la contractació aliena per al grup de joves participants i el grup de comparació emparellat, 2017-2024



Nota: La figura mostra, per a cada mes, el percentatge de persones joves que han tingut un contracte vigent almenys un dia en aquell mes. Font: Elaboració pròpia amb dades de Contrat@.

5.2. Resultats de l'estimació de l'impacte

Resultats principals

A continuació es presenten els efectes de les subvencions en la contractació aliena, l'estabilitat de l'ocupació, en altres indicadors relacionats amb la inserció laboral i en el retorn a l'educació reglada, estimats mitjançant el mètode de l'emparellament combinat amb el mètode de diferència en diferències (sempre i quan es disposa d'informació sobre l'evolució prèvia de la variable de resultat).

Efectes en la contractació aliena

La Figura 8 mostra l'efecte de les subvencions en la probabilitat de tenir un contracte laboral en el sisè i catorzè mes posterior a la finalització del període de contractació subvencionada (columnes 1 i 2) i l'efecte en el nombre de mesos acumulats en un contracte durant els catorze mesos posteriors a la finalització del període de contractació subvencionada (columna 3). Mentre que els dos primers resultats mostren si les subvencions són efectives a l'hora d'incrementar la probabilitat de contractació en dos moments concrets del temps, el tercer resultat ens indica si són efectives en incrementar l'acumulació d'experiència laboral, cosa que al llarg termini hauria de resultar en un increment de la probabilitat de contractació.

D'altra banda, també és important conèixer com l'efecte de les subvencions varia en el temps. La Figura 9 mostra l'efecte de les subvencions en la probabilitat dels joves de tenir un contracte laboral en cada un dels mesos durant el període de sol·licituds, el període de contractació subvencionada i fins a catorze mesos posteriors a la finalització. Els efectes en cada un dels mesos estan calculats utilitzant com a període de referència el mes anterior a l'inici del període de sol·licituds, l'octubre de 2021. S'hi inclou, també, l'efecte de les subvencions en cada un dels sis mesos anteriors a l'inici del període de sol·licituds, i que al no mostrar diferències estadísticament significatives, proporciona evidència a favor del compliment del supòsit de tendències paral·leles.

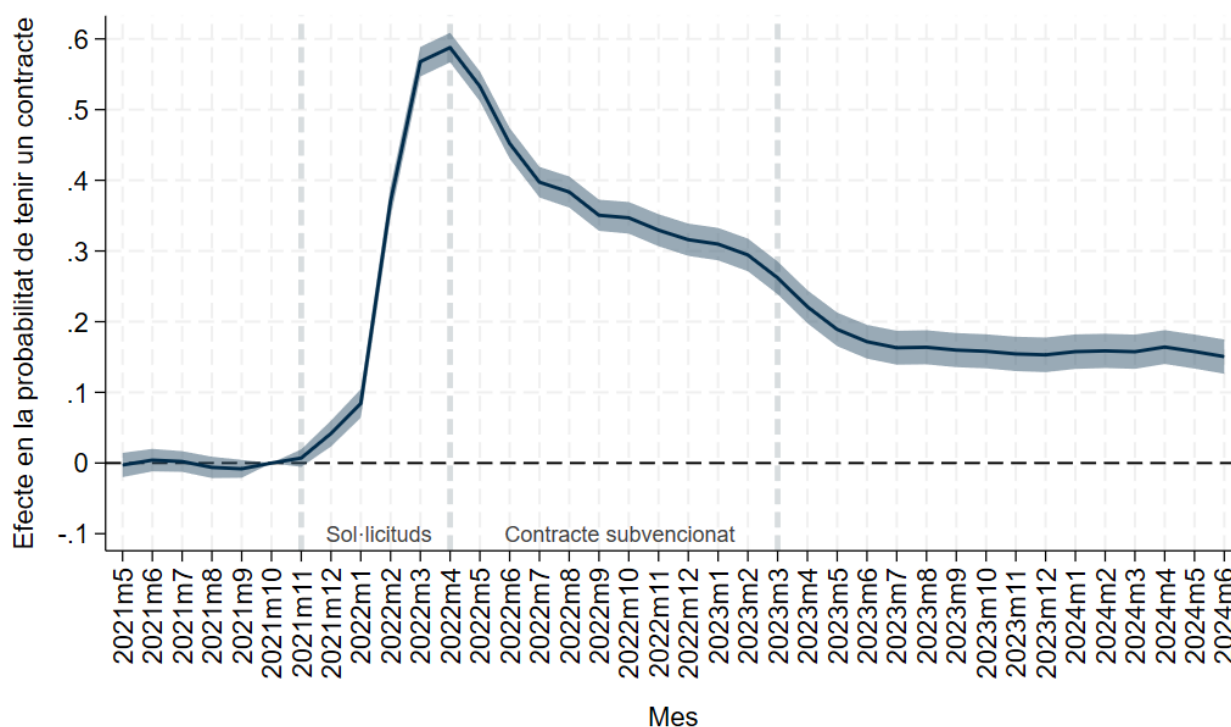
Figura 8. Efecte de les subvencions en la contractació aliena

	6è més després	14è més després	Nombre de mesos
Tractat	0.1581***	0.1506***	2.4036***
Desviació estàndard	(0.0123)	(0.0124)	(0.1150)
Mitjana anterior	0,4331	0,4331	
Canvi percentual	37 %	32 %	
Observacions	35.455	35.455	35.455

Nota: La primera i segona columna mostren l'efecte en la probabilitat de tenir un contracte laboral a octubre de 2023 i juny de 2024, respectivament, utilitzant el mètode de diferència en diferències on el període de referència és el mes anterior a l'inici del període de sol·licituds, l'octubre de 2021. Es mostra el canvi percentual que aquests efectes impliquen respecte a la mitjana del grup de tractament de la probabilitat de tenir un contracte el mes anterior al període de sol·licituds. La tercera columna mostra l'efecte en el nombre de mesos en un contracte laboral durant els catorze mesos posteriors a la finalització del període de contractació subvencionada.

Nivell de significació estadística: * = 10 %, ** = 5 %, *** = 1 %

Figura 9. Efectes en el temps de les subvencions en la contractació aliena



Nota: el gràfic mostra l'efecte estimat de les subvencions en cada un dels mesos resultant de l'aplicació del mètode de *matching* combinat amb el mètode de diferència en diferències. El període base és el mes anterior a l'inici del període de sol·licituds, l'octubre de 2021. L'àrea ombrejada mostra els intervals de confiança de les estimacions al 95 % de significació estadística.

Els resultats mostren que el programa és efectiu en incrementar la contractació aliena entre les persones joves a qui se'ls subvenciona el contracte. Com és d'esperar, aquestes persones tenen una probabilitat molt més elevada de tenir un contracte laboral a l'inici del programa, però aquesta probabilitat disminueix progressivament a mesura que acaben els contractes subvencionats i que augmenta la inserció laboral del grup de comparació. Sis mesos després de la finalització del període de contractació subvencionable, el grup de joves participats té una probabilitat de tenir un contracte 15 punts percentuals superior a la del grup de comparació, efecte que es manté fins al catorzè mes posterior al programa.

Això es tradueix en un important augment de l'experiència laboral, no només durant el període en que es subvenciona la seva contractació, sinó també durant els catorze mesos posteriors. Durant aquest període, l'acumulació de temps en un contracte laboral és 2,4 mesos superior a l'equivalent per al grup de comparació.

Efectes en la contractació segons tipus de contracte

A part d'analitzar si les polítiques actives d'ocupació són efectives en millorar l'ocupació, és també important analitzar si la millora es produeix també en relació a la qualitat d'aquesta ocupació. En aquest sentit, una problemàtica especialment rellevant per a la població jove

és la inestabilitat de l’ocupació, ja que presenta unes taxes més elevades de temporalitat que la població adulta, la qual cosa pot tenir conseqüències negatives per a la seva ocupabilitat futura (Caliendo i Schmidl, 2016).

La Figura 10 i la Figura 11 mostren els efectes de les subvencions en la contractació diferenciant segons tipologia de contracte (contracte indefinit, temporal o fixe-discontinuu)²². S’observa com la probabilitat de tenir un contracte indefinit és substancialment superior per a les persones participants respecte a la del grup de comparació, amb una diferència de 23 punts percentuals en el catorzè mes després del període subvencionable. En canvi, les persones participants tenen menys probabilitats de tenir un contracte temporal o fixe-discontinuu, de més de 4 punts percentuals inferior a la del grup de comparació.

Aquests resultats indiquen que el programa no només ha sigut efectiu en la millora de la inserció laboral, sinó que també ha tingut efectes positius en la qualitat de l’ocupació de les persones participants. En un context on la reforma laboral va eliminar la figura del contracte temporal -que era la tipologia de contracte predominant entre la població jove-, s’observa un increment de la contractació indefinida entre les persones del grup de comparació, i també en la contractació fixe-discontinua. Si bé també es dona aquest augment dels contractes fixes-discontinus en el grup de participants un cop acaben els contractes subvencionats, l’augment és inferior al del grup de comparació, alhora que la presència de la contractació indefinida és molt superior.

Figura 10. Efecte de les subvencions en la contractació segons tipus de contracte

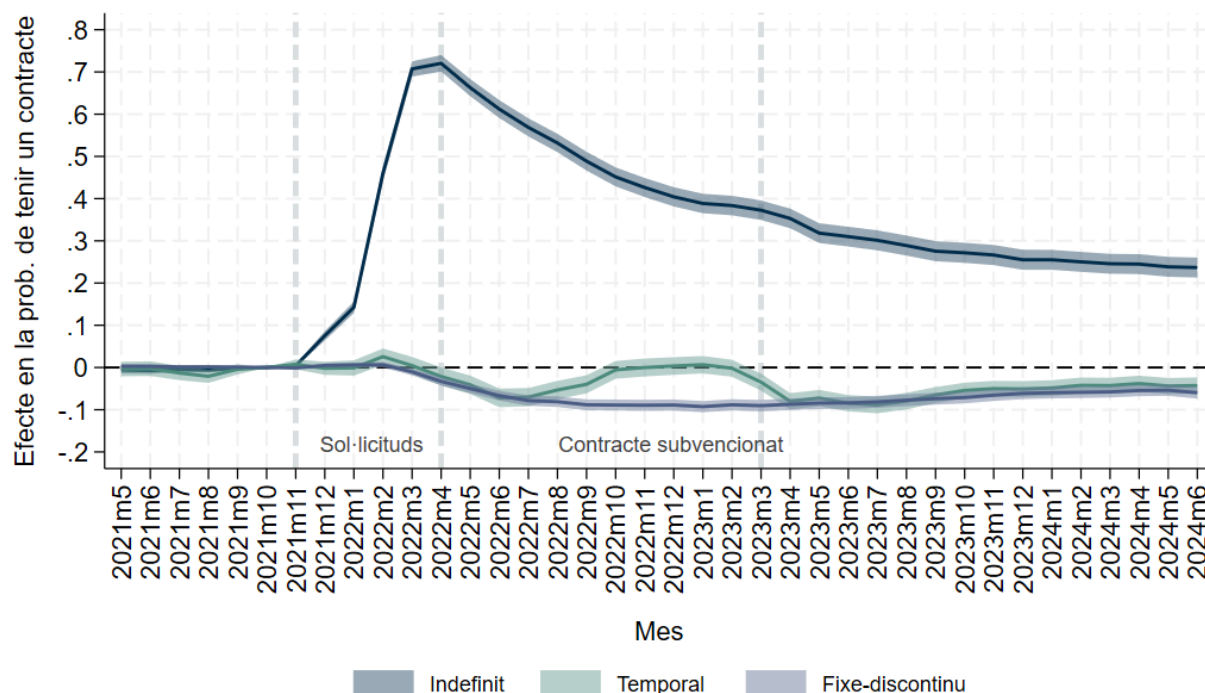
	Indefinit	Temporal	Fixe-discontinuu
Contracte 14 mesos després	0.2320***	-0.0442***	-0.0467***
Desviació estàndard	(0.0116)	(0.0093)	(0.0062)
Mitjana anterior	0,1478	0,2034	0,0222
Canvi percentual	157 %	-22 %	-210 %
Observacions	35.455	35.455	35.455

Nota: la taula mostra l’efecte en la probabilitat de tenir cada tipus de contracte laboral a juny de 2024, utilitzant el mètode de diferència en diferències combinat amb *matching*, on el període de referència és el mes anterior a l’inici del període de sol·licituds, l’octubre de 2021. Es mostra el canvi percentual que aquests efectes impliquen respecte a la mitjana del grup de tractament de la probabilitat de tenir cada tipus de contracte el mes anterior al període de sol·licituds.

Nivell de significació estadística: * = 10 %, ** = 5 %, *** = 1 %

²² Aquestes tres categories agrupen el 98 % dels contractes de la mostra.

Figura 11. Efectes en el temps de les subvencions en la contractació segons tipus de contracte



Nota: el gràfic mostra l'efecte estimat de les subvencions en cada un dels mesos resultant de l'aplicació del mètode de *matching* combinat amb el mètode de diferència en diferències. El període base és el mes anterior a l'inici del període de sol·licituds, l'octubre de 2021. L'àrea ombrejada mostra els intervals de confiança de les estimacions al 95 % de significació estadística.

Efectes en altres resultats d'inserció laboral

Si bé el principal efecte esperat del programa és la millora de la contractació aliena, les bases de dades disponibles permeten mesurar l'efecte també en altres resultats complementaris, els quals es mostren a la Figura 12 i la Figura 13.

En primer lloc, un objectiu complementari de les subvencions és incentivar l'interès del jovent en la cerca activa de feina i l'adquisició d'habilitats laborals, i una mesura d'aquest interès és la participació en serveis d'inserció laboral oferts pel SOC. Els resultats mostren com la probabilitat d'utilitzar serveis es redueix considerablement per al grup de tractament (respecte al grup de control) durant el període de sol·licituds i augmenta progressivament durant el període de contractació subvencionada i els mesos posteriors fins a situar-se vora 2 punts percentuals per sota el grup de comparació. Aquests resultats semblen indicar que la utilització de serveis d'inserció laboral es comporta de manera oposada a la contractació subvencionada, de manera que l'augment de la contractació redueix la utilització de serveis d'inserció laboral.

En segon lloc, és interessant també analitzar si les subvencions han tingut un efecte en la inserció laboral mitjançant l'auto-ocupació. Els resultats mostren com la probabilitat de donar-se d'alta com a autònom per al grup de tractament (en relació al grup de

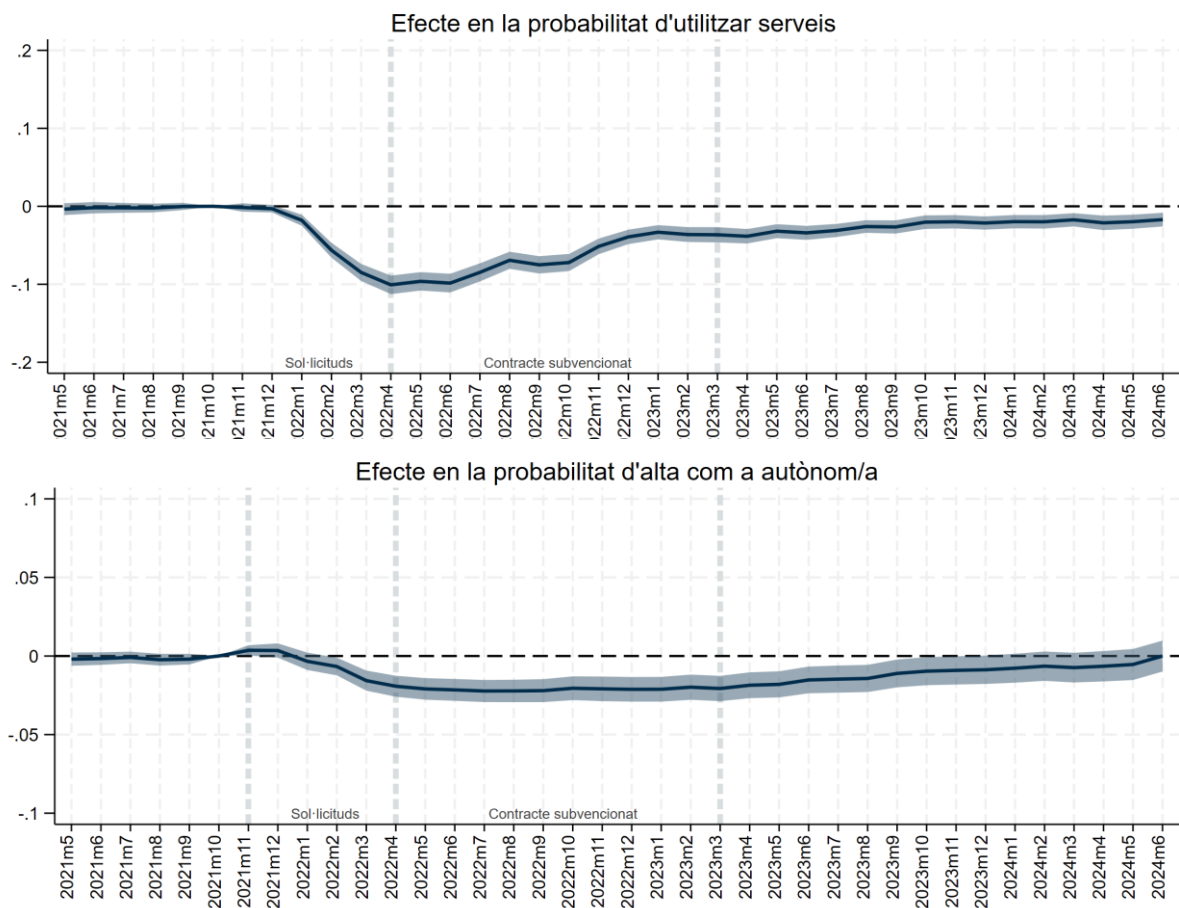
comparació) es redueix mentre dura el contracte subvencionat, però aquesta distància es va reduint fins a desaparèixer catorze mesos després del programa.

Figura 12. Efecte de les subvencions en altres resultats relacionats amb la inserció laboral

	Ús serveis d'inserció laboral	Alta autònoms
Efecte 14 mesos després	-0.0171***	-0.0000
Desviació estàndard	(0.0045)	(0.0050)
Mitjana anterior	0,0414	0,0213
Canvi percentual	-41 %	0 %
Observacions	35.455	35.455

Nota: la taula mostra l'efecte en la probabilitat de fer ús de serveis d'inserció laboral (columna 1) o d'estar donat d'alta com a persona treballadora autònoma (columna 2) a juny de 2024, utilitzant el mètode de diferència en diferències combinat amb *matching*, on el període de referència és el mes anterior a l'inici del període de sol·licituds, l'octubre de 2021. Es mostra el canvi percentual que aquests efectes impliquen respecte a la mitjana del grup de tractament de la probabilitat de trobar-se en cada situació el mes anterior al període de sol·licituds.
Nivell de significació estadística: * = 10 %, ** = 5 %, *** = 1 %

Figura 13. Efectes en el temps de les subvencions en altres resultats relacionats amb la inserció laboral



Nota: els gràfics mostren l'efecte estimat de les subvencions en cada un dels mesos resultant de l'aplicació del mètode de *matching* combinat amb el mètode de diferència en diferències. El període base és el mes anterior a l'inici del període de sol·licituds, l'octubre de 2021. L'àrea ombrada mostra els intervals de confiança de les estimacions al 95 % de significació estadística.

Efectes associats al retorn a l'educació reglada

Tal com plantejava la teoria del canvi i les hipòtesis de l'avaluació d'impacte, les subvencions poden haver contribuït a l'activació dels joves a l'atur mitjançant el retorn educatiu, i no només incentivant la inserció laboral. En aquest apartat s'analitza si les subvencions a la contractació han contribuït a augmentar les matriculacions en cicles formatius de grau mitjà o superior, o l'obtenció de certificats de professionalitat expedits pel SOC. Cal tenir en compte que no es disposa de dades relatives a les matriculacions a estudis universitaris. D'altra banda, tampoc no es disposa de dades de matriculacions anteriors al programa, i per tant els resultats que es mostren són els resultants de l'aplicació del mètode del *matching* sense combinar-los amb el mètode de diferència en diferències. Finalment, cal tenir en compte que la matriculació és presencial i no s'han pogut obtenir dades relatives a la matriculació a distància, la qual per al curs 2023-2024 s'estima pel volant del 30 %. Per tant, els resultats d'aquesta secció s'han d'interpretar amb precaució.

Els resultats que es mostren en la Figura 14 indiquen efectes negatius de petita magnitud. Com era d'esperar, la participació en el programa comporta una reducció de les matriculacions del curs 2022-2023, ja que en aquest moment el grup de tractament es troba ocupat en el contracte subvencionat. De cara al curs 2023-2024 els efectes podrien ser potencialment diferents, ja que el període de contractació subvencionada ha acabat, però els resultats mostren també un impacte negatiu, encara que d'una magnitud petita (2 punts percentuals). L'efecte en la probabilitat d'obtenir un certificat de professionalitat durant els catorze mesos posteriors al programa és també negatiu però encara més petit (menys d'1 punt percentual). Aquests resultats es mantenen també si es restringeix la mostra a joves sense educació postobligatòria o sense educació secundària, col·lectius pels quals podria esperar-se un efecte més prometedori (vegeu la Figura 32 dels annexos). En tot cas, no es troba evidència d'un augment del retorn educatiu a causa del programa, almenys per als estudis no universitaris i en el curt termini.

Figura 14. Efecte de les subvencions en la matriculació de cicles formatius de grau mitjà i superior i obtenció de certificats de professionalitat

	Matriculació curs 2022-2023	Matriculació curs 2023-2024	Certificat de professionalitat
Tractat	-0.0356*** (0.0048)	-0.0214*** (0.0042)	-0.0066*** (0.0016)
Observacions	35.455	35.455	35.455

Nota: la primera columna mostra l'efecte en la probabilitat de matriculació en estudis de grau mitjà o superior el curs 2022-2023, la segona columna mostra l'efecte en la probabilitat de matriculació en estudis de grau mitjà o superior el curs 2023-2024 (excloent la matriculació a distància) i la tercera columna mostra l'efecte en la probabilitat d'obtenir un certificat de professionalitat entre l'abril de 2023 i el juny de 2024.

