

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 11 de junio de 2019, referentes al trimestre febrero-abril 2019, reflejan que la tasa de empleo se ha incrementado mientras que el número de desempleados ha descendido. La tasa de inactividad, por su parte, también ha observado un descenso.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*¹⁷, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,75 millones de personas trabajando**, un aumento de 357.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo**¹⁸ **ha ascendido al