Nivell de significació estadística: * = 10 %, ** = 5 %, *** = 1 %

Efectes per subgrup²³

Com s'ha comentat en la secció 2.3, la literatura prèvia argumenta que les subvencions a la contractació per a persones joves són en general més efectives quan es destinen a col·lectius en situació de vulnerabilitat. Aquests estudis recomanen, per tant, delimitar la població beneficiària d'aquest tipus de subvencions a persones que fa més temps que són a l'atur, que es troben en situació de risc d'exclusió social o que tenen nivells educatius baixos, característiques que s'associen a una productivitat laboral baixa. Per aportar evidència en aquest sentit, en aquesta secció presentem els impactes de les subvencions diferenciats per diferents grups de joves en funció de l'edat, el sexe, el nivell educatiu i el temps com a demandant d'ocupació.

Adicionalment, s'ha analitzat si hi ha característiques del contracte subvencionat que influeixen en els resultats obtinguts. Per fer-ho, s'han estimat els efectes de forma separada segons si el contracte es subvenciona amb la convocatòria específica de contractació en pràctiques o en la modalitat no lligada a un tipus específic de contracte, segons si la contractació subvencionada és en una ocupació qualificada o no qualificada²⁴ i segons el sector en el que es desenvolupa la contractació subvencionada.

Els resultats de l'impacte de les subvencions en la contractació aliena es mostren a la Figura 15, i els efectes en el temps es mostren a la Figura 33 dels annexos. S'observa com l'efecte és positiu per tots els subgrups analitzats, amb magnituds que se situen entre 8 i 20 punts percentuals catorze mesos després de la finalització del contracte subvencionat. Si bé en general no es troben diferències rellevants, els següents grups destaquen per tenir efectes especialment superiors o inferiors a l'efecte mitjà per tota la població jove (de 15 pp):

- **Increment especialment elevat per persones amb major temps acumulat com a DONO.** Aquelles persones amb més de 6 mesos com a DONO acumulats durant els dos anys anteriors a l'inici del programa tenen una probabilitat 20 punts percentuals major de tenir un contracte que les persones del grup de comparació del mateix subgrup. La gran magnitud de l'efecte s'explica perquè es tracta d'un col·lectiu que presenta majors dificultats per la inserció laboral, i pel qual una entrada ràpida al

²³ Per estimar els resultats per a cada subgrup, s'ha portat a terme el mateix mètode d'estimació (*matching* combinat amb diferència en diferències) per a cada subgrup. Perquè els resultats siguin vàlids, la qualitat de l'emparellament ha de ser bona per a cada subgrup. En la Figura 30 dels annexos es mostren diferents mesures relatives a la qualitat del mètode de l'emparellament per a cada subgrup, en què s'observa com la qualitat de l'emparellament és bona per a cada un dels subgrups.

²⁴ La categorització es fa en base a la classificació d'ocupacions de l'INE. Les ocupacions qualificades inclouen directores i gerents, tècnics i professionals científics i intel·lectuals, tècnics i professionals de suport, treballadors qualificats del sector agrícola, ramader, forestal i pesquer i artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció. Les ocupacions no qualificades inclouen empleats comptables, administratius i altres d'oficina, treballadors del servei de restauració, personals, protecció i venedors, operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors i ocupacions elementals.

mercat laboral gràcies a la contractació subvencionada és especialment avantatjosa.

- **Increment de menor magnitud per persones joves en contractes subvencionats per la convocatòria de pràctiques.** L'efecte per aquest subgrup és de 8,5 punts percentuals. La distància envers l'efecte mitjà podria venir donada pel fet que els contractes subvencionats en aquesta convocatòria són temporals, i per tant contribueixin en menor mesura a una adquisició de competències laborals valorades per les empreses. No obstant, cal interpretar aquests resultat amb precaució, ja que l'efecte pot estar causat per la forma de construir la variable de resultat (veure secció 5.4).

Figura 15. Efecte de les subvencions en la contractació aliena per subgrups de la població jove

	Edat		Sexe	
	16-23	24-30	Dona	Home
Contracte 14 mesos després	0.1329***	0.1668***	0.1503***	0.1795***
Desviació estàndard	(0.0182)	(0.0162)	(0.0183)	(0.0161)
Mitjana anterior	0.3645	0.4880	0.4600	0.4112
Canvi percentual	36%	34%	33%	44%
Observacions	16.212	19.243	16.898	18.557
	Nivell educatiu		Temps DONO	
	Sense educ. post.	Amb educ. post.	Menys de 6 mesos	Més de 6 mesos
Contracte 14 mesos després	0.1438***	0.1149***	0.1670***	0.2062***
Desviació estàndard	(0.0144)	(0.0228)	(0.0136)	(0.0284)
Mitjana anterior	0.4141	0.4655	0.4351	0.4238
Canvi percentual	35%	25%	38%	49%
Observacions	27.453	8.002	23.768	11.687
	Convocatòria		Ocupació	
	Pràctiques	Ordinària	No qualificada	Qualificada
Contracte 14 mesos després	0.0847**	0.1630***	0.1621***	0.1608***
Desviació estàndard	(0.0385)	(0.0127)	(0.0155)	(0.0220)
Mitjana anterior	0.3479	0.4403	0.4551	0.4355
Canvi percentual	24%	37%	36%	37%
Observacions	30.354	35.021	32.978	31.542
	Sector			
	Serveis	Agricultura i indústria	Construcció i transport	
Contracte 14 mesos després	0.1299***	0.1608***	0.1621***	
Desviació estàndard	(0.0155)	(0.0220)	(0.0155)	
Mitjana anterior	0.4405	0.4355	0.4551	
Canvi percentual	29%	37%	36%	
Observacions	33.371	31.542	32.978	

Nota: la taula mostra l'efecte en la probabilitat de tenir un contracte laboral a juny de 2024 per cada subgrup, utilitzant el mètode de diferència en diferències combinat amb *matching*, on el període de referència és el mes anterior a l'inici del període de sol·licituds, l'octubre de 2021. Es mostra el canvi percentual que aquests efectes impliquen respecte a la mitjana del grup de tractament de la probabilitat de tenir un contracte el mes anterior al període de sol·licituds.

Nivell de significació estadística: * = 10 %, ** = 5 %, *** = 1 %

5.3. Síntesi

En aquesta secció s'ha analitzat quin ha sigut l'impacte de les subvencions a la contractació en les persones joves participants, respecte un grup de comparació format per persones joves que també estaven en situació de desocupació durant el període de sol·licitud de participació al programa. S'utilitza el mètode de *matching* combinat amb el de diferència en diferències per estimar el que els hi hauria passat a les persones participants si no haguessin participat en contractes subvencionats (el contrafactual). A continuació, es resumeixen els principals resultats observats.

Les subvencions són eficaces en augmentar la probabilitat de tenir un contracte fins a catorze mesos després de la finalització del contracte subvencionat

L'efecte és de vora 15 punts percentuals sis mesos després de la finalització del contracte subvencionat i es manté fins a catorze mesos després. Al llarg de tot aquest període, les persones joves acumulen 2,3 mesos més d'experiència laboral que el grup de comparació. Per tant, més enllà dels beneficis que pot suposar per la persona jove estar ocupada durant l'any en què es subvenciona el seu contracte, també millora la seva inserció laboral posterior, ja sigui perquè manté el contracte en la mateixa empresa o perquè l'experiència obtinguda facilita la seva inserció en altres empreses.

L'impacte és especialment rellevant en la contractació indefinida, en detriment de la contractació temporal i fixe-discontínua

Les contractacions subvencionades han sigut majoritàriament indefinides, cosa que fa que l'increment de l'experiència laboral entre els joves participants sigui en contractes de més qualitat. Aquest és un dels aspectes que pot explicar el fet que les subvencions no només han estat efectives per incrementar la taxa d'ocupació, sinó també a l'hora de millorar l'estabilitat laboral. En concret, les subvencions augmenten en 23,2 punts percentuals la probabilitat de tenir un contracte laboral indefinit als 14 mesos i redueixen en 4,4 i 4,7 punts percentuals la probabilitat de tenir un contracte temporal i un contracte fixe-discontínu, respectivament.

Magnitud de l'efecte molt rellevant

La magnitud de l'efecte és gran en comparació a altres polítiques actives d'ocupació avaluades. En una revisió recent de la literatura que avalua els impactes de les polítiques actives d'ocupació a escala internacional, Card et al. (2017) troben que, en les 83 avaluacions considerades, l'efecte mitjà en la taxa d'ocupació és de 1,6 pp en el curt termini (fins a 1 any després de la finalització del programa), de 5,4 pp en el mitjà termini (entre 1 i 2 anys) i de 8,7 pp en el llarg termini (més de 2 anys). Considerant només programes de subsidis a la contractació en empreses privades, la revisió troba uns efectes mitjans de 1,2 pp en el curt termini, 6,2 pp en el mitjà termini i 21,1 pp en el llarg termini. El present estudi troba un impacte de 15,1 pp als 14 mesos després de la finalització del

programa, magnitud que es troba, per tant, considerablement per sobre dels impactes estimats de polítiques actives d'ocupació implementades arreu del món.

Per altra banda, a Catalunya, el quart trimestre del 2021, la diferència entre la taxa d'ocupació entre la població amb com a màxim la segona etapa d'educació secundària superada i la població amb educació superior era de 18,3 pp²⁵, xifra que mostra la rellevància de la magnitud de l'efecte en el context català.

Diferències entre subgrups de població

No s'observen diferències importants en l'efectivitat de les subvencions entre diferents subgrups de població. Les subvencions són efectives per a tots els subgrups en incrementar la probabilitat de tenir un contracte laboral catorze mesos després de la finalització del programa, tot i que la magnitud varia en funció del grup.

Destaca un increment major en la probabilitat de contractació per al grup de joves amb major temps acumulat com a DONO, col·lectiu amb majors dificultats per la inserció laboral i pel qual les subvencions tenen un efecte especialment positiu.

Reducció en l'ús de serveis d'inserció laboral i absència d'efectes en l'activitat per compte propi

Pel que fa a l'efecte de les subvencions en la utilització de serveis d'inserció laboral, s'observa com en general es comporta de manera oposada a l'efecte en la contractació aliena. Els resultats semblen indicar, per tant, que l'efectivitat de les subvencions en promoure la contractació aliena va en detriment de la utilització de serveis d'inserció laboral. D'altra banda, no s'observen efectes significatius de les subvencions en l'activitat com a autònom, fet que no sorprèn, donat que aquest no és un objectiu directe d'aquest tipus de subvencions a la contractació aliena per a col·lectius joves.

Absència d'efectes en la participació en el sistema educatiu reglat

Finalment, les subvencions no són efectives a l'hora d'incentivar la participació en el sistema educatiu reglat. De fet, s'observa un efecte negatiu en el nombre de matriculacions en el curs 2023-2024 i en la probabilitat d'obtenir un certificat de professionalitat després del programa, tot i que els efectes són de magnitud petita. No obstant això, cal interpretar aquests resultats amb precaució, ja que no s'inclouen les matriculacions a estudis universitaris i no es disposa de dades de matriculacions anteriors al programa de subvencions.

²⁵ Xifra calculada utilitzant les dades de l'Enquesta de població activa (EPA) de l'Institut Nacional d'Estadística (INE).

5.4. Limitacions

Qualitat de les base de dades de Contrat@

Per a l'anàlisi de l'efecte del programa en la inserció laboral s'utilitza la base de dades de Contrat@. Aquesta base de dades conté tots els contractes en els quals les persones joves de la mostra han treballat, amb informació sobre la data d'inici i la data de finalització del contracte. Una limitació important d'aquesta base de dades és que no consta la informació sobre la data de finalització del contracte per a un 40 % dels contractes de la base de dades. Per solucionar aquest problema, s'ha imputat la data de finalització mitjançant diferents mètodes i supòsits. En concret, s'assumeix que el contracte finalitza si la persona es dona d'alta com a DONO²⁶, com a persona treballadora autònoma, o si inicia un altre contracte. Addicionalment, per als contractes temporals la data de finalització imputada es corregeix utilitzant la duració mitjana dels contractes temporals per als quals hi ha informació de la data de finalització (segons tipologia de contracte).

En principi, no s'observen raons per pensar que aquesta imputació hagi d'afectar de manera diferencial el grup de tractament i el grup de comparació per als contractes anteriors a l'inici del programa. Per evitar que la imputació sí afecti de forma diferencial el grup de tractament un cop s'inicia el programa (la qual cosa esbiaixaria els resultats), cal disposar de la data de finalització dels contractes subvencionats. Aquesta dada s'obté a partir de l'aplicatiu CTR o la data de baixa SS. Per aquells contractes on tampoc es disposa d'aquesta informació, s'utilitza la metodologia d'imputació exposada anteriorment. També s'ha realitzat un anàlisi de sensibilitat dels resultats imputant com a data de finalització la data de fi del període subvencionable per tots els contractes, i que representa l'efecte mínim que hauria tingut el programa. Els resultats apunten a la mateixa direcció que els resultats principals, però l'efecte és d'una magnitud inferior.

En estudis futurs, per tal de no dependre d'aquests supòsits en la qualitat de les imputacions, seria desitjable disposar de bases de dades amb informació sobre la contractació que no presentessin aquests problemes de falta d'informació. Una base de dades molt útil sobre això podria provenir del registre administratiu de la Tresoreria de la Seguretat Social, que dona detalls individuals sobre la vida laboral de tots els afiliats i que conté els períodes d'altres i baixes de les persones treballadores.

Disponibilitat de dades relatives als efectes en la participació en estudis post obligatoris

Com s'ha comentat, els resultats relatius a la participació en educació post obligatòria només tenen en compte les matriculacions en cicles de grau mitjà i superior, i no inclouen les matriculacions en altres tipus d'estudis post obligatoris, com els estudis universitaris. Per tant, cal tenir en compte aquest fet a l'hora d'interpretar els efectes estimats amb relació als resultats d'educació. En estudis futurs, per tal de millorar l'anàlisi, seria

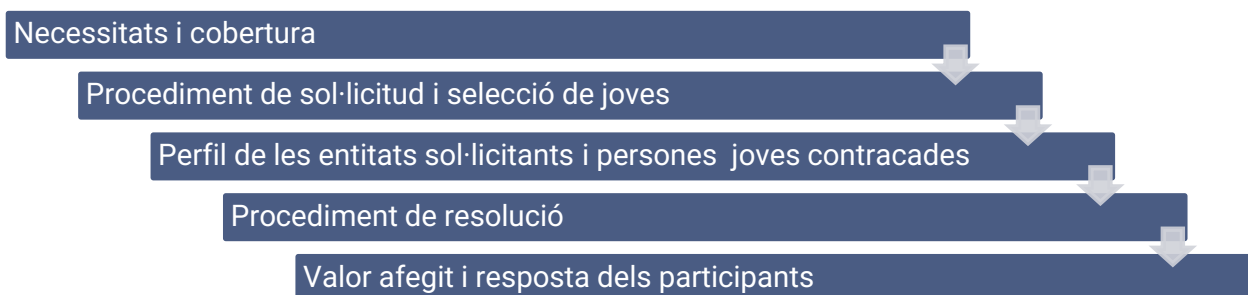
²⁶ Aquesta informació està disponible pel període entre abril de 2023 i juny de 2024, i també es disposa de la darrera data d'inscripció abans del programa.

desitjable poder disposar de dades relatives a la participació en tots els estudis post obligatoris.

6. Avaluació de la implementació: com s'ha desplegat el programa a la pràctica?

En l'apartat anterior s'ha donat resposta a les preguntes sobre si les subvencions a empreses i altres entitats per a la contractació de persones joves en situació d'atur funcionen i per a quins col·lectius de jovent ho fan amb més intensitat. En aquest apartat es pretén complementar aquestes respostes amb evidència relativa a com s'han implementat aquests ajuts a la pràctica. És a dir, cal esbrinar fins a quin punt el programa s'ha implementat tal com estava previst inicialment o si hi ha factors imprevistos que n'hagin afectat el desenvolupament. I és que generar evidència sobre la fidelitat en la implementació d'una intervenció pública (Carroll et al., 2007; Fisher et al., 2014) és molt important per a la interpretació dels resultats d'una avaluació de l'efectivitat. Aquest concepte es refereix a la mesura en què els programes i intervencions s'executen com es va planificar originalment. Una alta fidelitat garanteix que els resultats obtinguts en l'avaluació reflecteixin veritablement l'eficàcia del programa, en lloc d'errors o desviacions en la seva implementació. Mantenir una bona fidelitat d'implementació permet als responsables de polítiques i investigadors determinar si els resultats positius o negatius són conseqüència del disseny de la política mateixa o de factors externs. A més, proporciona una base sòlida per a la replicació i l'escalat de polítiques exitoses, i s'assegura que les bones pràctiques es mantinguin constants en diferents contextos i poblacions.

D'aquesta manera, s'han definit un seguit de dimensions rellevants en la implementació d'aquests ajuts, tant a partir de la literatura especialitzada com de la teoria del canvi sobre aquesta política. Aquestes dimensions es consideren els principals aspectes de la implementació que actuen com a mediadors de l'efectivitat del capítol anterior. Així mateix, són aspectes que s'han de tenir en compte si eventualment es vol replicar el programa en noves edicions, se'n vol ampliar l'abast o estendre'l a altres col·lectius de persones en situació d'atur. Les dimensions es presenten de manera cronològica, l'apartat 6.1 descriu les necessitats o problemàtica de partida que justifiquen la intervenció així com la cobertura; el 6.2 presenta els factors relacionats amb el procediment de sol·licitud; el 6.3 presenta el perfil de les persones joves contractades a partir de la subvenció; el 6.4 assenyalava els factors vinculats amb el procés de resolució dels ajuts, i el 6.5 mostra el valor afegit percebut per part de les entitats i persones joves.



6.1. Necessitats i cobertura

La identificació de les necessitats és fonamental per saber si una política és efectiva. Si a la pràctica s'adrecen altres problemàtiques diferents de les inicialment plantejades, n'afectarà de manera molt rellevant els resultats. Així mateix, de manera global, serà important tenir clar quina ha estat la cobertura que fa la política de la població diana que pateix la problemàtica.

La problemàtica inicial, alineada a grans trets amb la prevista en la teoria del canvi

A la pràctica, les necessitats que justifiquen la posada en funcionament dels ajuts a la contractació coincideixen amb les inicialment previstes en la teoria del canvi. Per una banda, que la crisi econòmica derivada de la COVID-19 ha impactat de manera prominent en el col·lectiu de persones joves i n'ha incrementat la taxa d'atur. D'aquesta manera s'exposa en la citació següent:

“[La COVID-19] Havia tingut un impacte bestial en l'ocupació juvenil. Va ser el col·lectiu més perjudicat probablement per l'impacte de la pandèmia. Tota la precarietat laboral que produïa joves, la temporalitat, els sectors estacionals... Tot allò que va repercutir en feines que moltes estaven ocupades per joves, es van eliminar. [...] Aquí hi va haver claríssimament un impacte. Aleshores, el que es va plantejar és fer polítiques de foment de la contractació. El volum era de tal magnitud que es plantejava també una qüestió que fos eficaç. [...] I aquí normalment és un col·lectiu que té unes dificultats d'accés al mercat de treball i en aquell moment no hi havia la reforma laboral, els contractes, fonamentalment, són temporals.” (E3, professional del SOC)

Si contrastem aquesta afirmació amb dades evolutives de la taxa d'atur juvenil, s'observa que:

- L'atur juvenil és un problema endèmic i en el moment d'obrir-se la convocatòria d'ajuts a la contractació la taxa d'atur juvenil se situava al voltant del 20 %.
- La taxa d'atur dels joves d'entre 16 i 29 duplica històricament la de la resta de la població (Figura 16).
- La taxa d'atur juvenil afecta de manera recent amb la mateixa severitat persones joves tant homes com dones (Figura 17).
- La taxa d'atur és més alta a mesura que el nivell educatiu de les persones joves és més baix (Figura 18).

Per una altra banda, després de la COVID-19, empreses petites i mitjanes i altres entitats es van veure afectades per una davallada de la productivitat i respectiva facturació. De fet, dades provinents de l'enquesta feta a les empreses subvencionades, mostren com un 64 % de les entitats de la convocatòria 65 i un 72 % de la convocatòria 66 van patir una caiguda dels seus ingressos. Així ho expressa un informant en la citació següent:

“Perquè realment les situacions d’optimisme o de contractació de les empreses són pessimistes i no haurien contractat si no fos perquè tenen un ajut. Que això és el que ara s’ha de veure si realment ha estat així. Aquí està el nucli de l’anàlisi.” (E3, professional del SOC)

I aquesta realitat és més important per a petites i mitjanes empreses, les quals han notat la caiguda en la seva facturació:

“Jo crec que aquí és sobretot una qüestió de primer diferenciar el teixit empresarial que existeix, perquè hi ha diferents realitats, trobem el que són les petites i mitjanes empreses i després hi ha el que són empreses més grans, amb més estabilitat, per dir-ho així, perquè tenen una altra dimensió. [...] Impulsar polítiques d’aquest tipus està bé perquè hi ha sobretot aquestes petites i mitjanes empreses que han patit bastant amb les restriccions i que potser tenen més problemàtiques.” (E10, agent social)

Figura 16. Evolució de la taxa d'atur per grup d'edat a Catalunya

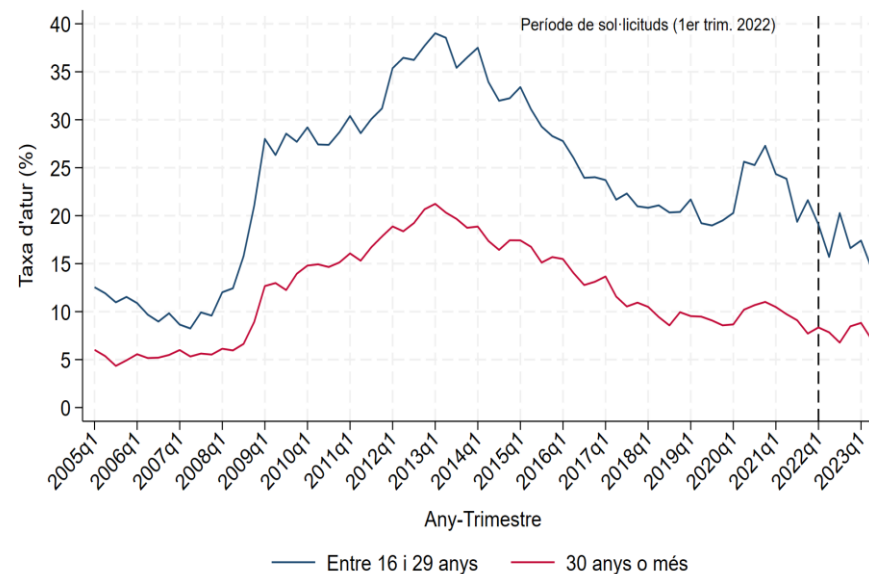
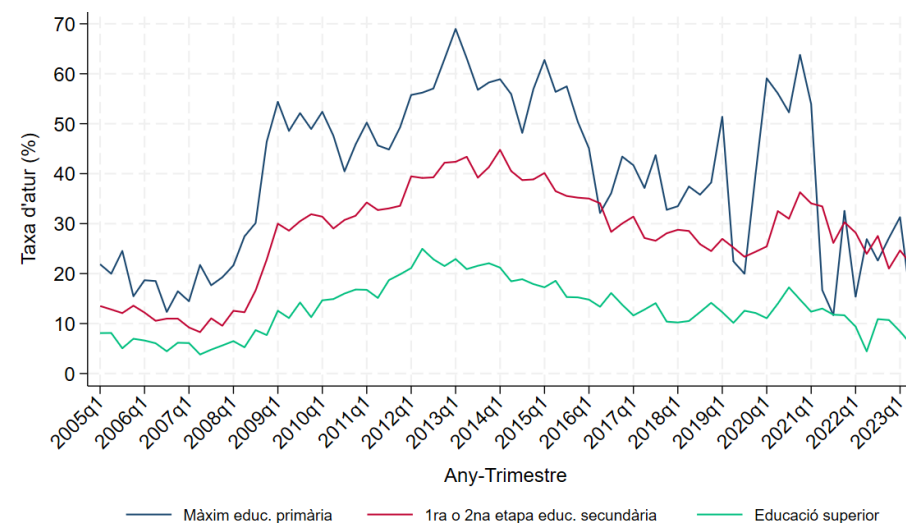


Figura 17. Evolució de la taxa d'atur de les persones joves d'entre 16 i 29 anys per sexe a Catalunya



Figura 18. Evolució de la taxa d'atur de les persones joves d'entre 16 i 29 anys per nivell educatiu a Catalunya

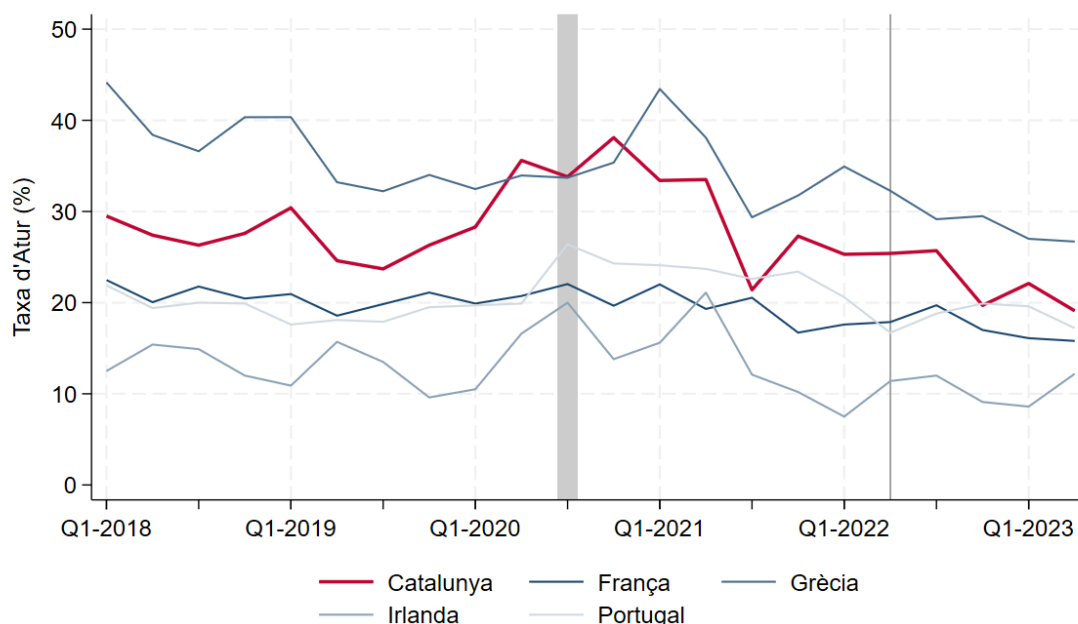


La subvenció del contracte ha començat massa tard

L'evidència argumenta que les mesures de foment a la contractació poden ser un instrument efectiu en facilitar l'ocupació en períodes de crisi. Es reconeix que aquestes mesures es poden usar com un estímul per contribuir a l'activació del mercat laboral en un període recessiu, especialment entre aquells col·lectius que en pateixen més els efectes. Per tant, seran més efectius si els participants s'inscriuen en el programa durant una recessió i en surten durant un període en què les condicions econòmiques siguin favorables.

La Figura 19 mostra l'evolució de l'atur de diferents països europeus que han posat en funcionament ajuts a empreses i entitats per la contractació de persones joves en situació d'atur.²⁷ Una de les conclusions que se n'extreu és que amb comparació a la resta de països del nostre entorn (línia vertical grisa gruixuda), Catalunya va endarrerir molt l'inici dels contractes subvencionats (línia vertical grisa prima). Mentre que la majoria de països van posar en funcionament aquests programes entre el juliol i el setembre de 2020, Catalunya ho va fer l'abril de 2022.

Figura 19. Inici de diferents programes d'ajuts a la contractació de diferents països europeus



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'EPA i d'ILO.

²⁷ Per ampliar-ne la informació, es pot consultar l'apartat 1. dels annexos en què es descriuen amb més detall aquestes experiències.

La majoria de països inicia aquests programes amb taxes d'atur a l'alça, mentre que Catalunya ho fa en un moment en què aquesta taxa tendeix gradualment a la baixa. En definitiva, l'inici del programa en un context econòmic que no és del tot contracíclic en pot haver disminuït l'efectivitat. L'apartat 6.4 dona més informació sobre la complexitat, així com els condicionants, que implica acollir-se als Fons REACT de la Unió Europea.

Una cobertura significativa, però amb diferències segons l'edat i el nivell educatiu de les persones joves en situació d'atur

El grau de cobertura d'un programa es defineix com la ràtio entre el nombre total de participants i el nombre total de persones que se'n poden beneficiar, això és, el total de persones que pateixen la problemàtica a la qual pretén fer front (població diana). En el cas dels ajuts a la contractació, una aproximació al càlcul de la població diana passa per tenir en compte totes aquelles persones joves d'entre 16 i 29 anys que es troben en situació d'atur. A partir de les dades sobre persones en situació d'atur de l'Observatori del Treball i Model Productiu,²⁸ s'han extret el nombre de persones en situació d'atur l'abril de 2022, moment en què s'inicia la subvenció del contracte. Per ajustar-se el màxim possible a les taxes reals de cobertura, s'han calculat tant a partir de l'atur registrat com dels demandants d'ocupació no ocupats. La

Figura 20 conté les taxes de cobertura globals per a joves de 16 i 29 anys, així com també per a diferents variables de segmentació com sexe, edat, nivell educatiu i territori.

Figura 20. Cobertura del programa d'ajuts a empreses i entitats per la contractació de persones joves en situació d'atur el mes d'abril de 2022

	Joves contractats mitjançant la subvenció	Atur registrat	Demandants no ocupats	Cobertura segons aturats registrats	Cobertura segons demandants no ocupats
Total de persones joves aturades 16-29 anys	5.887	47.534	53.010	12,38 %	11,11 %
Sexe					
Homes	3.231	23.358	26.123	13,83 %	12,37 %
Dones	2.656	24.176	26.887	10,99 %	9,88 %
Grup d'edat					
16-19	616	5.952	7.589	10,35 %	8,12 %
20-24	2.646	16.222	19.581	16,31 %	13,51 %

²⁸ Per a més informació, es pot consultar aquest enllaç web <https://observatorideltreball.gencat.cat/ObservatoriDelTreball/servlet/mstrWeb> [consulta, 10.12.2023].

	Joves contractats mitjançant la subvenció	Atur registrat	Demandants no ocupats	Cobertura segons aturats registrats	Cobertura segons demandants no ocupats
25-29	2.516	25.360	25.840	9,92 %	9,74 %
Majors 30	109	-	-	-	-
Nivell educatiu					
Sense estudis i primaris	373	3.745	3.969	9,96 %	9,40 %
Secundaris	2.615	35.896	40.354	7,28 %	6,48 %
Superiors	2.153	7.893	8.687	27,28 %	24,78 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades d'atur publicades per l'Observatori de Treball i Model Productiu.

La cobertura global del programa d'ajuts a la contractació se situa entre el 10 i el 13 % de la població jove que compleix el doble requisit de trobar-se a l'atur i tenir entre 16 i 29 anys.²⁹ Pel que fa a la cobertura entre homes i dones, s'observa que és lleugerament superior per als homes. Pel que fa al comportament de la cobertura segons el territori, s'observa que no hi ha diferències gaire importants entre províncies, encara que les taxes són lleugerament superiors per a les províncies de Girona i Lleida.

D'altra banda, esdevé interessant posar de manifest les diferències notables pel que fa a la cobertura en altres variables. Per una banda, pel que fa l'edat, el programa de subvencions dona cobertura de manera més important a les persones joves d'entre 20 i 24 anys. Per l'altra, pel que fa al nivell d'estudis, l'abast del programa és més prominent per a persones joves amb estudis superiors.

En conclusió, cal posar de manifest les limitacions de cobertura del programa d'ajuts a la contractació quan l'objectiu és contribuir de manera global a la inserció laboral de les persones joves afectades de manera dràstica per la crisi econòmica derivada de la COVID-19. Així mateix, cal tenir en compte que l'abast de la cobertura ha estat superior en joves amb estudis superiors, els quals no semblen haver estat els més afectats per la crisi econòmica —la Figura 20 d'aquest apartat mostra com la taxa d'atur de les persones joves d'entre 16 i 29 anys i amb estudis superiors és marcadament inferior a la d'aquells joves amb menys nivell educatiu durant la crisi econòmica de la COVID-19. A més, són un perfil d'alta ocupabilitat, fet que teòricament els hauria de permetre trobar una feina per si

²⁹ Cal tenir en compte en el moment d'interpretar aquesta taxa que el SOC ofereix altres programes que tenen aquesta població diana. Així mateix, cal tenir en compte que hi ha altres entitats i organitzacions que ofereixen programes similars per al col·lectiu de joves en situació d'atur, com ara entitats del tercer sector i ens locals.

mateixos sense el suport d'una política activa consistent en la subvenció d'un contracte laboral.

Aquesta primera anàlisi avança que, com s'argumentarà més endavant, la definició de la població diana només a partir d'una franja àmplia d'edat (16-29 anys) resulta insuficient. A més, aquesta informació esdevé clau i cal tenir-la en compte si es volen posar en funcionament noves edicions d'aquest programa per a aquest mateix col·lectiu o eventualment escalar-ne l'actual.

6.2. Procediment de sol·licitud de la subvenció i selecció dels participants

Un procediment de sol·licitud senzill és essencial perquè no es limiti l'accés a les entitats que ho requereixen i arribi de manera eficaç a la població diana. Si això no passa, s'incrementa el risc que les entitats i persones joves en situació d'atur més vulnerables, que són les que segons la literatura especialitzada més se'n beneficiarien, no hi puguin accedir.

El procés es valora adequat i es valora molt l'assessorament rebut pel SOC, malgrat que es podria millorar la informació de l'estat del procés

Els resultats de les enquestes mostren una valoració del procediment de la subvenció força positiu (de 7,6/10 en la convocatòria de pràctiques i de 7,1/10 de la de contractes ordinaris). És molt rellevant destacar que la gran majoria de les entitats van rebre suport del SOC durant el procés, que el valoren per sobre de 8,1/10. En concret, el 73 % de les entitats de la convocatòria de pràctiques i el 65 % de la convocatòria de contractes ordinaris manifesten haver-ne fet ús, cosa que seria una de les principals explicacions de la valoració positiva del procediment.

Aquest esforç d'acompanyament a les entitats es va tenir molt present des de la Subdirecció d'Ocupació Juvenil i Qualificació Professional, que va prioritzar aquest suport:

“Al principi, quasi tota la jornada, consultes d'entitats i modificar coses de la via de sol·licitud, però també es va passar això, que va ser la reforma laboral [...] Hi havia consultes mil de tot.”
(E2, professional de la política pública)

Aquest suport es va detectar en part perquè les entitats a les quals s'adreçaven aquests ajuts no eren les habituals del procediment habitual del foment de contractes de pràctiques:

“Com que moltes empreses petites i autònoms i així que no estan acostumats a fer aquest tipus de subvencions, sí que jo crec que ha estat més complex per a ells. Més que per a les associacions o fundacions que normalment sí que demanen subvencions, que normalment

estava tot. Sí que hem hagut de fer requeriments i així per coses que al millor faltaven i que tenien incidències en el fet de fer les subvencions.” (E2, professional de la política pública)

De fet, cal tenir en compte que aquesta política es diferenciava d’altres de prèvies pel tipus de contractes —prèviament era només de pràctiques— i pel perfil de les entitats que era més acotat i controlat, però, especialment, pel volum econòmic que suposava:

“Normalment les polítiques de fomentar l’ocupació dintre del SOC van adreçades a entitats locals i entitats sense ànim de lucre, perquè s’entén que són dos entorns també més protegits de cara a col·lectius vulnerables, joves que necessiten també un acompanyament.” (E2, professional política pública)

Figura 21. Principals característiques dels programes previs que subvencionaven la contractació de persones joves

Programa	Mes i any de la resolució	Pressupost	Descripció	Entitats beneficiàries
Fem ocupació per a joves	Desembre de 2017	11.000.000 €	Experiència professional mitjançant contracte laboral. Durada mínima de 6 mesos. Formació vinculada al contracte de treball Orientació i acompanyament en el procés de contractació i formació	Ajuntaments Consells Comarcals Entitats jurídiques amb participació majoritària per part d’administracions públiques Organitzacions empresarials i sindicals intersectorials
Contractació en pràctiques de persones joves beneficiàries de la Garantia Juvenil (SOC-JENP)	Juny de 2019	13.000.000 €	Contractes de treball en pràctiques durant un període de 6 mesos a jornada completa	Ajuntaments Consells Comarcals Entitats sense ànim de lucre
Contractació en pràctiques de persones joves beneficiàries de la Garantia Juvenil (SOC-JENP)	Octubre de 2020	3.000.000 €	Contractes de treball en pràctiques durant un període de 6 mesos a jornada completa	Ajuntaments Consells Comarcals Entitats sense ànim de lucre

Programa	Mes i any de la resolució	Pressupost	Descripció	Entitats beneficiàries
Contractació en pràctiques de persones joves beneficiàries de la Garantia Juvenil (SOC-JENP)	Maig de 2021	16.445.000 €	Contractes de treball en pràctiques durant un període de 6 mesos a jornada completa	Ajuntaments Consells Comarcals Entitats sense ànim de lucre
Primera experiència professional en les administracions públiques de contractació de persones joves en situació d'atur	Desembre de 2021	14.412.370 €	Contractes de treball en pràctiques de 10 mesos	Els òrgans de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes públics vinculats o dependents Les altres entitats del sector públic institucional de la Generalitat de Catalunya

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del SOC.

En canvi, els motius més habituals per valorar en negatiu el procediment és, en primer lloc, el retard en la resolució i en el cobrament de la subvenció i, en segon lloc, que es considerava un procés administratiu complex en la sol·licitud, però més en la revisió i comprovació. Ambdós aspectes s'analitzaran més endavant, ja que no tenen a veure amb el procediment de sol·licitud, sinó amb el de resolució.

També es valora de manera molt positiva el document que incloïa les “preguntes freqüents; totes aquestes coses van molt bé perquè així a vegades allò que tu penses ja està reflexat allà i tens la pregunta-resposta, no? Això sempre va molt bé” (E9, agent social). No obstant això, les entitats entrevistades manifesten que el procediment és complex i comporta molta gestió administrativa, però, posaven en valor el suport rebut:

“Sí, a veure, sempre amb el tema de la paperassa hi ha certes dificultats. Tot el que és la gestió de la tramitació, a vegades és una mica farragosa. Però ens en vam sortir i sí que és veritat que sempre que demanàvem ajuda enviant un correu o així, tardàvem un parell de dies i ens responien. Al final, és una mica el que vols, que hi hagi algú a l'altre costat que t'ajudi a fer la tramitació i a fer això. Per què? Perquè amb una empresa tan petita tens molt poc temps lliure per fer segons quines coses. T'has de dedicar a fer l'activitat que et pertoca fer i quan tens que fer gestions amb l'Administració i tramitacions d'ajudes, de subvencions i tal, si és molt farragós, al final desisteixes perquè dius, mira tu, no tinc temps. Però, bueno, va anar

tot raonablement bé en aquest sentit. Ens van ajudar en el procés quan vam tenir un dubte. [...] A vegades el que passa amb les administracions és que et demanes una ajuda, una subvenció i quan t'entrebanques en algun tràmit, en algun paper que has de posar i tal, no hi ha ningú que et respongui. Tot són respostes automàtiques, respostes típiques. [...] I trobar-lo una persona que realment et digui, no, això ho has de fer així i tal, va bé. I en aquest cas va anar bé." (E13, empresa)

"Va haver-hi un petit error, vam enviar, en comptes d'enviar el contracte, vam enviar un altre document, ara no me'n recordo. I una funcionària de la Generalitat em va trucar al meu mòbil personal per dir-me que s'havia de fer això, que estava malament, que no sé què, que si no, no, molt bé, o sigui que estic molt agraït amb aquesta persona perquè, clar, hagués dit fora, no compleix la documentació, no tens subvenció. O sigui que molt bé, molt bé." (E11, empresa)

No obstant això, una part important de les entitats van fer la sol·licitud a través de les gestories, especialment a la convocatòria de contractes ordinaris. A les enquestes es mostra que el 41,3 % de les entitats de la convocatòria de contractes ordinaris van gestionar-ho amb una gestoria, cosa que es justificaria perquè tenen un perfil diferent, amb menys experiència en la sol·licitud d'ajuts. Cal tenir en compte que això suposa una reducció considerable dels ajuts per a aquelles entitats amb menys experiència, la qual cosa caldria valorar per informar del procediment de suport que el SOC ofereix.

"La documentació per mi és una burrada. [...] Jo personalment no he fet res. A mesura que han anat sortint problemes entrebancs, perquè de veritat que n'hi ha hagut molts, de fet encara falta... Tot això ho he anat fent a través de la gestoria. [Implica cost econòmic] i hi ha cost addicional mental [...]. La veritat és que jo sol no hauria vist amb cor de fer-ho. Però la que ve després també... Inclús la gestoria, molts dies he vist que, no m'ho acaben de dir, però anaven una mica peixos." (E15, persona autònoma)

"Vam demanar a la gestoria si podríem fer nosaltres tota la tramitació i tota la gestió de l'ajuda, de la subvenció, de la justificació després i de tot plegat. I ens van adreçar a una altra empresa especialitzada en això, en sol·licitar ajudes, en tramitar ajudes i tal. Però és que, clar, et cobren entre un 20 i un 30 % de l'ajuda. [...] Aleshores, això són molts diners. Estem parlant de més de 4.000 euros, no? I això és important que l'Administració sàpiga que si fica els tràmits molt complicats i la gestió molt complicada, que no ho poden fer les pròpies empreses perquè tenen que fer un màster pràcticament de dret públic i administració pública, acaben tenint que subcontractar moltes i anys i ho subcontracten pel cost positiu. I nosaltres, perquè jo ho vaig anar fent i ho vaig voler treure, no? Però que sapigueu això, que com més fàcil és per l'empresa, millor." (E13, empresa)

Com un altre aspecte que cal millorar, diverses entitats i persones manifesten que haurien agraït tenir més coneixement de l'estat de la resolució i dels propers passos:

"Jo una mica l'acompanyament amb la documentació sí que he trobat [a faltar]. No sé si és culpa del SOC o ben bé d'on tindria que venir, però sí que una mica de tant en tant una trucada. Jo he estat amb la incògnita de què està passant, no sé quan arribarà, no sé com va.

Bé, doncs no sé, una trucada mensual, o cada dos mesos, cada tres. Escolta, mira, ho tenim així, falta això, o no falta això, però passa això. Una mica més d'informació." (E15, persona autònoma)

El disseny de la sol·licitud es va procurar fer amb la màxima simplificació administrativa, tan internament com externament, tot i que s'hi han detectat possibles millores

En primer lloc, el fet que fossin dues convocatòries ha suposat algunes ineficiències. Com s'ha mencionat prèviament, aquesta intervenció analitzada fa referència a dues convocatòries (la 65 de pràctiques i la 66 de contractes ordinaris). Des del SOC s'informa que es va fer així i no una convocatòria amb dues línies perquè "tècnicament [...] va dir que és molt més fàcil fer dues convocatòries. Va ser purament una decisió administrativa" (E3), tot i que es qüestiona aquesta decisió, ja que va comportar una demora en el moment que va suposar un traspàs del pressupost entre convocatòries —inicialment, s'establia un pressupost de 62,5 milions d'euros a cadascuna de les convocatòries, però es van traspassar fons de la convocatòria de pràctiques a la de contractes ordinaris per l'alt volum d'expedients d'aquesta última—, a l'hora de justificar i fer el procediment, ha implicat fer el doble d'expedients, així com també s'ha detectat algunes entitats que van equivocar-se a l'hora d'escollir la convocatòria en la sol·licitud, entre d'altres.

"Va haver desequilibri entre les dues convocatòries, el 65 i el 66 [...] i va haver de fer una modificació d'import d'una resolució en un altre. Això és un temps... Hi ha un moviment comptable, tràmit administratiu... És un tràmit administratiu perquè fer una modificativa per l'import és molt costós en temps. [...] Es pot traspassar sense haver de fer tot el que hem fet quan són dues línies d'una mateixa convocatòria però no ho van preveure com a línies. [...] Vam explorar l'opció, vam comentar aquesta opció de dir, bé, perquè eren 130 milions i vam dir, bé, què voleu una convocatòria amb dues línies o voleu dues convocatòries d'una línia cada una. I ells [la unitat que impulsa el programa] van acabar decidint dues convocatòries separades d'una línia cada una." (E7, professional del SOC)

En segon lloc, tot i que amb caràcter general "era una convocatòria que no establia masses limitacions per poder participar" (E1), s'ha detectat que un dels motius per a una demanda més elevada de la convocatòria d'altres contractacions (66) respecte de la de pràctiques (65) fou per la facilitat, ja que implicava menys requisits, així com perquè es considera que fou més fàcil el procés de selecció per a les entitats:

"Bàsicament, crec que el motiu pel qual hi ha hagut molta més demanda d'aquesta convocatòria de contractació és que és molt més fàcil trobar joves aturats que no tinguin titulació, perquè, evidentment, hi ha els joves que tenen titulació o bé encara estan estudiant [...]. En principi, el que sí que està clar és que hem vist que hi ha hagut molta més demanda, sobretot per la facilitat de trobar candidats, jo crec, perquè també penseu que la contractació en pràctiques també ja estava coberta d'alguna manera amb altres convocatòries, per tant, hi havia menys joves disponibles. I també pel moment en el qual es va publicar la convocatòria, perquè si això es publica el setembre, segurament et trobes molts joves que acaben d'acabar

els estudis i, en canvi, havent-se publicat al final de desembre, no n'hi ha tants, perquè ja s'han buscat la vida i o millor han començat una altra formació." (E1, professional de la política pública)

"Jo crec que són diversos factors i que és complex identificar una persona que pugui complir tots aquests requisits [jornada completa i amb un període de finalització d'estudis concret] i a més li interessa i vulgui, perquè a part de tenir aquesta feina fan altres seleccions a altres llocs, que potser les condicions laborals els interessin més. És un factor més general que les subvencions que hi havia hagut prèviament de pràctiques ja costava de trobar entenc i de cobrir." (E2, professional de la política pública)

En tercer lloc, es va detectar durant el procés de revisió de les sol·licitud un problema amb la identificació dels joves com a DONO que es va corregir parcialment. Aquest era un dels requisits per part dels joves, tot i que en l'enquesta feta només un 70,7 % dels joves de la convocatòria de contractes ordinaris i el 74,7 % en el cas de contracte de pràctiques mencionava haver-se inscrit com a DONO prèviament abans de la formalització del contracte (i del restant la meitat mencionaven haver-ho fet després i l'altra meitat no ho recordava). És rellevant remarcar que més de 8 de cada 10 dels joves s'hi van inscriure pel web i telèfon del SOC.

"El tema d'estar inscrits com a DONO ens ha donat problemes. Moltes vegades els joves estaven inscrits però no com a DONO perquè a lo millor el dia que s'havien inscrit havien dit que no volien accedir a segons que coses i llavors ja no és DONO. [...] Jo crec que per desconeixement, desconeixement a vegades també de cara a l'entitat o així que potser no ha revisat bé la normativa que només havia d'estar inscrit, però no aquesta persona ha d'estar inscrit el dia anterior a l'inici del contracte. [...] Tu a vegades potser els hi pots dir o ells poden llegir 'has de ser dono que és demandant d'ocupació no ocupat', potser van a l'oficina i diuen que han vingut a apuntar però no els diuen que s'han d'apuntar com a demandant d'ocupació no ocupat, llavors és com un llenguatge també específic que has de conèixer-ho bé o has de tenir un acompanyament que les empreses tampoc no tenen aquest coneixement." (E2, professional política pública)

"El que passa és que el fet que els joves haguessin d'estar inscrits com a demandants d'ocupació, això sí que va ser un problema, perquè la majoria de joves, o no estaven inscrits o es van inscriure tard o perquè segons la normativa s'han d'estar inscrits abans de la formalització del contracte. I aquí va ser un problema important perquè la majoria s'inscrivien després o es pensaven que estaven inscrits i no ho estaven. Però això passa no només amb aquesta convocatòria." (E1, professional política pública)

De fet, com que es va detectar aquesta problemàtica, des de la Subdirecció d'Ocupació Juvenil i Qualificació Professional es va promoure un canvi en la instrucció interna del que

implicava ser un demandant d'ocupació no ocupat (DONO),³⁰ que fins aquell moment implicava que “un DONO era una persona que tenia disponibilitat total per treballar sense cap restricció. Les restriccions estaven delimitades. Llavors, només que una persona n'hagués posat una, ja no era DONO” (E1). Per exemple, una de les limitacions que afectaven era l'abast territorial: si a l'hora de fer la inscripció com a sol·licitant d'ocupació la persona establia que volia cercar feina només en un territori concret, ja no es considerava DONO. Així doncs, el canvi va consistir que aquestes delimitacions del que era considerat DONO es “relaxessin”. No obstant això, si s'havia inscrit com a DONO més tard o no ho havia fet, la sol·licitud igualment quedava denegada.

“Es va fer una nova instrucció interna (no publicada), finalment es va publicar i llavors vam poder acceptar moltíssima més gent perquè ja no hi havia aquesta restricció del DONO. [...] No podia haver limitat l'abast del territori on volia treballar. Només que tu, en el moment que et vas inscriure al SOC, diguessis que jo vull treballar a Barcelona Ciutat, ja no eres DONO, perquè estaves limitant l'abast.” (E1, professional de la política pública)

“Això sí que va ser una decisió que vam prendre perquè hagués estat un drama atorgar a les empreses un 80 % de les subvencions. I després revocar per una cosa tan clara i tan elemental com el tema del DONO. I per això es va voler revisar abans. [...] Hi ha alguns elements de verificació que s'han fet ex ante perquè després el drama fos menor.” (E3, professional del SOC)

Figura 22. Distribució temporal de la inscripció de les persones joves sol·licitants com a DONO

Moment d'inscripció com a DONO amb relació a l'inici del contracte	N	%
Més de quatre setmanes abans	3.020	44,85
Entre tres i quatre setmanes abans	255	3,79
Dues setmanes abans	406	6,03
La setmana anterior	2.964	44,02
Després de l'inici del contracte	89	1,32

Nota: s'hi inclouen 6.734 dels joves sol·licitants. Font: Elaboració pròpia.

En aquest sentit, la Subdirecció va revisar proactivament els criteris de sol·licitud per tal que les entitats poguessin corregir els possibles errors solucionables, cosa que va suposar una demora en l'atorgament de les subvencions, però alhora també procurava que menys subvencions es revoquessin posteriorment.

³⁰ Instrucció interna del SOC 27/2022, relativa a la consideració de persona demandant d'ocupació inscrita com a persona no ocupada, als efectes de la participació en polítiques actives d'ocupació al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

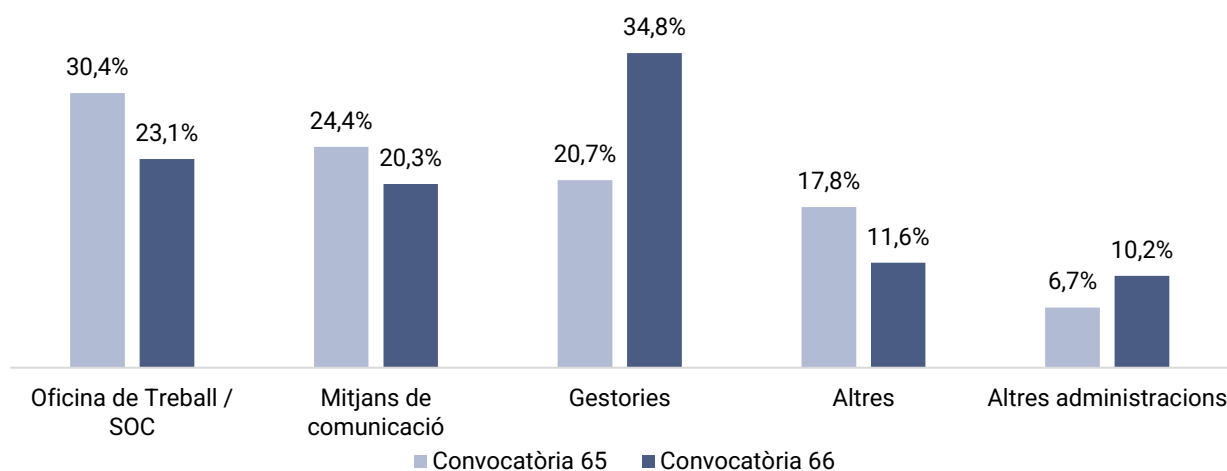
En quart lloc, com que “les empreses havien de presentar amb la sol·licitud el contracte fet; era una de les condicions” (E1), el fet d’haver de contractar la persona abans de rebre la subvenció generava incertesa per a les entitats, la qual cosa hauria pogut provocar que assumissin la contractació i després se’ls deneguéssin la sol·licitud, o bé que les entitats no valoressin la persona contractada i estiguessin limitades per substituir-les en el temps previst de la convocatòria. Cal tenir en compte que en altres convocatòries no s’havia procedit d’aquesta manera. Una possible explicació d’aquest canvi pot respondre als ajustats terminis d’implementació que s’imposen com a recursos econòmics provinents del Fons REACT.

“Vam començar amb un disseny que era una imitació al programa de joves en pràctiques, que vol dir que uns requisits que havia de portar l’entitat eren uns, X, i es va desenvolupar de tal manera que els requisits eren l’entitat presenta una sol·licitud, se li aprova i després un cop aprovat es presentava el contracte. En mig camí, [...] es va modificar i es va decidir que el contracte es posés previ.” (E5, professional del SOC)

La difusió es va impulsar molt, però s’hauria pogut millorar segons les entitats participants

A les enquestes a les entitats sol·licitants de la subvenció es mostra que es van assabentar principalment per les Oficines de Treball o el SOC directament, i així mateix per gestories. També és destacable que almenys 1 de cada 5 ho va fer pels mitjans de comunicació. No obstant això, segons la convocatòria varia la proporció, i les gestories són un agent clau per a la convocatòria 66 i les Oficines de Treball/SOC, per a la 65. Una possible explicació d’aquest últim factor és que la convocatòria 65 s’assimila a altres línies prèvies de subvencions de pràctiques a les quals ja s’haurien presentat aquestes entitats. Altres fonts per les quals manifesten que van rebre la informació es podrien categoritzar en contactes més informals (altres empreses, clients, treballadors, amics) i altres entitats que n’informen els membres (PIMEC, federacions, ateneus, associacions, Cambra de Comerç, gremis...).

Figura 23. Percentatge de respostes a “Com es van assabentar de la subvenció les entitats sol·licitants”

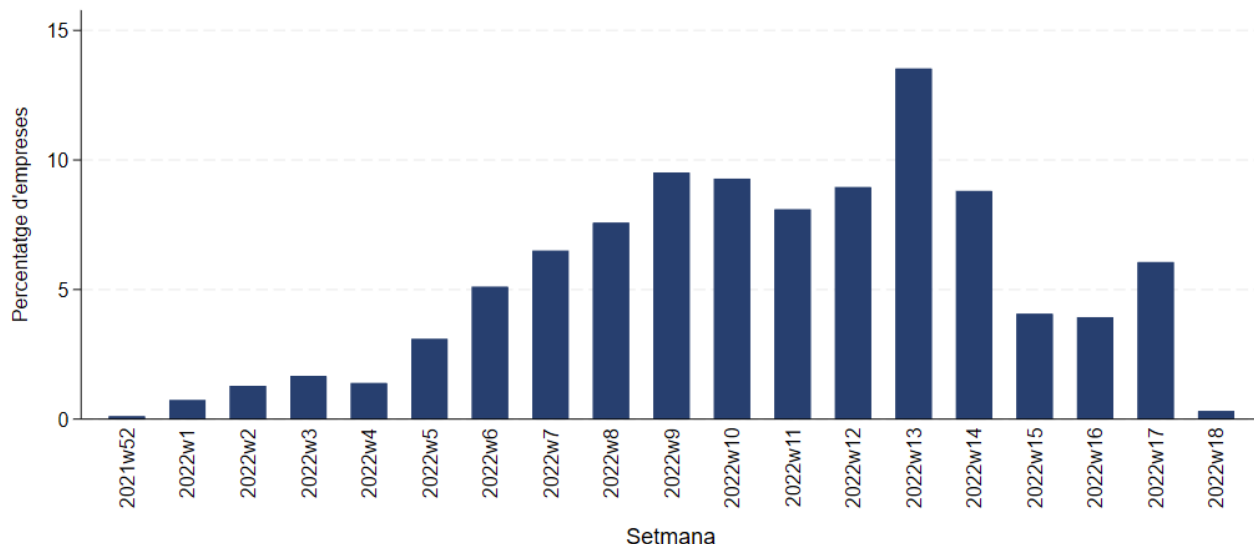


Font: Enquestes elaborades per Ivàlua.

Des de l'Administració es considera que se'n va fer un gran impuls, ja que “mai havíem fet webinars tan bèsties. I vam comunicar també sectorialment... Els matins de TV, informatius i congressos” (E3, professional del SOC). De fet, tot plegat va provocar el gran canvi d'entrades de sol·licituds, que al principi van ser minses.

“Es va fer moltíssima difusió d'aquestes convocatòries, moltíssima, en molts àmbits. Es va fer, fins i tot a la televisió, van sortir anuncis, es va fer a la ràdio, al Saló d'Ocupació, per suposat. Es va fer molta difusió a través del web, amb fulletons... Van ser unes convocatòries que es va fer molta difusió, precisament perquè eren molts diners, havien de fer molts contractes i volíem que arribés no només a les empreses, sinó també als joves. Vull dir que en aquest sentit jo crec que es va fer una tasca molt important de difusió. I que en general no ha hi hagut massa problema per trobar candidats de la de pràctiques més, m'imagino, però de l'altre no hi ha hagut massa problema. [...] Vull dir que això és un problema que som conscients i que es fa difusió i s'intenta, s'està precisament treballant en aquest sentit de com arribar als joves a través de quins canals, utilitzar els canals que ells utilitzen. Tot això s'ha de treballar.” (E1, professional de la política pública)

Figura 24. Distribució de la data de la primera sol·licitud de l'empresa



Font: Elaboració pròpia amb dades del registres de sol·licitud.

Així mateix, cal destacar que des de la pandèmia s'ha treballat de manera més col·laborativa amb el Col·legi de Gestors Administratius de Catalunya, ja que aglutina les més de 1.300 gestories del territori i canalitzen la informació de cara a les empreses. Més enllà de difusió de la convocatòria, en aquest ajut es va fer una formació en *streaming* per a les gestories col·legiades, que va tenir una assistència considerable.

No obstant això, les entitats i empreses entrevistades consideren que es podria millorar la difusió:

“Moltes ajudes d'aquestes que te donen tant per la part de les empreses com pels treballadors en general, te motiven a poder tirar endavant i jo crec que no hi ha prou informació com perquè arribin a les nostres mans. Perquè jo molts de dies, no molts de dies, molt sovint escolto, mira això, mira allò, però realment no saps com arribar-hi.” (E15, persona autònoma)

Altres agents socials opinen que, tot i que se'n va fer bona difusió, va fer-se sobretot quan ja quedava poc període sol·licitud i consideren que “des de l'inici s'hauria de fer una bona campanya, no? [...] Perquè llavors el problema és que el gestor potser ho veu i diu amb els pocs dies que queda, mira...” (E9, agent social).

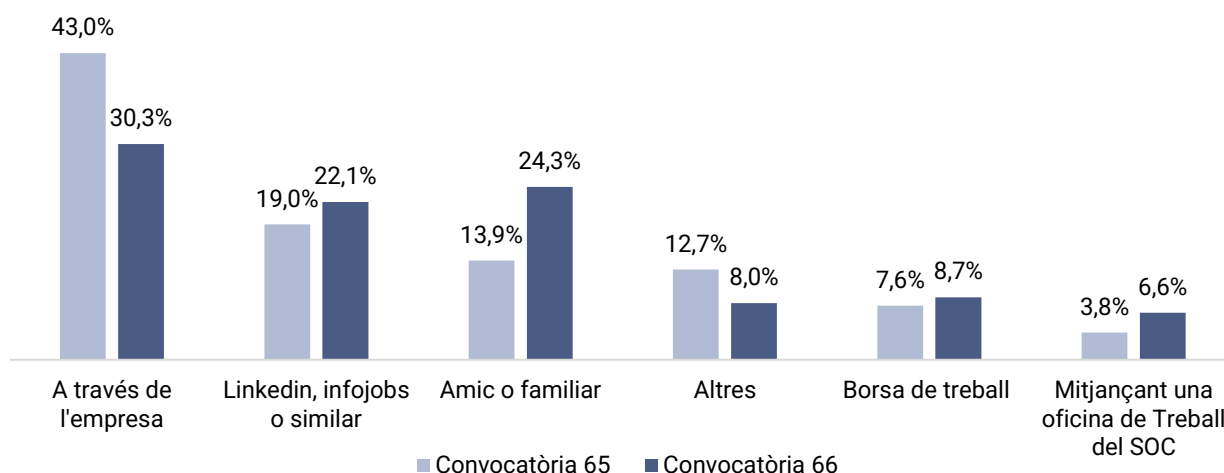
La gran majoria d'entitats van dur a terme el procés de selecció internament amb dificultats de trobar perfils i sense tenir experiència en el procés

Una activitat essencial de la sol·licitud és la selecció de la persona jove que contractaran amb el contracte subvencionat. En gairebé 8 de cada 10 entitats entrevistades van dur a terme el procés internament, i un 6,1 % de la convocatòria de pràctiques i un 7,6 % de la

convocatòria de contractes ordinaris van emprar el Servei d'intermediació laboral de les Oficines de Treball del SOC. Una altra opció de selecció era a través de contactes amb centres educatius o formatius.

Per part de les persones joves, manifesten a les enquestes que van assabentar-se de la feina majoritàriament a través de l'empresa, tot i que també destaquen plataformes de cerca de feina o contactes d'amistat o familiars.

Figura 25. Percentatge de respostes a la pregunta "Com et vas assabentar de la feina"



Font: Enquestes elaborades per Ivàlua.

Un tret comú que mencionen les diferents empreses entrevistades és la dificultat per trobar perfils adequats, així com de fer el procés, tenint en compte que, en ser entitats petites, no tenen una persona especialista.

"[Si el SOC hagués fet revisió dels currículums i una selecció de candidats] Això hagués anat bé. Al final nosaltres no som tècnics de selecció [...]. Bé, de fet a mi m'agradaria, però el tema és que quan nosaltres publiquem alguna oferta al SOC, la quantitat de perfils o de currículums o de candidats que ens arriben a través del SOC és mínima. Si ho comparem amb un LinkedIn o amb un Infojobs. [...] Però quan hi ha baixar un perfil tècnic de cert nivell, diguéssim que la gent no el té en compte al final. No s'apunta al SOC. Llavors, si no s'apunta al SOC, el SOC no pot redirigir aquests perfils a les empreses. És una cosa que potser hauríem de treballar el SOC a veure com pot captar molta gent que només va a LinkedIn, només va a Infojobs o només va a altre tipus de portals [...]." (E13, empresa)

Tenint en compte aquestes dificultats per dur a terme el procés internament i també connectar amb el que suggereix la literatura especialitzada per evitar el *creaming* en la selecció de joves, es considera una opció que les Oficines de Treball ofereixin més activament el servei d'intermediació laboral en subvencions com l'analitzada.

La reforma laboral va complicar la gestió administrativa perquè va obligar a canviar l'entorn administratiu ja establert

Un altre aspecte que va influenciar el procés de sol·licitud de la subvenció fou el canvi en la reforma laboral del Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, que tenia com un dels objectius principals simplificar els tipus de contractes i corregir la temporalitat excessiva.³¹

“Hi va haver una dificultat, però que no era una dificultat que es pogués solucionar i és que durant el procés va ser quan es va publicar la nova reforma laboral. I això va ser un drama perquè, clar, ningú sabia quin tipus de contracte s'havia de fer, com funcionava, quins eren els requisits, si havien canviat o no, si els contractes havien de ser indefinits, quan abans no calia. Això era insuperable. Però clar, tot això va coincidir durant aquest procés.” (E1, professional política pública)

No obstant això, aquesta reforma va suposar un gran impacte a la població jove, que té una taxa de temporalitat més elevada, cosa que cal tenir en compte també a l'hora d'interpretar els resultats obtinguts per la política, ja que ambdues polítiques van coincidir en el temps. És més, des d'un agent social es destaca que cal avançar més cap a polítiques estructurals del sistema i que remouen obstacles, i no a programes que intentin “tapar” els problemes de la manca de treball de qualitat del jovent.

“Aquest tipus de polítiques són topalls a una realitat que s'hauria d'intentar canviar de fons. És a dir, el que nosaltres trobem amb l'ocupació juvenil és que hi ha una manca de regulació en aquest sentit que sigui favorable cap a una millor qualitat i algunes coses estan canviant. Per exemple, la reforma laboral ja va canviar els tipus de contractació que més afectaven les dones, per exemple, i a més les persones joves. I és on més veurem i de fet hem passat d'un 10 % de contractació indefinida a un 40 %. Això ja és un canvi, no? I que nosaltres pensem que s'ha d'anar justament cap a aquests canvis que siguin estructurals, que no siguin com topalls.” (E10, agent social)

6.3. Perfil de les entitats sol·licitants i persones joves contractades a través de la sol·licitud de subvenció

Un aspecte important per tal que qualsevol intervenció pública assoleixi els seus objectius és que els participants que es beneficien de la política coincideixin amb els que pateixen la problemàtica d'acord amb la teoria del canvi. En el cas de les subvencions per a la

³¹ Reforma Laboral i Ocupació Local. Incidència en les modalitats de contractació de les EELL en el marc de les Polítiques Actives d'Ocupació. https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/04_Entitats/06_Eines-i-recursos-per-a-les-entitats/Jornades-tecniques-en-webinar-sobre-els-ajuts-/SOC-Reforma-laboral-i-Ocupacio-local-EELL-maig-22.pdf [Consulta, 12.04.2023]

contractació, la literatura especialitzada aporta evidència sobre la seva efectivitat quan s'atenen joves en situació de vulnerabilitat i que estan allunyats del mercat laboral. De manera anàloga, els ajuts a la contractació són més efectius quan les empreses que reben la subvenció són les que tenen més probabilitat de renovar el contracte dels joves un cop s'acaba el contracte subvencionat. Així, aquestes darreres han de ser petites/mitjanes empreses, solvents i, per tant, que tinguin certa capacitat per afrontar la gestió econòmica i administrativa d'una contractació nova. Aquest apartat intenta descriure quin és el resultat del procés de sol·licitud i atorgament, concretament el perfil de les empreses i persones joves que han sol·licitat la subvenció i també aquelles a qui se'ls ha atorgat una subvenció.

Una convocatòria amb un nombre important de sol·licituds, i amb un nombre molt important de contractacions

La convocatòria d'ajuts ha rebut un total de 7.046 sol·licituds d'empreses o altres entitats.³² Per a la convocatòria de contracte ordinari han estat un total de 6.498 i per a la del contracte de pràctiques un total de 548. Això fa que, malgrat les dificultats de reclutament esmentades en el punt anterior, aquesta política activa és una modalitat atractiva per a les empreses i altres entitats i, de retruc, una manera àgil de poder contractar persones joves en situació d'atur. De fet, l'evidència actual confirma el fet que l'existència d'un període de contractació màxim en una política activa d'ocupació és un incentiu important que ajuda a incorporar els joves més allunyats del mercat de treball (Kluve et al., 2016).

La majoria d'empreses van demanar la subvenció per a un contracte, al voltant del 85 % en les dues convocatòries, malgrat que la normativa especificava que en podien ser fins a cinc.

Aquest alt nombre de sol·licituds, a més del baix percentatge de denegacions que es presenta a continuació, converteixen aquest programa en un instrument molt important per generar contractació de persones joves en situació d'atur d'una manera relativament immediata.

Una contractació d'alta qualitat en comparació amb el context de l'ocupació juvenil

El 95 % dels contractes subvencionats en la convocatòria de contractació ordinària van ser indefinits, mentre que l'abril de 2022 (quan s'iniciava el programa) només el 9,6 % dels joves del grup de comparació tenien un contracte indefinit. Per al total de Catalunya la temporalitat va afectar de mitjana 4 de cada 10 joves al llarg de 2022 (EPA, 2022), cosa que contrasta amb una taxa de temporalitat mitjana del 12 % entre la població més gran de 29 anys. Per tant, destaca la qualitat de l'ocupació subvencionada amb relació al context d'alta temporalitat en què es trobava la joventut, si bé no es pot deixar d'esmentar

³² L'apartat 3 dels annexos conté informació quantitativa més detallada sobre el procés d'implementació dels ajuts a la contractació de persones joves en situació d'atur.

l'aprovació paral·lela de la reforma laboral del Reial decret llei 32/2021 i la reducció de la temporalitat entre 2022 i 2021 (en 7,2 punts percentuals), i entre 2023 i 2022 (en 9,4 punts percentuals).

A més, totes les contractacions subvencionades van ser a temps complet, tant les fetes en el marc de la convocatòria de contractació ordinària com les de pràctiques. La parcialitat és també elevada entre la joventut (del 27 % el 2022) en comparació amb la població més gran de 29 anys (10 %), i en conseqüència la convocatòria incentiva una contractació d'alta qualitat dins el context.

Aquest contrast és important, ja que el fet de disposar d'un contracte indefinit és un aspecte molt important en l'experiència laboral de les persones joves. Les empreses valoren de manera molt positiva en els processos de selecció que les persones candidates hagin tingut contractació indefinida, per sobre de la temporal.

Una convocatòria amb un percentatge baix de denegacions de la subvenció

El nombre de denegacions de les sol·licituds per a la subvenció del contracte ha estat baix: per a la convocatòria de contracte ordinari un 9 % i en la de contracte per pràctiques, un 2 %.

Pel que fa als motius per la denegació de la subvenció, per a la convocatòria de contractació ordinària un 38 % es deu als requisits de la persona jove participant, un 24 % al fet que el contracte s'havia iniciat fora de termini i, finalment, al fet que la modalitat del contracte no era adequada. Pel que fa a la convocatòria del contracte en pràctiques, el 45 % de les denegacions es deuen al fet que la modalitat del contracte no era l'especificada en la convocatòria, el 30 % es deuen a criteris dels participants i, finalment, el 18 % al fet que el contracte es va iniciar fora de termini.

Vistos els motius, es pot afirmar que les denegacions es justifiquen només per la normativa que regula la concessió d'ajuts. Aquesta informació ja estava disponible prèviament i de manera clara, cosa que segurament ha contribuït a mantenir baix el nombre de les denegacions.

L'edat dels joves en situació d'atur, un criteri insuficient per delimitar els joves en situació de vulnerabilitat i amb menys ocupabilitat

La literatura especialitzada emfatitza que per maximitzar l'efecte d'una política de subvencions cal adreçar-se als joves més allunyats del mercat laboral. Tal com s'ha explicat anteriorment, els criteris d'elegibilitat dels joves que podrien rebre un contracte laboral eren força amplis: tenir entre 16 i 29 anys i estar registrat com a demandant d'ocupació. Així mateix, la proposta de jove que cal contractar respectant aquests criteris la feien les mateixes empreses o entitats. Així, el procés de selecció de participants s'ha basat completament en les entitats contractants sense que cap administració pública

intervingui en el procés. Per aquesta doble raó, esdevé molt important veure quin és el perfil de jove sol·licitant i si s'adequa al previst en la teoria del canvi.

Una primer aspecte que cal esmentar és que els criteris de la teoria del canvi són massa generals i, des de l'opinió d'alguns dels informants, en aquesta franja d'edat existeixen perfils de joves amb més vulnerabilitat que d'altres i més o menys allunyats del mercat laboral:

“Moltes vegades a fer anàlisis de polítiques públiques es pensa en les joves com a una cosa homogènia. I sempre es pren en consideració gent formada i universitats, quan després hi ha un altre gran gruix, justament, de la societat. Per tant, crec que és important fer la distinció per també entendre necessitats de cada grup d'aquest.” (E10, agent social)

Tres dels criteris que dins del col·lectiu de joves en situació d'atur d'entre 16 i 29 anys podrien esdevenir una manera de perfilar aquells en una màxima situació de vulnerabilitat són el sexe, l'edat i el nivell d'estudis (Castelli i Bogoni, 2020; de la Rica et al., 2022). Pel que fa al sexe, les noies joves en situació d'atur tenen estructuralment un pitjor accés al mercat laboral o, quan ho fan, sol ser en condicions de més precarietat —contractes a temps parcial o en sectors econòmics feminitzats amb menys retribució. Pel que fa a l'edat, els joves de menys edat són els que tenen menys experiència laboral i menys probabilitat d'estar treballant. Finalment, aquells sense estudis secundaris assolits tenen menys probabilitat de trobar una feina.

La distribució d'aquests tres criteris en el grup de persones joves contractades mitjançant una subvenció mostra que:

- el 45 % són noies joves, davant d'un 55 % que són homes;
- el 18 % dels joves tenen entre 16 i 20 anys, el 46 % en tenen entre 21 i 25, i el 34 % entre 26 i 30;
- el 7 % són joves sense estudis o amb estudis primaris, el 60 % tenen estudis secundaris i el 33 %, superiors.

D'aquesta manera, es pot apuntar com a conclusió que el procés de selecció ha tendit a infrarepresentar lleugerament les dones joves, sobrerepresentar el jovent entre 26 i 30 anys i les persones joves amb estudis superiors. D'aquest manera, també s'aprecia una infrarepresentació dels joves que teòricament es troben més allunyats del mercat laboral: noies, aquells que tenen entre 16 i 20 anys i aquells sense estudis o amb estudis primaris.

Una altra informació rellevant sobre la caracterització de les persones joves contractades és la següent:

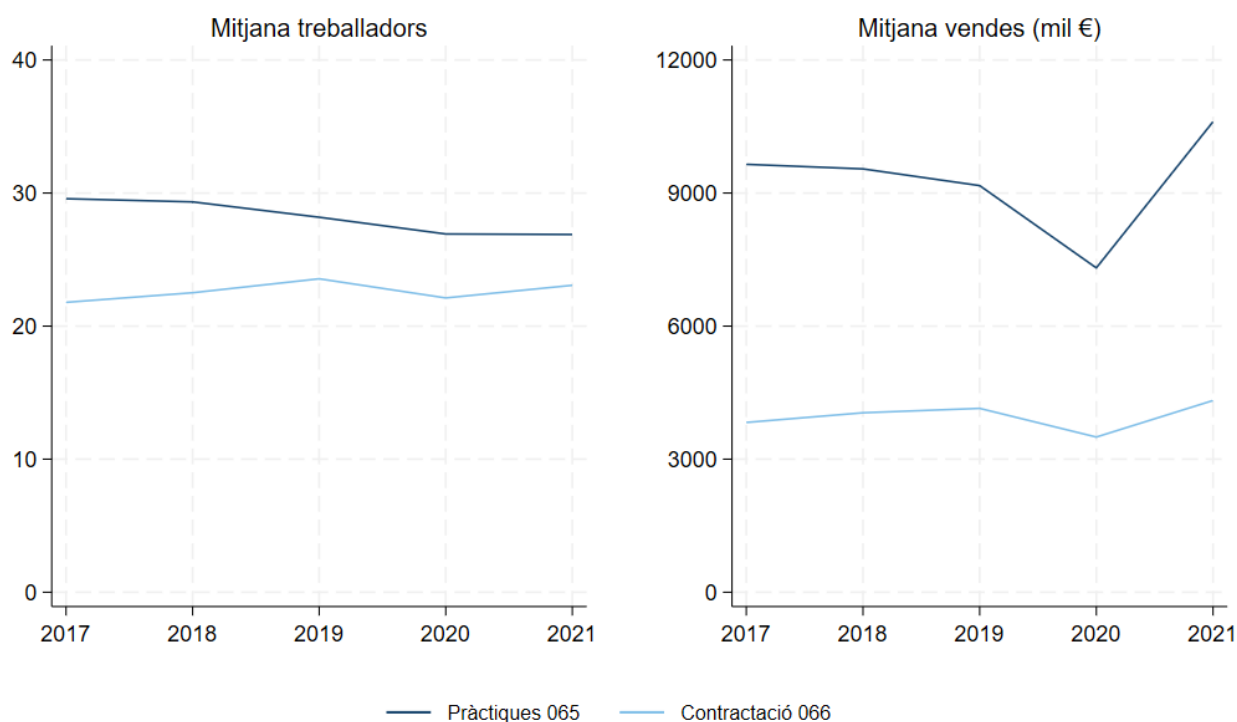
- un 17 % té nacionalitat estrangera,
- un 55% ha rebut la prestació per desocupació algun cop,

- un 56 % pertany als serveis territorials de Barcelona nord i sud,
- un 31 % ha utilitzat alguna vegada algun servei del SOC.
- l'enquesta informa que un 30 % dels enquestats no havia tingut una feina anteriorment al contracte subvencionat. De la convocatòria de contracte de pràctiques, el 31,7 % era el seu primer contracte i un 22,8 % només havia treballat de pràctiques. Entre les que havien treballat, un 80,6 % havia tingut un contracte de jornada completa abans i un 50,0 % havia tingut un contracte de duració d'un any o superior. De la convocatòria per contracte ordinari, el 31,3 % era el seu contracte i un 11,1 % només havia treballat de pràctiques. Entre les que havien treballat, un 78,5 % havia tingut un contracte de jornada completa abans i un 59,4 % havia tingut un contracte de duració d'un any o superior.

Les empreses sol·licitants són en general petites/mitjanes empreses i amb trajectòria de solvència econòmica recent

Les empreses i altres entitats que han fet la sol·licitud es caracteritzen per tenir una mitjana de 25 treballadors i haver mantingut les vendes en els anys previs a l'inici de la COVID-19. Tal com mostra la Figura 26, per a la modalitat ordinària de contractació les empreses tenen un nombre de treballadors mitjà, així com un nombre inferior de vendes.

Figura 26. Evolució mitjana de treballadors (panell a) i evolució mitjana de vendes anual (panell b) de les empreses participants segons convocatòria, 2017-2021



Font: Elaboració pròpia amb dades provinents de SABI.

A més, la majoria d'empreses sol·licitants són empreses consolidades, atès que la mitjana de l'any de la seva constitució és l'any 2004.

Pel que fa a altres dades que s'han de tenir en compte, cal destacar que:

- La majoria d'empreses sol·licitants són de la província de Barcelona —un 76 % per a la convocatòria de pràctiques i un 66 % per a la convocatòria de contractació ordinària.
- La majoria són societats limitades —un 60 % per a la convocatòria de pràctiques i un 66 % per a la convocatòria de contractació ordinària. El segon tipus jurídic més freqüent per al cas de la convocatòria de contracte ordinari és el d'autònoms, amb un 1 %, mentre que per a la convocatòria de contracte de pràctiques és el d'associacions, amb un 17 %.
- La majoria es dediquen al sector dels serveis —al voltant del 4 % per a ambdues convocatòries. El segon sector més important és el de la indústria, amb un 9 % per a la convocatòria de contracte de pràctiques i un 13 % per al de contractació ordinària. Cal esmentar, però, que per a la convocatòria de pràctiques hi ha un 43 % sense informació d'aquest camp i un 37 % per a la convocatòria de contracte ordinari.
- Pel que fa a la classificació nacional d'activitats econòmiques (CNAE), un 13 % de la convocatòria del contracte de pràctiques es troba dins el grup d'activitats professionals, científiques i tècniques (un 8 % per a la modalitat de contractació ordinària). A més, un 10 % de les empreses que han sol·licitat un contracte amb pràctiques fa activitats de comerç a l'engròs (un 14 % per a la modalitat de contractació ordinària). També és important destacar que un 9 % de les empreses de la modalitat de contracte de pràctiques s'acullen a la categoria indústria manufacturera (un 12 % per a la modalitat de contracte ordinari). Finalment, un 6 % de les empreses del contracte en pràctiques fan activitats d'informació i comunicacions (un 3 % en el cas de la modalitat de contractació ordinària).
- Pel que fa a la plantilla de treballadors, al voltant de la meitat de les empreses té una plantilla inferior a 5 treballadors —un 45 % les de la modalitat de contractació i un 50 % per a la modalitat de contracte ordinari. Així mateix, al voltant d'un 19 % de les empreses tenen entre 5 i 19 treballadors i, finalment, al voltant d'un 27 % de les empreses tenen entre 10 i 50 treballadors. El percentatge d'empreses de més de 50 treballadors és inferior al 1 %.

Un cop s'ha produït el procés d'atorgament, les característiques de les empreses no ha canviat gaire de les que s'acaben de descriure.

Hi ha diferències en contractacions sol·licitades entre homes i dones joves, fet que reproduïx, en alguns casos, la segregació horitzontal i vertical existent en el mercat de treball

Per interpretar els resultats de l'efectivitat dels ajuts en clau de gènere, esdevé fonamental analitzar com es distribueixen entre homes i dones les contractacions sol·licitades per empreses o altres entitats. Per una banda, es detecta segregació horitzontal: es refereix a la tendència que certes professions o sectors són dominats per un gènere específic. Això significa que homes i dones tendeixen a concentrar-se en diferents tipus de treballs o indústries. Així, per exemple, s'observa que³³ a partir de les dades de sol·licituds de contractació:

- Hi ha més contractació de dones en la indústria manufacturera —un 11 % davant d'un 25 %.
- Hi ha menys contractació de dones en la construcció —un 4 % davant d'un 11 %.
- Hi ha més dones contractades en activitats administratives i serveis auxiliars —un 7 % davant d'un 4 %.
- Hi ha més contractació de dones en el sector de l'hostaleria —un 15 % davant d'un 12 %.
- Hi ha més contractació de dones en el sector de l'educació —un 3 % davant d'un 1 %.

D'altra banda, cal analitzar si les contractacions poden reproduir la segregació vertical del mercat de treball: es refereix a la desigualtat de gènere en els nivells jeràrquics dins de les organitzacions o sectors. Aquest fenomen es manifesta quan un gènere (sovint els homes) està sobrerrepresentat en posicions de poder i presa de decisions, mentre que l'altre gènere (sovint les dones) queda concentrat en posicions de menys rànquing i salari. Malgrat que la convocatòria no pretén incorporar joves en situació d'atur en posicions d'alta responsabilitat, sí que a partir del grup de cotització del contracte es poden explorar algunes d'aquestes desigualtat per gènere de tipus vertical:

- Hi ha més dones com a auxiliars administratives —un 35 % davant d'un 17 %.
- Hi ha més dones com a oficials administratives —un 16 % davant d'un 10 %.
- Hi ha menys dones com a oficials de primera i segona —un 8 % davant d'un 14 %.
- Hi ha menys dones com a oficials de tercera —un 11 % davant d'un 16 %.

³³ Les diferències que aquí es reporten són diferències que resulten estadísticament significatives després d'aplicar un test de diferències de proporcions.

6.4. Procediment de resolució de les subvencions i recursos

Un procediment de resolució ràpid és essencial perquè la subvenció la rebi a temps l'entitat sol·licitant i no hagi d'assumir el cost o la incertesa de la sol·licitud. Si no arribés a temps l'atorgament, podria afectar que hi hagués abandonaments o que es distorsionés la tresoreria de les entitats sol·licitants.

En la Figura 27 es mostren les principals actuacions que es duen a terme a nivell de procediment administratiu un cop es rep la sol·licitud. No pretén recollir totes les activitats, sinó les que són més rellevants i tenen una incidència més alta per a l'entitat sol·licitant i per a la certificació del FSE. Com es pot observar, hi intervenen diferents Subdireccions Generals (SG) del SOC, que requereixen una coordinació important per poder complir el període d'execució i pagament establert per la UE amb aquests fons, que requereix que el pagament de la subvenció es faci com a màxim el 31/12/2023.

Figura 27. Principals actuacions i responsables del procés administratiu de resolució de les subvencions



Font: Elaboració pròpia a partir de la informació qualitativa recollida en el treball de camp.

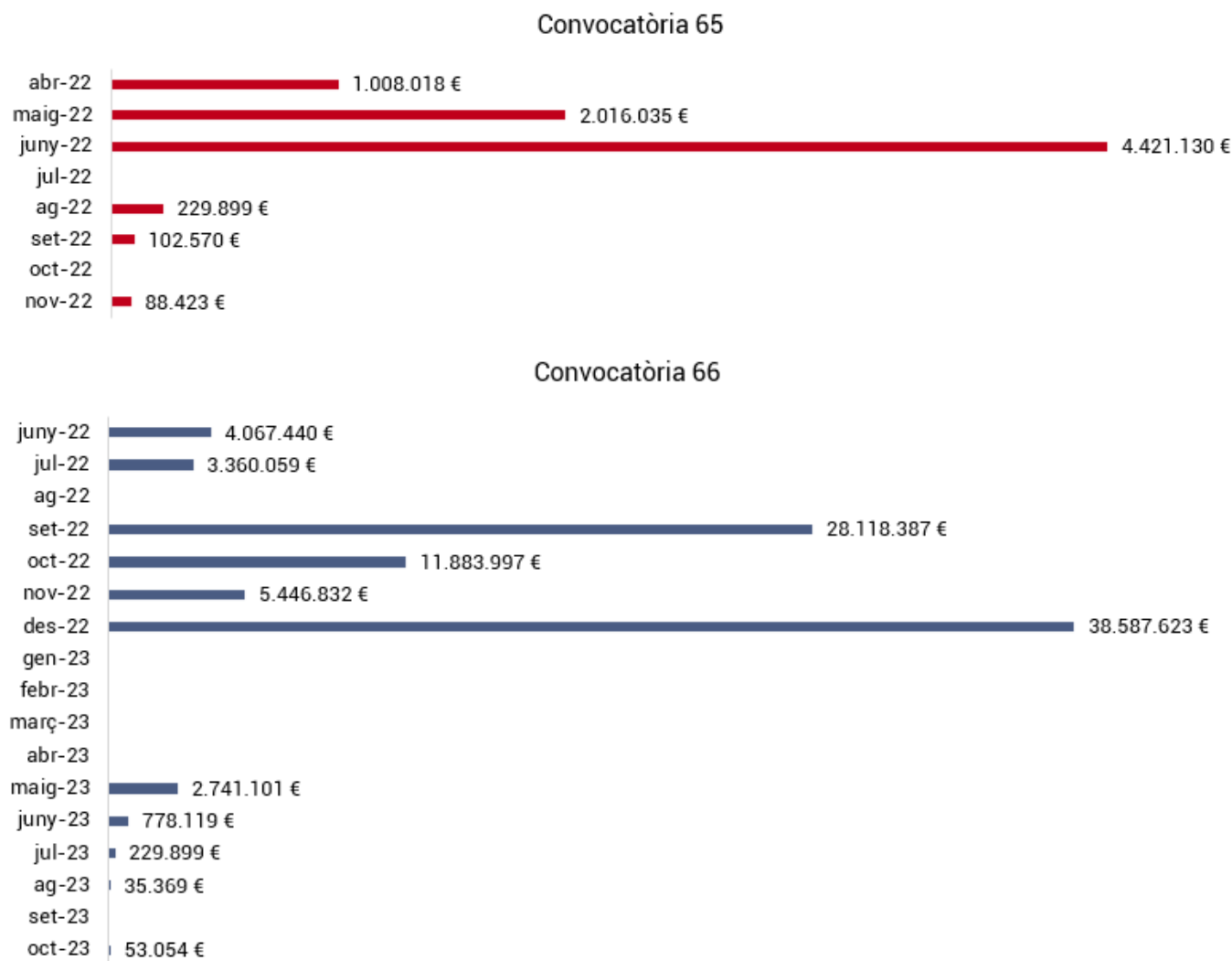
Temps elevat de resolució dels atorgaments

En principi, el primer pagament del 80 % s'havia de rebre amb celeritat perquè coincidia amb la resolució d'atorgament. "Es fa el pagament quan es revisa l'expedient, quan es veu que és correcte, que compleix els requisits [...]. Nosaltres anàvem preparant lots d'atorgament i quan es fa l'atorgament, al cap d'uns dies, unes setmanes, és quan es fa el pagament" (E2, professional de la política pública).

Les resolucions van començar amb la convocatòria de pràctiques i es va allargar el període d'atorgament entre l'abril i l'agost, i el juny és el període amb més pressupost atorgat. Per a la convocatòria 66 de contractació ordinària, es van fer les resolucions entre el juny de

2022 i el juliol de 2023, i els mesos de setembre i desembre són els de més atorgament. No obstant això, cal tenir en compte que hi ha hagut determinats expedients en què la resolució no es va donar fins a l'octubre de 2023 —cosa que suposava una demora de gairebé vint-i-dos mesos des de la data d'inici de les sol·licituds, el desembre de 2021. L'apartat 3 dels annexos conté més informació sobre el nombre d'expedients, contractes i imports dels lots associats a cada convocatòria.

Figura 28. Atorgament dels lots de les convocatòries 65 i 66



Nota: per cada convocatòria es representa el sumatori dels imports atorgats en els lots enviats a fiscalització durant aquell mes. Font: Elaboració pròpia amb dades facilitades pel SOC.

Aquesta demora considerable va provocar que les empreses que podien contractar des del desembre de 2021 haguessin hagut d'avançar per complet el salari de l'any o, en la majoria de casos, de molts mesos.

"A veure, el pagament, en teoria, és en el moment que es resol l'atorgament de la subvenció i es tramita el pagament del primer 80 %. I després, al final de l'execució del contracte, una altra unitat del SOC fa la verificació administrativa i la justificació econòmica de la subvenció. I si tot està correcte i es compleixen els requisits doncs se'ls hi paga el 20 % restat. El que pot haver passat és que la resolució hagi trigat molt. El problema és que data 1 de març [de 2023], encara hi havia atorgaments pendents de resoldre [...]. Hem d'assumir que aquest retràs que hi ha hagut en el pagament de moltes de les subvencions també ha suposat un

perjudici per a les empreses, perquè han fet una despesa amb la qual no hi comptaven. I han hagut d'assumir ells, tot i que després se'ls retornarà." (E1, professional de la política pública)

També, aquesta demora ha suposat que els pagaments del 20 % restant, després de la verificació administrativa, impliquin una càrrega molt elevada i es tingui poc temps per fer-los.

"Per REACT, evidentment, com que teníem uns terminis molt ajustats per atorgar, per executar i per justificar, es van decidir fer convocatòries molt bàsiques, molt senzilles d'executar i de justificar i aquesta és una de les més bàsiques que tenim en tota la programació del SOC. [...] la dificultat d'acreditar documentalment la trobem, sobretot, amb aquelles entitats o empreses que no estan acostumades a treballar en subvencions del SOC i subvencions, sobretot, de fons social europeu que tenim, potser, i és veritat, degut a la pròpia normativa de fons social, potser és una mica més estricta. [...] I s'ha anat allargant. I què implica tot això? Que, clar, tots hem menjat temps i temps de la fase final nostra, i pagament i fiscalització, que són diversos que intervenim al final del procés. Doncs hem trobat al final que tots els terminis que s'han menjat abans ens afecten a nosaltres i ens deixa en la mínima expressió. La previsió inicial era que el 31 de desembre del 22 ja estigués tot justificat i presentat [...]. Aquest any a més és molt especial perquè aquest any es tanca el REACT, però també es tanca el programa operatiu POCAT i POEJ. El programa operatiu normal de fons social, que són set anys, i el de garantia juvenil, aquests es tanquen també aquest any, el 31 de desembre. I, a més a més, la despesa. Després hi ha una part proporcional d'MRR, els fons de resiliència també de fons europeus, que també es tanca aquest any, i la programació habitual. Vull dir que aquest any és una acumulació impressionant de... La tempesta perfecta." (E4, professional del SOC)

El retard del cobrament de les subvencions no va arribar a temps per a la majoria de les entitats i ha generat molta incertesa

El 52,6 % de les entitats de la convocatòria de pràctiques i el 53,3 % de la de contractes ordinaris enquestades consideren que el pagament no ha arribat a temps. En les entrevistes, les persones manifesten l'angoixa i la intranquil·litat que ha comportat el cobrament i la resolució de les subvencions (del 80 i del 20 % restant).

"El vam contractar al febrer. Però [la subvenció] no ens la van donar fins setembre. I vam haver d'assumir el sou. [...]. Teníem molta angoixa perquè no sabíem quan ingressarien els diners de la subvenció, però va anar bé." (E12, empresa)

"Aquest és l'únic punt una mica gris de tot aquest tema, que és que tu no saps quan t'arribarà la subvenció. De fet, la segona part, la part final, l'últim 20 %, a nosaltres no ens ha arribat. [...] El 80 % per a nosaltres sí que era important, perquè era una mica per arrencar el tema. I jo crec que no és perquè no ens volguessin informar, perquè sí que ens responia als mails, però hi havia com una certa improvisació de dir, bueno, ja arribarà. [...] Jo vull que em diguis quan arribarà, perquè tinc problemes de tresoreria, perquè aquesta persona li tindrà que pagar... No cal que em diguis el dia, si no pots. Però diga'm, escolta, això en el mes de." (E13, empresa)

“Encara queda una part, el 20 % i no sé si ja puc estar tranquil que no hi haurà cap requisit que no compleixi. Encara no estic tranquil de tot. Ha passat quasi un any i encara no sé si puc estar totalment tranquil que no hagi de tornar la subvenció. Encara no estic totalment tranquil i això són molts mesos. Des de la contractació inicial ja fa dos anys.” (E14, persona autònoma)

“Una part el vaig rebre, crec que a l’octubre o novembre. Prèviament ja havia rebut una comunicació que estava aprovat i llavors vaig rebre, jo crec que el 80 %. I el 20 % que em queda per cobrar, doncs això sí que no sé com està. Perquè m’han enviat diversos correus sol·licitant més documentació. L’estic enviant, però ningú em diu si és correcte o no, si s’està tramitant o no s’està tramitant. Aquí veig que estic una mica perdut.” (E11, empresa)

El finançament amb els Fons REACT de la Comissió Europea imposa determinats aspectes que en van afectar el disseny i la implementació

En concret, el fet que la política estigui finançada amb el paquet financer REACT ha tingut implicacions en:

- complexitats i terminis ajustats en la justificació econòmica,
- el procés de disseny de la intervenció i delimitació de necessitats,
- la prioritat és que tota la subvenció s’empri.

En primer lloc, els REACT requereixen que s’han de justificar tots els pagaments fins al 31 de desembre de 2023, cosa que suposa un període molt limitat per executar el programa i tramitar administrativament l’elevat volum d’expedients.

En segon lloc, aquesta limitació ha provocat que les activitats es limitessin per tal que la verificació administrativa fos possible en el període des de la finalització. Per exemple, com es menciona per part de professionals del SOC, en el cas de les actuacions d’acompanyament que tots els agents entrevistats consideren pertinents per al col·lectiu jove “no hi havia capacitat. Eren elements que eren contraproductius pel volum que havíem de gestionar. [Per] Com ho demostres, la complexitat, el seguiment, definir aquesta figura, fer... És que hauria estat molt més complicat per a les empreses, també, per sol·licitar...” (E3, professional del SOC).

“Potser no es va fer perquè no hi havia temps. [...] no hi havia temps dintre del termini que preveu el Fons Social Europeu per certificar els Fons REACT de fer tota la feina aquesta. I ja prou complicat està sent arribar a certificar abans de final d’aquest any tota la part que tenim perquè encara s’han de fer pagaments d’un cop executat.” (E7, professional del SOC)

En tercer lloc, cal tenir en compte el risc d’absorció financera que ha suposat, ja que aquests diners els avança l’Administració, amb la previsió del seu retorn amb els fons europeus, però només de la part justificada que “mai és el mateix. I aquest risc te’l menges tu, no se’l menja la comissió” (E8).

Per tant, es va seleccionar una política amb una durada que permetés executar-lo dins del termini i que aquests ajuts anessin en un mòdul, en un barem estàndard de costos unitaris; per tant, que no calgués presentar factures, nòmines, etc. perquè la revisió d'aquesta documentació no hagués complert els terminis. Amb aquests diners es va decidir fer ajuts a la contractació "perquè són coses que el període d'execució és controlat, tu pots decidir si dones ajudes de sis mesos o de dotze mesos, i perquè si estableixes un sistema de simplificació per la justificació econòmica, és a dir, si estableixes un mòdul, és relativament senzill de justificar" (E8). I després es va seleccionar "un col·lectiu en el que tingués un cert sentit fer aquests ajuts a la contractació" (E8).

A més, cal tenir en compte que aquest no era l'únic programa subvencionat amb Fons REACT-UE que ha suposat una injecció de 682,4 milions euros —quan en el període dels set anys previs (2014-2020) havia sigut de 614— però que s'havien d'executar en dos anys.

Com a contrapunt, els Fons Europeus REACT tenien una taxa de cofinançament del 100 %, que és molt superior a la del període 2014-2020, que era del 50 %, i a la del període 2021-2027, del 40 %, cosa que permetia "una execució teòricament a cost zero per la Generalitat" (E8).

"Estàvem en una oportunitat teòricament d'or. Ara, jo sempre dic que el Fons REACT és un regal enverinat. Perquè executar això amb tan poc temps i a sobre que et surti bé és gairebé un miracle." (E8, professional del SOC)

Cal tenir present que segons el que estava previst inicialment, les actuacions haurien d'haver finalitzat l'any 2022 o els primers mesos de 2023 perquè hi hagués temps per verificar i fer el pagament final —que és un procediment llarg. No obstant això, es van produir dues accions que, tot i que la intenció fos maximitzar els diners atorgats, han suposat allargar el període fins a finals d'abril de 2023: per una banda, l'ampliació del tipus d'entitats elegibles i, per l'altra, les transferències pressupostàries entre la convocatòria 65 i la 66. Tot plegat ha suposat un increment del risc perquè si no està pagat l'any 2023, no es podrà certificar i, per tant, no es rebrà la part corresponent dels Fons REACT.

Manca de recursos humans tècnics formats per gestionar les resolucions

Els Fons REACT preveuen un 4 % del pressupost del programa per assistència tècnica, per tant, amb aquests fons es pot contractar personal —sense haver de justificar-lo ja que és un import fix—, així com s'hi inclou la despesa en comunicació i en avaluacions. En aquest sentit, el SOC va fer contractació de personal addicional davant aquesta previsió i eren les unitats del SOC les que demanaven el personal que consideraven necessari. En última instància, des de recursos humans del SOC "són els que en funció dels criteris del temps d'execució que teníem, dels imports que executava cada unitat, etcètera, van acabar fent un ajust respecte a les peticions de cada unitat" (E8, professional del SOC).

Tot i que la manca de recursos humans tècnics ha sigut latent i una justificació de la demora en la tramitació, diferents professionals del SOC també han posat de manifest que la problemàtica va ser principalment de la manca d'experiència de les persones contractades perquè "es van fer programes de personal però [...] les persones que entren de fora no tenen el coneixement per fer les coses a correu com fem" (E7, professional del SOC). A més, cal tenir en compte que es van desplegar els Fons REACT i MRR alhora a tots els departaments de la Generalitat i "tothom estava seleccionant personal. No hi havia gent per seleccionar" (E8).

"Quan es va plantejar el dimensionament de personal, es va fer una estimació que va quedar per sota de les necessitats reals. L'estimació es va fer des del desconeixement perquè no s'havia gestionat una convocatòria d'aquestes característiques. I el que ens va passar particularment a nosaltres és que era tan nova la cap de servei, [...] l'equip era un equip molt júnior. O sigui, clar, quan tu fas la incorporació de tots aquests equips, són persones que no tenen formació en gestió de convocatòries. Llavors, clar, es va haver de fer tota la formació, les persones es van haver de familiaritzar amb processos que no coneixien [...] Llavors, ja no era qüestió de posar mans, sinó posar mans qualificades. [...] Però, clar, un element important que no teníem d'agudament visualitzat com a risc va ser que eren empreses, els destinataris eren empreses. Llavors, així com entitats locals, el que tu deies abans, entitats del tercer sector ja tenen més costum de treballar amb el SOC, les empreses estan moblades d'una altra manera. Llavors, tenir-los com a interlocutors ha estat molt complex." (E3, professional del SOC)

"Aquest ha sigut el problema més greu d'aquestes convocatòries. Vull dir que a nivell de recursos que el SOC va posar per tramitar això es van quedar molt curts. I llavors, degut a això ha sigut per la qual cosa encara hi havia un 5 % d'entitats que un any després encara no havien rebut la resolució. I és que era impossible, no es donava l'abast. També s'ha de tenir en compte que era un col·lectiu de beneficiaris, les petites empreses que desconeixien absolutament els procediments. I això ha generat una quantitat d'incidències, dubtes, correus, consultes i, bueno, problemes. Les mateixes persones que vam redactar i publicar les ordres i les convocatòries després han sigut els que han fet la revisió, valoració i resolució de tots els expedients. I les consultes, els correus, els recursos, les renúncies... Han passat milers de coses, perquè amb 6.000 expedients, com podreu entendre, passa de tot. El que tens previst i el que no." (E1, professional de la política pública)

Dificultats per aportar la documentació *online* al CTR

Un cop formalitzats els contractes de treball i a finalització del contracte, les entitats beneficiàries han d'informar el sistema d'informació CTR de les dades de contractacions subvencionades d'acord amb la resolució d'atorgament.³⁴ En aquest cas també s'informa

³⁴ https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/04_Entitats/11_Subvencions-per-al-desenvolupament-local/Programa-MICROMUNICIPIS/CTR_Guia_rapida_2022.pdf

de les baixes i substitucions si una persona abandona el programa. En el cas de les subvencions amb FSE, també permet recollir indicadors que se sol·liciten.

Aquest sistema no el poden informar persones autònomes, que n'han informat a través d'altres sistemes d'informació. Han sigut diverses persones que han manifestat problemes per aportar la documentació sol·licitada.

"[CTR] és un aplicatiu que ens ha fet un drama. És un drama lluitar contra aquest aplicatiu. No està dissenyat de manera... O sigui, desitjablement aquest CTR és un espai on l'empresa aporta una informació per poder tenir uns indicadors de seguiment, etc. Però tant l'accés a aquesta plataforma com el moment en què s'ha de fer, com la informació clara que s'ha de traslladar, és molt enrevessat per les empreses. I ara estem en la persecució que les empreses ho pengin. Ara és un dels punts febles que tenim. [...] I ara estem perseguint les empreses amb correus electrònics, estem fent enviaments massius, que després això també té un retorn de correu bestial, perquè informin, perquè hi ha indicadors de Fons Social i d'altres indicadors que ens fan falta." (E3, professional del SOC)

"Després a nivell informàtic. La Generalitat no accepta l'open office. I ens deien: no tens informàtic, no? És que no teniu un departament d'informàtica. I jo li deia: Escolta, és que som dos. Potser obrir una mica més a la web de la Generalitat, que no fos com tan estricta en aquest sentit de software. La meva complicació va ser més aquesta, que no podia presentar les coses perquè la versió que tenia del Word no era compatible." (E12, empresa)

"Per la part de la tramitació, hi havia uns excels molt determinats, algunes macros que no s'obrien bé a l'ordinador, era molt complex, encara que jo estic familiaritzat." (E14, persona autònoma)

Es va emprar un robot per simplificar el procés de verificació, però va suposar un esforç molt elevat i no es disposa d'una valoració del resultat

Es va encarregar a una empresa "la creació d'un robot per tal de gestionar les gestions dels expedients dels programes que fèiem mitjançant TAIS" (E5, professional del SOC). Aquesta iniciativa va requerir la coordinació i preparació per part d'un equip intern format per diferents persones del SOC i pel CTTI, així com l'empresa adjudicatària perquè "la idea era que el robot pogués tenir continuïtat. És a dir, que aquests requisits poguessin formar com a base per tal que el robot [...] pogués ser transposat a altres convocatòries" (E5).

Es va preveure que el sistema control és que la sol·licitud havia entrat a termini, el tipus d'entitat beneficiària si era elegible, la documentació presentada o declaracions responsables, la signatura del representant legal, etc. Així doncs, de la majoria de requisits, comprovava almenys que hi hagués la documentació i que fos el model correcte, i en alguns casos, comprovava altres paràmetres.

"Havien estructurat el robot, de tal manera que hi havia requisits administratius que podia fer-ho automàticament i després requisits tècnics. [...] Es va decidir en aquell moment que totes

les coses tècniques, per apremura de l'empresa i per una qüestió de costos, ho portessin els tècnics." (E5, professional del SOC)

Es va partir amb bastant temps previ de preparació, ja que la proposta inicial es va tenir pel maig-juny de l'any 2021 i el desenvolupament físic va ser a partir de setembre i la convocatòria va sortir al desembre. De fet, "s'estava fent en paral·lel l'ordre juntament amb el disseny del robot" (E5).

A continuació, s'enumeren una sèrie d'errors identificats derivats d'aquest sistema: en primer lloc, no detectava correctament si l'empresa estava al corrent de pagaments de la Seguretat Social, de la Hisenda Catalana i de la Hisenda Tributària o si el DNI era vàlid, ja que, tot i que es van tenir mesos per fer proves en el sistema de preproducció de TAIS, aquesta sistema "té l'inconvenient que la meitat de les característiques no estan habilitades", per la qual cosa requeria una revisió manual (E5); en segon lloc, en alguns moments no informava l'equip tècnic d'alguns errors o trigava a fer-ho, o no sol·licitava els requeriments corresponents si hi havia una manca de documentació; en tercer lloc, les resolucions que generava automàticament "de vegades se les descuidava en blanc [...]". El problema és que t'havies de revisar totes aquestes resolucions abans d'enviar a firmar" (E5).

Hi ha un consens entre les persones entrevistades que aquesta no era la convocatòria adequada per fer un pilotatge d'aquest nou sistema i que hauria funcionat millor amb una participació més activa de la Subdirecció General d'Organització, Recursos Humans i Qualitat i del CTTI.

"Jo crec que s'haurien d'haver fet les proves del robot en una altra convocatòria. Per donar marge de temps per poder veure els errors [...]. Crec que s'hauria d'haver fet amb una més petita per poder localitzar més ràpidament els errors i poder solucionar-los." (E5, professional del SOC)

Tot i que la valoració tècnica és que va donar molta ajuda per poder resoldre atorgaments, s'ha manifestat que no s'ha valorat la seva continuació.

"Potser m'equivoco, potser és una percepció meua, però dubto que haguéssim fet els últims paquets lots grans a temps, abans de finals de desembre, si ho haguéssim pogut fer sense el robot. [...]"

Jo tardo a notificar 44 resolucions i jo tardo 3 hores i mitja, el robot ho feia en uns 20 minuts. [...]"

Es va treure moltíssima feina administrativa. I, havent arreglat les coses amb temps, fins i tot s'ha gastat moltíssima més feina. I en nivell pràctic jo crec que es pot transposar en altres programes. I podria ser bastant útil." (E5)

“Perquè va haver-hi un moment que vaig dir que faria un informe perquè ens està matant. Aquest robot ens està matant. Després va anar molt bé. Quan el robot ja va aprendre, va anar molt bé. Però, ostres... Va ser molt dur.” (E3, professional del SOC)

“Sobre el robot, l'únic report que vam tenir [...] va ser que havia estat un problema i que no volien tornar a repartir l'experiència perquè es proposa també amb beques, repetir el tema del robot i va dir que va ser una mala experiència.” (E7, professional del SOC)

6.5. Resposta dels participants i valor afegit

Per tal d'escatir si una intervenció és efectiva, cal que totes les persones que hi participen completin les activitats tal com estaven previstes inicialment. En el cas dels ajuts a la contractació, és necessari que l'abandonament de persones joves i empreses sigui baix i la gran majoria arribi a completar la vigència prevista del contracte subvencionat.

A més, cal que durant el període en què s'implementen les activitats del programa s'assoleixin els resultats de la implementació que es descriuen en la teoria del canvi. En el cas dels ajuts a la contractació, cal que en aquests dotze mesos de contracte subvencionat la persona jove s'integri a l'empresa, adquireixi experiència laboral i, d'aquesta manera, incrementi la seva ocupabilitat. Si això succeeix, aleshores la probabilitat que tornin a contractar aquesta persona jove creix. En aquest apartat, es recull evidència sobre la resposta i vivència dels joves contractats com de les empreses.

El nombre d'abandonaments per part de joves al contracte laboral subvencionat ha estat baix, mentre que les renúncies per part de les empreses ha estat residual

La sortida del programa dels beneficiaris s'ha centrat en els joves, grup en què el percentatge d'abandonaments se situa entre el 2 % en la contractació per pràctiques i el 4 % en la convocatòria de contractació ordinària.

Un dels aspectes positius és que s'han gestionat de manera prioritària els abandonaments amb la cerca activa de persones joves substitutes. Així, dels 7.129 joves presents a les sol·licituds hi ha 302 joves substituïts (un 4,2 %). Aquest fet ha permès reduir a xifres molt baixes la taxa total d'abandonaments. Tal com ho exposa un informant del treball de camp qualitatiu:

“Hi ha hagut renúncies. Afortunadament, la gran majoria de renúncies, que també s'hauria de verificar, que això és així, però jo crec que la gran majoria de renúncies no era tant perquè les empreses diguessin, mira, jo no puc assumir aquesta despesa si no em pagueu la subvenció, he de renunciar, que segur que n'hi n'ha hagut, eh?, però jo crec que la gran majoria ha sigut perquè les persones contractades s'han anat, s'han donat de baixa.” (E1, professional de la política pública)

Les enquestes administrades a empreses i entitats contractants donen informació més detallada per cada convocatòria i que, en general, reforcen el que s'ha dit fins al moment. El

85,9 % dels joves contractats en la modalitat contracte de pràctiques no hi van renunciar, en el 7,6 % dels casos la persona jove hi va renunciar i no la van substituir, en el 6,8 % dels casos la persona jove hi va renunciar i la van substituir i un 0,8 % hi han renunciat com a entitat. El 78,0 % del joves contractats amb un contracte ordinari no hi van renunciar, en l'11,7 % dels casos la persona jove hi va renunciar i no la van substituir, en el 8,8 % dels casos la persona jove hi va renunciar i la van substituir i un 2,6 % hi han renunciat com a entitat. En ambdós casos, els motius de renúncia són perquè la persona treballadora no va superar període de prova, per baixa voluntària, canvi de lloc de treball o inici d'estudis.

La duració del contracte i de la quantia alineats amb l'evidència internacional: solució puntual i passarel·la a altres polítiques actives per a aquells joves amb un perfil d'ocupabilitat més baix

L'evidència internacional mostra com les característiques que fan efectives les subvencions a la contractació són que la seva durada sigui breu (entre tres i dotze mesos, segons les diverses experiències internacionals) i determinada, i que l'import de la subvenció inclogui costos més enllà dels de contractació. D'aquesta manera, el fet que subvencioni un contracte amb costos no salarials i el salari durant dotze mesos explica els resultats de l'efectivitat detallats en l'apartat anterior. Tal com ho argumenta un informant del treball de camp qualitatiu, l'ajut a la contractació ha de ser un recurs ben delimitat i recurrent:

"Han de ser programes molt limitats a aquesta situació, aquesta transició per a recuperar el teixit econòmic, però que no s'han de, potser, estructurar com a ajuts permanents, perquè al final es converteixen com en un pas més dels joves abans d'entrar definitivament en el món laboral [...]. Hauríem d'aconseguir tenir un accés al món laboral que no passés per un altre contracte de pràctiques com extracurriculars o garanties juvenils o coses així, que al final realment el que estan fent és allargar [...]. La realitat ara ens emputja a això i ja valorem positivament que hi hagi programes i polítiques públiques dirigides a veure què fem però sí que pensem que els esforços han d'anar cap al fons; cap a aconseguir que una persona que té la formació al sortir pugui tenir un contracte possiblement indefinit." (E10, agent social)

Per tant, es planteja com una ajuda temporal per ajudar a incrementar l'experiència laboral de les persones joves en situació d'atur i, per contra, defugir que esdevingui una política permanent i periòdica. En aquest sentit, es planteja com una mesura que pot vincular-se amb altres polítiques actives per a aquells perfils de joves amb un perfil d'ocupabilitat de difícil inserció laboral.

El contracte subvencionat com una finestra d'oportunitat per a la recuperació econòmica del teixit empresarial

Totes les empreses informants estan d'acord en el fet que el contracte subvencionat és una molt bona oportunitat per iniciar una contractació. Tal com es posa de manifest en la

citació següent, les empreses valoren la quantia de la subvenció, així com l'experiència de poder contractar una persona jove.

"Una subvenció de 17.000 euros és una passada. Per mi ha sigut la primera experiència tenint un treballador i si no, no hauria pogut fer mai així. I, per tant, objectivament està molt bé. I la sensació completa és molt bona, és una experiència molt bona. [...] L'ajuda és una ajuda molt important." (E14, persona autònoma)

Aquesta opinió es reforça amb el fet que el 79,6 % de les entitats de la convocatòria per contractació en pràctiques no haguessin contractat cap persona el primer quadrimestre de 2022. Per a la convocatòria de contractació ordinària aquest percentatge ha estat del 59,3 %. De fet, l'ajuda a la contractació ha permès ampliar a algunes empreses la seva plantilla, atès que no han hagut d'assumir el risc de la inversió relativa als costos de contractació i, en aquest sentit, els ha permès gaudir d'un "període de prova" per provar si la contractació els resulta econòmicament viable. Així ho expressa un empresari:

"Doncs potser no hagués contractat, o hagués contractat al cap de mig any per volum de facturació, però a mi m'ha ajudat moltíssim el fet que no hagués d'invertir res en contractar una persona. Llavors, tant per l'empresa, per mi, com per ella mateixa, doncs va ser molt interessant per les dues parts." (E11, empresa)

El contracte subvencionat ha comportat beneficis molt importants per a les empreses

El contracte subvencionat ha comportat a ulls de les empreses entrevistades importants beneficis. A continuació, es detallen aquests beneficis:

- Increment de la facturació. La persona contractada mitjançant un contracte s'ha integrat en alguns casos de manera tan efectiva en els ritmes de treball de l'empresa que ha estat capaç d'incrementar la facturació. Aquest és un aspecte determinant perquè la persona contractada obtingui un contracte indefinit un cop acabi el contracte subvencionat.

"El ficar algú dintre del despatx que nosaltres, diguéssim, assalariat, havíem tingut molt poques vegades gent assalariada i sempre amb contractes de pràctiques que quan s'acabaven era complicat continuar-los i tal. I en canvi aquest cop ha sigut molt més fàcil per l'ajuda. Perquè et dona un matalàs de dir, ostres, anem a provar i si funciona bé aquella persona comença també a generar beneficis per l'empresa i ja veus que fas números i dius, ostres, potser aquella persona es pot quedar." (E13, empresa)

"Som quatre. I ara estic buscant una cinquena per contractar-la, també. Perquè, bueno, gràcies a que l'any passat, l'any 2022, vaig poder contractar a la X a través d'aquests ajuts. Doncs això em va permetre créixer. Estic facturant el doble que estava facturant el 2018. Sí, sí, això em va facilitar molt aquesta contractació. En principi, com que estava pràcticament subvencionada..." (E11, empresa)

- El fet de poder gaudir ensenyant i ajudant persones joves que inicien la carrera professional. Les empreses entrevistades destaquen el valor per a l'organització que comporta ensenyar una persona jove que es troba a l'inici de la carrera laboral com una forma de compromís altruista.

"Vaig anar a un centre d'estudis, un d'FP2, que tinc a prop, i vaig pensar que podria ser una bona oportunitat per a una persona que acaba de sortir dels estudis, poder, a més de fer una feina, poder jo també ensenyar-li una formació que pugui ser útil. Penso que és un retorn interessant també per a aquesta persona poder comptar amb aquesta ajuda, poder tenir aquesta oportunitat [de fer pràctiques] amb mi." (E14, persona autònoma)

- Formar treballadors com a generació de capital humà de la mateixa empresa. Algunes persones empresàries entrevistades són de l'opinió que el fet de poder formar una persona jove en un entorn subvencionat esdevé a la pràctica una manera de perfilar el treballador/a segons les formes de treballar de la mateixa empresa. Això fa que es pugui adaptar a la cultura de l'empresa i esdevenir a mitjà termini un treballador competent adaptat al tarannà específic de l'organització.

"L'avantatge d'agafar algú jove és, com dic jo sempre, que poder no són les paraules correctes, però te'l fas a la teva manera. O sigui, ensenyes algú a treballar com a tu t'agrada. [...] Llavors, clar, depèn de com t'agafes una persona, sigui per jardineria o paleta, digues-li com vulguis. Una persona que ja ve ensenyada sabrà moltes coses, però també tindrà els mal dits vicis. I d'aquesta manera tu fas el teu company del dia a dia que treballi com tu, amb molts factors, tant el fer la feina, com el tractar els clients, com a moltes coses." (E15, persona autònoma)

Aquests beneficis confirmen la bona valoració per part de les entitats pel que fa a les repercussions de la contractació subvencionada. El 97,6 % de les entitats de la convocatòria per pràctiques tornaria a contractar a través d'una subvenció similar, mentre que aquest percentatge baixa lleugerament al 94,9 % en el cas de les empreses pertanyents a la modalitat del contracte subvencionat.

Les entitats valoren de manera molt positiva la persona que s'ha contractat, sobretot per aspectes relacionats amb la motivació i les ganes d'aprendre

La valoració mitjana per part de les entitats de les persones contractades a través d'una subvenció és un 8,4 sobre 10 per a la modalitat de contracte en pràctiques i un 8 sobre 10 per a la modalitat de contracte ordinari. Les empreses valoren positivament que les persones joves que han contractat aportin al lloc de treball aspectes motivacionals i actitudinals positius com ara "ganes d'aprendre, dinamisme, coneixement, empenta, motivació, frescor, il·lusió, vitalitat, noves idees, innovació, visió de futur, idees noves o l'ús de noves tecnologies".

“Per això vam decidir també agafar una persona jove, perquè em diu [el company], si és algú que té ganes i així ensenyarem, no?, i si hi ha un programa que a més ajuda amb uns diners per poder-ho fer, endavant, saps? A més era un noi que havia estudiat fusteria, bueno, saps? Sí. Cap a com a perfil estava superbé. I per això vam tirar endavant, vam dir, podrem fer-ho. [...] Llavors vam dir que potser era més emmotllable i amb més ganes, i amb més energia la persona jove que no pas la persona de 55, saps? Som una empresa petita, i la idea era que en 5 anys fos el relleu a la fusteria. Formar algú d’una manera que treballés com ell. I donar-li responsabilitat, no?” (E12, empresa)

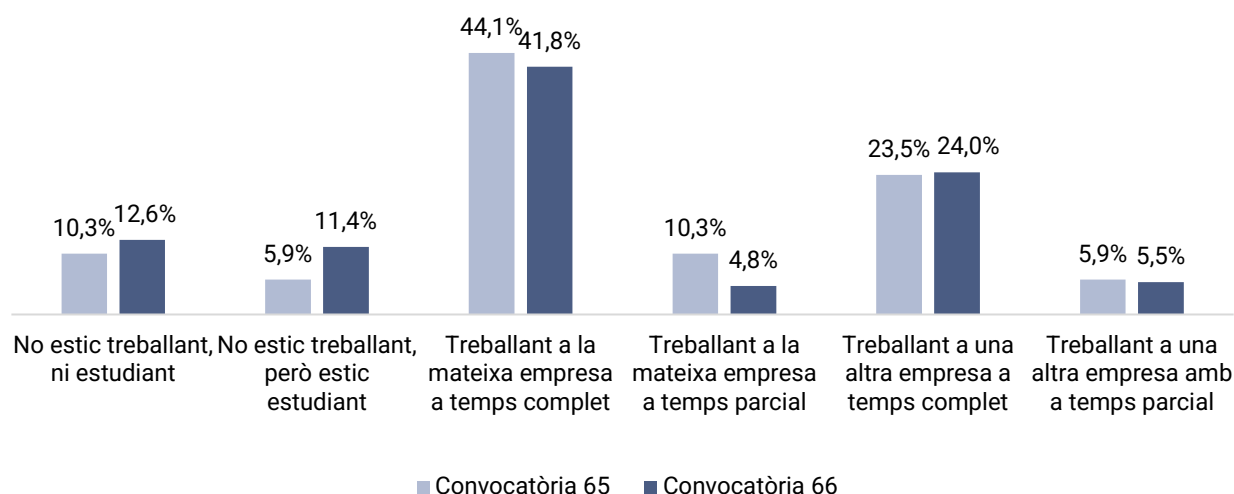
El contracte subvencionat, una finestra d’oportunitat que ha permès en força casos augmentar l’experiència laboral de persones joves contractades de manera subvencionada

La duració del contractat subvencionat es descriu com a un període suficient en el qual la persona jove pot dedicar-se plenament a aprendre i adquirir experiència laboral. Això ho possibilita el fet que tinguin uns ingressos econòmics garantits durant aquest període:

“Home, una mica jo crec que per als joves suposa una oportunitat perquè a més com que el contracte mínim és de 12 mesos, és una mica d’estabilitat en una empresa i quan estàs 12 mesos pot ser una oportunitat perquè pots aprendre. Si ho fas bé i si l’empresa té feina i tal, suposo que pots continuar. Bé, això pel que fa referent als joves i per l’empresa, en el nostre cas, és això, no? Ha servit per acabar de decidir el contracte algú, no?” (E13, empresa)

De fet, les dades provinents de l’enquesta a persones joves contractades mostren que, l’octubre de 2023, sis mesos després de la finalització del període subvencionat, aproximadament 8 de cada 10 persones joves estan treballant. Aquesta dada reforça el fet que per al 80 % del joves que han gaudit d’un contracte subvencionat han estat capaços d’augmentar la seva experiència laboral i incrementar la seva ocupabilitat. La figura següent mostra els resultats que informen els joves a la pregunta en quina situació laboral es troben actualment (octubre de 2023). S’observa que només entre un 10 i un 12 % segons convocatòria es troben en una situació en la qual no estudien ni treballen. Al voltant d’un 40 % continua treballant a la mateixa empresa a temps complet i al voltant d’un 24 % ho fa per a altres empreses a temps complet. En un percentatge més baix es troba la situació laboral dels joves treballant a temps parcial.

Figura 29. Percentatge de respostes dels joves a la pregunta “En quina situació laboral estàs actualment?”



Font: Enquestes elaborades per Ivàlua.

Els resultats de la convocatòria modalitat contracte de pràctiques són millors que els de la contractació ordinària respecte al percentatge de persones que treballen a la mateixa entitat a temps complet, parcial, i, especialment, en el nombre de persones sense treballar (16,2 %, en comparació amb el contracte ordinari és del 24 %). Val la pena destacar que a la convocatòria modalitat de contracte ordinari el 20,2 % de les noies no estan treballant, i, en canvi, és del 29,1 % en els nois. A més, entre les persones que no treballaven ni estudiaven, un 71,4 % per a la convocatòria de contracte en pràctiques i un 76,0 % de la convocatòria contracte ordinari es mostraven actives cercant feina, i havien enviat un CV o havien participat en processos de selecció els darrers dies.

Les respostes de les empreses a la pregunta si encara tenen la mateixa persona contractada un cop ha acabat la subvenció del contracte ordinari es troben lleugerament per sota d'aquest percentatge. Tot i això, les dades demostren encara que una part important dels joves conserven el lloc de treball perquè han aconseguit incrementar la seva experiència laboral. Quant a la continuïtat de la convocatòria de contracte de pràctiques, el 62,7 % de les entitats manifestava que seguia contractada la mateixa persona, en un 11,1 % dels casos va renunciar continuar amb la persona, en un 11,9 % dels casos l'entitat no s'ho podia permetre i en un 6,3 % dels casos la persona no havia complert els objectius. Quant a la continuïtat de la convocatòria de modalitat de contracte ordinari, el 62,6 % de les entitats manifestava que seguia contractada la mateixa persona, un 14,6 % va renunciar continuar amb la persona, en un 9,4 % dels casos l'entitat no s'ho podia permetre i en un 7,4 % dels casos la persona no havia complert els objectius. En alguns casos es comunica que va continuar un període més que el subvencionat però que finalment va marxar.

Per la seva banda, les persones joves contractades valoren molt positivament l'experiència adquirida. En la modalitat de contractació en pràctiques, la puntuació mitjana és de 8,1 sobre 10, mentre que la modalitat de contractació general és de 7,8 sobre 10. Aquestes dades de satisfacció mostren com el temps de contracte subvencionat ha estat clau en incrementar l'experiència laboral: si la satisfacció és alta es deu al fet que a la pràctica han adquirit coneixements i l'experiència els ha suposat un pas endavant en la seva trajectòria personal-laboral.

L'acolliment i l'acompanyament rebuts per part de l'empresa: una peça clau per incrementar l'experiència laboral

L'opinió de les persones joves expressada a través de l'enquesta puntua força alt l'acompanyament rebut per part de l'empresa o entitat al llarg del contracte subvencionat. A la convocatòria per contracte de pràctiques aquesta puntuació és de 7,6 sobre 10, mentre que en el cas de la de contractació ordinària és de 7,4 sobre 10. Tal com s'aprecia en la citació següent, l'acompanyament de la persona jove a l'empresa és clau perquè es trobi motivada i aprengui la nova ocupació. Es posa en valor l'acompanyament rebut i que inicialment es projectés i se les formés perquè tinguessin una progressió dins de l'entitat:

"Em sentia molt recolzada, aquí tothom m'ajudava, tothom m'ensenyava. Ai, X, vine, avui t'ensenyaré a fer això. Sí, doncs quan acabis vine que jo t'ensenyaré a fer l'altre. No m'hi calia anar darrere de ningú, mai m'hi vaig quedar sola. He comès errors, errors que s'han parlat. I escolta, X, això ho has fet malament, però bueno, no passa res. Mira, això se fa així, això així." (E16, noia jove)

Per a algunes d'aquestes persones joves, el fet d'haver gaudit del contracte subvencionat ha suposat un canvi de trajectòria professional molt significatiu. En aquests casos, van continuar un període més llarg després de l'any de subvenció —tot i que no totes hi continuen treballant—, i han decidit continuar formant-se:

"És una feina que m'agrada moltíssim, és una cosa que he estudiat. Ells, per exemple, m'han donat una formació molt bonica, que me la segueixen donant, i a part, ells saben que jo m'estic pagant els meus estudis, una carrera, llavors sempre han apostat molt per dir, ostres, és que és una nena que s'ha independentitzat, que s'està pagant una carrera, que no és barat, que tinc el meu cotxe, que he de pagar les meves coses, i llavors sempre hi ha hagut aquest feedback entre nosaltres, és a dir, jo ajudo l'empresa i l'empresa m'està ajudant a mi." (E16, noia jove)

Alguns perfils de joves necessiten acompanyament més enllà del contracte laboral, per tal d'adaptar-se als requeriments mínims del lloc de treball

Alguns perfils de persones joves en situació de vulnerabilitat necessiten acompanyament que va més enllà del contracte laboral. Així es fa palès en la citació següent:

“Vull dir que sí, que el contracte està clar que és una motivació important per als joves, perquè tots volen treballar i guanyar diners i tenir una experiència. Però, a vegades, amb un contracte sol es queda curt, perquè són joves que necessiten acompanyament, diferent dels altres.” (E1, professional de la política pública)

Un possible perfil són aquelles persones treballadores als qui els manquen unes habilitats i competències prelaborals mínimes. Sense aquestes habilitats, esdevé molt complicat poder mantenir-se en un entorn laboral i empresarial i, per tant, s’incrementa el risc a l’abandonament i a l’acomiadament un cop finalitza el contracte subvencionat.

Les condicions laborals han estat en general molt ben valorades per les persones joves, encara que en alguns casos s’han posat de manifest dèficits importants

Les enquestes fetes a les persones joves informen sobre una valoració positiva de les condicions laborals de les empreses que les han contractat. De la convocatòria de contracte de pràctiques, els joves valoren amb 7,4 sobre 10 les condicions laborals de la feina. Un 19,7 % valorava amb un 4 o menys de valoració. Entre els joves que feien aquesta valoració, un 25,0 % ho atribueix al salari reduït, un 25,0 % a haver de fer hores extres no retribuïdes i un 12,5 % a la manca de flexibilitat.

De la convocatòria de contractació ordinària, els joves valoren amb un 7,2 sobre 10 les condicions laborals de la feina. Un 19,2 % valorava amb un 4 o menys de valoració. Entre aquests joves, un 59,5 % ho feia perquè salari era reduït, un 44,8 % pel clima laboral, un 39,7 % per falta d’acompanyament i un 32,8 % per haver de fer hores extres no retribuïdes. Entre altres qüestions informades, destaca que diverses persones han patit maltractament laboral, no han cobrat o ho feien amb retard, mencionen que les tasques no eren les de l’oferta o que no tenien relació amb la seva formació.

El control de les empreses o d’altres entitats ha estat insuficient

Segons l’opinió de persones i empresaris entrevistats, el control de les empreses contractants és encara un aspecte amb marge de millora. Tal com s’argumenta en la citació següent, cal incrementar el control per evitar que empreses a les quals no els cal puguin estalviar-se els costos de contractació:

“El que sí que em preocupa, [...] el frau que es pot donar en el sentit que són ajudes que potser hi ha empreses que realment no les necessiten, per dir-ho així, però ho fan per tenir com el benefici [...]. Doncs de la mateixa manera, realment avaluar si una empresa ho necessita per reactivar el teixit empresarial econòmic, perquè realment també per la seva realitat, sectorial i de més, perquè no totes les empreses s’han vist afectades igual per la pandèmia. Però si realment ho necessita o no del tot, per dir-ho així. Més que res perquè, al final, hi ha un tema de beneficis i un tema de necessitats.” (E10, agent social)

Adicionalment, aquest control s'hauria de traduir en un seguiment periòdic de les empreses per tal de verificar que encara tenen la persona contractada i que es troba bé al lloc de treball:

“Jo, per la meva part, estic content. Ara, per la part de la Generalitat, jo faria més control, això que t'he dit abans, de fer una petita enquesta cada mes o trucades d'algú, com va, no sé què, vull parlar amb la treballadora, més control. Perquè en el meu cas va ser fantàstic, tant per mi com per la treballadora.” (E11, empresa)

6.6. Síntesi

En aquest apartat s'ha analitzat la implementació de les subvencions destinades a fomentar la contractació de joves en situació d'atur per empreses i entitats. S'enfoca en com s'han aplicat aquests ajuts en la pràctica, i destaca la importància de la fidelitat en la implementació d'intervencions públiques, la qual assegura que els resultats reflecteixen l'eficàcia real del programa i no desviacions en la implementació. Això és clau per interpretar correctament els resultats d'avaluació de l'efectivitat i per a la replicació i l'escalat de polítiques exitoses. Les principals conclusions són:

Necessitats i cobertura

- La problemàtica inicial dels ajuts es troba alineada a grans trets amb la prevista en la teoria del canvi: la crisi econòmica de la COVID-19 ha impactat de manera prominent en el col·lectiu de joves i en la productivitat de les petites i mitjanes empreses.
- L'inici del programa va començar massa tard amb relació a la dinàmica contra cíclica, tal com van fer la majoria de països europeus.
- La cobertura del programa té marge de millora i, a més, hi ha diferències importants pel que fa a l'edat i al nivell educatiu de les persones joves en situació d'atur.

Procediment de sol·licitud i selecció de participants

- El procés es considera adequat i es valora molt l'assessorament rebut pel SOC, malgrat que es podria millorar la informació de l'estat del procés perquè les entitats estiguin més informades, especialment de la data de pagament.
- El disseny de la sol·licitud es va procurar fer amb la màxima simplificació administrativa, tant internament com externament, tot i que se n'han detectat possibles millores.
- La difusió es va impulsar molt, però s'hauria pogut millorar segons les entitats participants.

Perfil de les entitats i persones joves sol·licitants

- Ha estat una convocatòria amb un nombre alt de sol·licituds i un percentatge baix de denegacions de la subvenció.
- L'edat dels joves en situació d'atur que hi ha a la teoria del canvi esdevé un criteri insuficient per delimitar els joves en situació d'atur i vulnerabilitat i amb menys ocupabilitat.
- Les empreses sol·licitants són en general petites i mitjanes empreses i amb una trajectòria de solvència econòmica recent.
- Hi ha diferències entre contractacions sol·licitades entre homes i dones, fet que reproduceix, en alguns casos, la segregació horitzontal i vertical existent en el mercat de treball.

Procediment de resolució de les subvencions i recursos

- Temps elevat de resolució dels atorgaments per l'elevat volum d'expedients, pel fet que les entitats no tinguessin prou experiència en les sol·licituds de subvencions similars i per la manca de professionals amb experiència.
- El retard del cobrament de les subvencions no va arribar a temps per a la majoria de les entitats i ha generat molta incertesa i intranquil·litat sobre el cobrament i la resolució de les subvencions, fins i tot dos anys després de la sol·licitud.
- El finançament amb els Fons REACT de la Comissió Europea imposa determinats aspectes que en van afectar el disseny i la implementació.
- Manca de recursos humans tècnics formats per gestionar les resolucions, tot i que es van ampliar els equips, encara no tenien l'experiència suficient per gestionar un volum tan elevat d'expedients en un temps ajustat.

Resposta dels participants i valor afegit

- El nombre d'abandonaments per part de joves al contracte laboral subvencionat ha estat baix, mentre que les renúncies per part de les empreses ha estat residual.
- La duració del contracte i de la quantia estan alineats amb l'evidència internacional.
- Les entitats valoren de manera molt positiva la persona que s'ha contractat, sobretot per aspectes relacionats amb la motivació i les ganes d'aprendre, alhora que les persones joves valoren de manera molt positiva l'experiència adquirida.
- Al cap de sis mesos de finalitzar el període de contractació subvencionat, treballaven gairebé el 80 % persones joves. Segons les dades d'enquestes, més del 40 % ho fan a la mateixa entitat.

7. Conclusions

La pandèmia de la COVID-19 va agreujar l'accés al mercat laboral per a les persones joves, especialment en països mediterranis com el nostre, on el problema ja era estructural. Davant d'aquesta situació, les polítiques actives d'ocupació (PAO) emergeixen com una resposta eficaç, segons l'evidència disponible, i es divideixen en dos grans grups: les polítiques de capital humà i les de 'primer el treball', o "*work first*" (Holcomb, 1998; Feldman, 2011). Les polítiques de capital humà es focalitzen en millorar l'ocupabilitat de la persona treballadora a través de formació, orientació i mediació laboral, amb l'objectiu d'augmentar les seves competències i facilitar-ne la inserció laboral a mitjà termini. Per contra, les polítiques *work first* prioritzen la col·locació ràpida en un lloc de treball, amb mecanismes d'adaptació i suport per garantir la permanència, com en el cas del treball amb suport, que ha demostrat efectivitat per a col·lectius vulnerables, com les persones amb diversitat funcional o trastorns mentals greus (Frederick & VanderWeele, 2019; Modini et al., 2016).

En el cas específic dels joves en situació de vulnerabilitat, els ajuts a la contractació es poden emmarcar dins les polítiques *work first*, ja que se centren a subvencionar un contracte laboral durant un període determinat. Aquesta estratègia permet que els joves adquireixin experiència laboral en el mercat competitiu i que, amb suport adequat, puguin conservar el lloc de treball a mitjà o llarg termini.

A) Són efectius els ajuts a la contractació avaluats?

Aquest enfocament facilita el retorn al mercat laboral de persones en situació d'atur, especialment joves, un col·lectiu amb barreres estructurals significatives. Per això, els ajuts a la contractació són clau per accelerar aquest procés, tal i com mostra l'avaluació d'impacte: incrementen l'experiència laboral i faciliten un retorn ràpid al mercat, amb efectes mesurables en els catorze mesos posteriors al període subvencionat de 15 punts percentuals (o un 37 %) en la probabilitat de tenir un contracte laboral i un total de 2,4 mesos d'experiència laboral addicional. Aquests resultats es troben en la direcció de l'evidència internacional més recent, la qual apunta un efecte positiu de 10 punts percentuals (Albanese et al., 2022). Així mateix, l'avaluació d'impacte mostra com els ajuts a la contractació tenen un impacte positiu en la contractació indefinida (23 punts percentuals o un 157%), negatiu en la contractació temporal (-4 punts percentuals o -22%) i la de tipus fix-discontinuu (-5 punts percentuals o -201%).

Els ajuts a la contractació, una política només d'inserció laboral

Els ajuts a la contractació són efectius per a la inserció laboral de joves en situació d'atur, però no semblen adequades a curt termini per fomentar altres resultats com l'activació en serveis de formació ocupacional o orientació laboral. Tampoc es perfilen com una via per

incentivar el retorn a la formació reglada o la promoció de l'autoocupació. Tot i això, els efectes a llarg termini encara són desconeguts, ja que l'avaluació actual es basa en dades dels 14 mesos posteriors a la finalització de la política.

Una política amb molt potencial per a la inserció dels joves en situació d'atur més desfavorits

La literatura internacional argumenta que els ajuts a la contractació són un instrument molt valuós per la inserció laboral de col·lectius en risc d'exclusió social, ja que dirigeixen els esforços cap als 'outsiders' del mercat laboral (Neumark, 2011a; Levy Yeyati et al., 2019; Vooren et al., 2019) i contribueixen a trencar l'estigma associat a la inactivitat laboral prolongada, un factor clau en els processos de selecció empresarial (Altmann et al., 2018). Els resultats de l'avaluació recolzen aquestes conclusions, ja que els ajuts a la contractació han demostrat ser efectius per facilitar la inserció laboral de tots els subgrups de joves, especialment per als més desfavorits. És més, en l'anàlisi de subgrups destaca que les subvencions provoquen un increment en la probabilitat de contractació especialment alt per les persones amb més temps acumulat com a DONO. Més concretament, es troba un efecte de 20 punts percentuals en la probabilitat de tenir un contracte 14 mesos després del contracte subvencionat pel col·lectiu de joves amb més de 6 mesos registrats com a DONO durant els dos anys anteriors al programa.

Una mesura que pot tenir altres resultats rellevants

Els ajuts a la contractació, tot i estar dissenyades principalment per fomentar la inserció laboral de joves en situació d'atur, poden tenir altres resultats rellevants segons l'evidència qualitativa i la literatura especialitzada. Per exemple, entrevistes amb entitats apunten que aquests ajuts han contribuït a incrementar els beneficis d'algunes empreses participants, possibilitant contractacions addicionals a mitjà termini si els contractes subvencionats es prolonguen. A més, fins i tot en els casos en què el contracte no es manté més enllà del període subvencionat, l'estabilitat econòmica que proporciona un contracte remunerat durant dotze mesos pot ser especialment valuosa per a persones joves en situacions econòmiques desfavorides. Això reforça el paper compensatori i redistributiu d'aquestes polítiques, més enllà de la seva eficàcia en termes estrictament laborals (A. J. G. Brown, 2015).

B) Quins factors modulen l'efectivitat dels ajuts a la contractació?

Quins aspectes expliquen els efectes assolits?	Quins aspectes atenuen els efectes assolits?
Volum de contractació i impacte en experiència laboral. El finançament del salari mínim interprofessional durant dotze mesos ha estat clau per incentivar la contractació, aconseguint un baix nivell d'abandonaments	Criteris d'elegibilitat massa generals. Els criteris d'elegibilitat amplis (16-29 anys i estar registrat com a demandant d'ocupació) han incrementat el risc de pes mort, amb contractacions que s'haurien produït igualment

Quins aspectes expliquen els efectes assolits?	Quins aspectes atenuen els efectes assolits?
per part dels joves i renúncies residuals per part de les empreses (European Employment Policy Observatory Review, 2014). Aquest disseny ha permès incrementar significativament l'experiència laboral dels participants, aspecte valorat positivament per empreses i joves. Contractació indefinida i ocupabilitat futura. La majoria de contractes han estat indefinits i a temps complet, aspecte que ha augmentat l'ocupabilitat dels participants. Aquest tipus de contractació facilita que els joves afegixin al currículum un contracte de llarga durada, millorant les seves oportunitats laborals futures, tot i que els efectes sobre la inserció laboral tendeixen a reduir-se progressivament al cap de sis mesos. Temporalitat de l'ajuda i activació laboral. Els ajuts, limitades a dotze mesos, han reduït al mínim els efectes negatius sobre la cerca de feina, ja que els participants són conscients de la seva finalització i es preparen per a una nova recerca laboral (European Employment Policy Observatory Review, 2014; Brown i Koettl, 2015). Tot i això, l'avaluació mostra que alguns joves desconeixien que el seu contracte estava subvencionat. Suport a les empreses. El SOC ha garantit un seguiment i suport administratiu eficient, revisant documentació i assessorant les empreses. Aquesta gestió àgil ha evitat renúncies per part de les empreses, assegurant una participació efectiva en el programa. Difusió del programa. L'ampli esforç de difusió del SOC ha permès esgotar el pressupost en un període curt de temps, aconseguint arribar a un gran nombre d'empreses i joves, especialment en situació de vulnerabilitat. Aquesta àmplia cobertura ha estat clau per l'èxit del programa.	sense la intervenció. Una millor delimitació de la població diana (Bernhard et al., 2008), centrant-se en perfils vulnerables com joves amb nivell educatiu baix o considerant criteris de gènere per compensar la segregació laboral, podria augmentar l'impacte net dels ajuts entre un 20 % i un 30 % (Neumark, 2011b; Albanese et al., 2022). Demora de l'inici de l'ajuda. Els ajuts a la contractació són més efectius quan s'inicien en moments de recuperació (Brown et al., 2011). A Catalunya, l'inici tardà del programa, entre desembre de 2021 i abril de 2022, va coincidir amb una taxa d'atur decreixent, limitant l'efecte contracíclic esperat (European Employment Policy Observatory Review, 2014). Criteris amplis per a empreses contractants. L'evidència alerta que els ajuts podrien haver-se dirigit a empreses menys preparades per mantenir contractes a llarg termini, prioritzant el benefici econòmic immediat (Neumark, 2011b). Seria clau seleccionar empreses solvents, de sectors en expansió, i amb capacitat per gestionar la incorporació de joves. Selecció inadequada de perfils joves. Les empreses tendeixen a prioritzar candidats amb més qualificacions i menys temps en atur, desfavorint joves vulnerables (A. J. Brown & Koettl, 2015). Implicar activament les persones gestores en el procés de selecció podria assegurar que els joves en situació d'atur prolongat també es beneficien dels ajuts. Recursos insuficients i simplificació administrativa. Tot i la simplificació administrativa implementada, algunes empreses han percebut dificultats, com l'exigència del DONO o el moment de presentar contractes. Aquestes càrregues podrien haver desviat recursos destinats a l'acollida i l'acomodació dels joves (A. J. Brown et al., 2011; Behrenz & Månsson, 2023)). Retard en l'atorgament de subvencions. Els retards en la resolució d'atorgaments han generat incertesa i tensions de tresoreria en empreses, afectant la continuïtat dels contractes més enllà del període subvencionat. Aquesta situació és atribuïble al gran volum

Quins aspectes expliquen els efectes assolits?	Quins aspectes atenuen els efectes assolits?
	d'expedients i la manca de professionals amb experiència. Manca d'acompanyament en l'acomodació laboral. L'acompanyament a empreses per adaptar el lloc de treball i promoure la retenció del jove ha estat insuficient. Aquestes accions són clau per millorar el capital humà i garantir la continuïtat del contracte més enllà de la subvenció (European Employment Policy Observatory Review, 2014; Brown, 2015). La manca d'aquest suport ha resultat en condicions laborals desiguals i, en alguns casos, assetjament laboral.

8. Recomanacions

En aquest apartat, es tanca l'informe amb un seguit de recomanacions i aprenentatges derivats de l'avaluació d'impacte i implementació dels ajuts a empreses i altres entitats per a la contractació de persones joves en situació d'atur. Aquestes recomanacions pretenen esdevenir la base per a la millora i consolidació dels programes *work first* a Catalunya, atès que darrerament s'estan promovent algunes iniciatives amb aquesta filosofia de fons.

Dues de les més recents són el programa d'ajuts a la contractació per a [persones autònomes Tu+1](#), a més del programa de subvencions i ajuts a la contractació per a entitats per a la contractació de [persones aturades en situació de vulnerabilitat](#).

Es fan recomanacions classificades a partir de tres preguntes bàsiques per al disseny de qualsevol política pública d'ocupació: quin és el problema, com es conceptualitza la solució i què s'espera aconseguir.

A) Quin és el problema? (Necessitats i població diana)

Delimitar la població diana de persones joves en situació d'atur més enllà de l'edat i fer-ho a partir d'altres variables com el nivell d'estudis, el sexe o temps a l'atur.

- Crear una classificació de joves en situació d'atur i vulnerabilitat a partir d'aquestes variables i prioritzar-los a partir de la seva vulnerabilitat
- Excloure com a públic diana de la convocatòria aquells perfils d'alta ocupabilitat – universitaris, per exemple.

- Crear una única modalitat de contractació però segmentada per diferents perfils de joves en situació d'atur, tot distribuint el pressupost de la convocatòria a partir del nivell de vulnerabilitat resultant de la classificació del punt 1.

Cercar activament i seleccionar empreses amb més probabilitat de prorrogar el contracte més enllà de la subvenció.

- Iniciar la prospecció activa d'empreses d'altres entitats, per tal de crear una bossa de possibles entitats beneficiàries amb qui es maximitzi la probabilitat de perllongació del contracte un cop acabi la subvenció. Aquestes empreses potencials haurien de ser petites/mitjanes, solvents econòmicament, sensibles a no reproduir la segregació per gènere vertical i horitzontal del mercat laboral o haurien d'haver treballat amb persones joves anteriorment.
- Incloure l'opinió de les persones joves contractades com a criteri addicional per poder entrar a aquesta bossa d'empreses i entitats —per exemple, evitar empreses on hi ha sospita de condicions de treball precàries o casos d'assetjament laboral.

B) Com es conceptualitza la solució? (Activitats i productes)

Implicar les administracions públiques (SOC) en la selecció de persones joves en situació d'atur amb més vulnerabilitat.

- Millorar el procés de difusió de les subvencions, dirigint-se de manera activa tant a joves en situació d'atur com a empreses/entitats, a partir de formats més visuals i entenedors.
- Proporcionar activament assessorament des de les Oficines de Treball a les entitats en el procés de selecció dels joves que es contractaran. Tasques com assessorament opcional en la definició de l'oferta, orientacions per fer les entrevistes o fer una preselecció de candidats són tasques que les empreses o entitats rebrien de bon grat.

Establir un període de prova després d'iniciar el contracte subvencionat per assegurar que el jove participant no abandonarà.

- S'aconsella que hi hagi un període de prova per tal que l'empresari i persona jove treballadora es coneguin i puguin decidir si volen finalitzar el període subvencionat.
- Una altra opció seria que es donés primer la subvenció i després es contractés, com s'havia fet en altres convocatòries. D'aquesta manera, hi ha més marge per poder escollir i valorar la persona.

Millorar proactivament l'acomodació del jove contractat al lloc de treball per a la seva estabilització

- Activar el perfil professional previst en la normativa general dels ajuts encarregat d'acomodar la persona jove en situació d'atur a la nova ocupació, sobretot per a aquells perfils amb més grau de vulnerabilitat.
- Crear una cartera de recursos per incrementar el nivell de sensibilitat i coneixement de les empreses/entitats sobre les implicacions que comporta contractar una persona jove. Exemples d'aquests recursos serien formacions breus sobre els principals aspectes que caldria tenir en compte en l'adaptació del lloc de treball a la persona jove, guies pràctiques del que cal tenir en compte, entre d'altres.
- Dissenyar serveis complementaris a l'ajut per acomodar la persona treballadora segons el grau de dificultats d'inserció laboral de les persones que es contracten. Per exemple, per a joves sense ESO, afegir unes hores de formació en competències prelaborals bàsiques —organització del temps, adaptació a les normes de l'empresa, treball col·laboració... Així mateix, per exemple, crear un esquema de mentoria externa o interna a l'empresa per a col·lectius amb menys experiència laboral o nivell educatiu.

Mantenir la duració de la subvenció i l'import, però iniciar les subvencions en períodes de contracció econòmica per tal que esdevinguin contracíclicues.

- Escollir el moment d'inici del contracte laboral subvencionat en un moment de tendència contracíclica —les persones en situació d'atur inicien el contracte en un període de recessió econòmica i el finalitzen en un període de millora.
- Per iniciar el contracte es pot tenir en compte l'estacionalitat de l'atur juvenil de manera anual.

Avançar cap a una dotació de recursos humans suficients i la simplificació administrativa.

- Fer una previsió més acurada de recursos humans per a la gestió administrativa de les subvencions, d'acord amb el nombre previst de contractes que cal fer.
- Implementar millores en els sistemes d'informació dels ajuts, tant pel que fa al procés de sol·licitud com en la justificació econòmica posterior.
- Que el SOC informi de manera periòdica sobre l'estat actual del procediment administratiu amb més detall. Per exemple, estat actual de la documentació que cal aportar o calendari previst de les diferents fases de la subvenció, sobretot els pagaments.

C) Què s'espera aconseguir? (Resultats)

Cal que les entitats duguin a terme una valoració de la persona contractada en finalitzar el període subvencionat.

- Es proposa que, un cop finalitzat el contracte subvencionat, l'empresa elabori un informe de valoració de la persona contractada tal com es fa en els convenis de pràctiques entre la universitat i les empreses. Es pretén recollir informació sobre si s'han acomplert les expectatives, si la persona treballadora s'ha desenvolupat bé, què li ha costat i la decisió final de si la tornen a contractar o no.
- L'elaboració d'aquest informe podria anar a càrrec de la persona mentora a la qual s'ha fet referència anteriorment.

Vincular els ajuts a noves contractacions —efecte net.

- Crear un sistema d'incentius (no només necessàriament econòmics) segons el grau de dificultat per a la inserció laboral de les persones joves en situació d'atur que es contracten.
- Opcionalment, es podria crear un sistema de retribució a les empreses per la contractació dels perfils de joves amb més vulnerabilitat que s'hagin contractat més enllà del període subvencionat —per exemple, joves sense ESO que estiguin contractats al cap de sis o dotze mesos d'haver finalitzat el contracte subvencionat.

Vincular els ajuts a la contractació amb altres polítiques actives per crear itineraris d'inserció laboral segons el perfil de vulnerabilitat dels joves en situació d'atur.

- Dissenyar un sistema de seguiment de les persones joves un cop finalitzi el contracte subvencionat, per tal d'oferir-los i vincular-los a altres serveis del SOC segons la seva situació específica.

Incloure informació respecte d'altres resultats relatius a les empreses i altres entitats contractants.

- Recollir i incorporar en els sistemes d'informació dades sobre l'evolució econòmica de les empreses participants en el programa.

Millora de l'accés als registres administratius de la vida laboral per poder fer l'estimació d'impacte més robusta i fiable.

- Millorar l'accés als registres administratius de la vida laboral per donar solidesa a l'estimació de l'efectivitat d'aquest tipus de programes.

9. Bibliografia

- Albanese, A., Cockx, B., Dejemeppe, M. (2022). *Long-Term Effects of Hiring Subsidies for Unemployed Youths—Beware of Spillovers* (SSRN Scholarly Paper 4241612).
- Altmann, S., Falk, A., Jäger, S., Zimmermann, F. (2018). Learning about job search: A field experiment with job seekers in Germany. *Journal of Public Economics*, 164, 33-49.
- Behrenz, L., Månsson, J. (2023). Why don't employers hire long-term unemployed entitled to a wage subsidy? The employer's perspective on subsidised employment. *Economic and Industrial Democracy*, 44(1), 161-183.
- Brown, A. J. G. (2015). *Can hiring subsidies benefit the unemployed? Hiring subsidies can be a very cost-effective way of helping the unemployed, but only when they are carefully targeted*.
- Brown, A. J., Koettl, J. (2015). Active labor market programs—Employment gain or fiscal drain? *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1), 12.
- Brown, A. J., Merkl, C., Snower, D. J. (2011). Comparing the effectiveness of employment subsidies. *Labour Economics*, 18(2), 168-179.
- Cahuc, P., Carcillo, S., Le Barbanchon, T. (2019). The effectiveness of hiring credits. *The Review of Economic Studies*, 86(2), 593-626.
- Caliendo, M., Kopeinig, S. (2008). Some practical guidance for the implementation of propensity score matching. *Journal of Economic Surveys*, 22(1), 31-72.
- Carroll, C., Patterson, M., Wood, S., Booth, A., Rick, J., Balain, S. (2007). A conceptual framework for implementation fidelity. *Implementation Science*, 2(1), 40.
- Castelli, N., Bogoni, M. (2020). Empleo, edad y género: El impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las relaciones laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 11-39.
- de la Rica, S., Gorjón, L., Romero, G. (2022). Desiguales ante el empleo. *Desigualdad y pacto social*, 25.
- European Employment Policy Observatory Review. (2014). *Stimulating job demand: The design of effective hiring subsidies in Europe*.
- Feldman, A. R. (2011). *What works in work-first welfare: Designing and managing employment programs in New York City*. WE Upjohn Institute.
- Filges, T., Smedslund, G., Jørgensen, A.-M. K. (2018). Active labour market programme participation for unemployment insurance recipients: A systematic review. *Research on Social Work Practice*, 28(6), 653-681.
- Fisher, R., Smith, K., Finney, S., Pinder, K. (2014). The Importance of Implementation Fidelity Data for Evaluating Program Effectiveness. *About Campus*, 19(5), 28-32.
- Frederick, D. E., VanderWeele, T. J. (2019). Supported employment: Meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support. *PloS one*, 14(2), e0212208.

- Holcomb, P. A. (1998). *Building an Employment Focused Welfare System: Work First and Other Work-oriented Strategies in Five States: Executive Summary*. US Department of Health and Human Services, Office of the Assistant
- ILO. (2021). *World Employment and Social Outlook – Trends 2021*; ILO. 2020. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*.
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D. A., Romero, J., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., Witte, M. (2016). Do Youth Employment Programs Improve Labor Market Outcomes? A Systematic Review. *World Development*.
- Lechner, M., Wunsch, C. (2013). Sensitivity of matching-based program evaluations to the availability of control variables. *Labour Economics*, 21, 111-121.
- Levy Yeyati, E., Montané, M., Sartorio, L. (2019). What works for active labor market policies? *CID Working Paper Series*.
- Modini, M., Tan, L., Brinchmann, B., Wang, M.-J., Killackey, E., Glozier, N., Mykletun, A., Harvey, S. B. (2016). Supported employment for people with severe mental illness: Systematic review and meta-analysis of the international evidence. *The British Journal of Psychiatry*, 209(1), 14-22.
- Neumark, D. (2011a). *Policies to Encourage Job Creation: Hiring Credits vs. Worker Subsidies*. NBER Working Paper No. 16866.
- Neumark, D. (2011b). *Spurring job creation in response to severe recessions: Reconsidering hiring credits*. National Bureau of Economic Research.
- Observatori Català de la Joventut. (2020). *Joventut, Covid-19 i desigualtats. Situació actual i prospectiva. Part I–Situació i necessitats de la joventut*. Generalitat de Catalunya, Agència catalana de la Joventut.
- OCDE. (2021). *What Have Countries Done to Support Young People in the COVID-19 Crisis?* OECD Publishing. <https://www.voced.edu.au/content/ngv:91032>
- Sianesi, B. (2008). Differential effects of active labour market programs for the unemployed. *Labour Economics*, 15(3), 370-399.
- Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., Maassen van den Brink, H. (2019). The Effectiveness of Active Labor Market Policies: A Meta-Analysis. *Journal of Economic Surveys*, 33(1), 125-149.

Avaluar per millorar

A Ivàlua promovem la cultura de l'avaluació de polítiques públiques a Catalunya.
Avaluem polítiques públiques, difonem evidències, oferim formació i elaborem recursos.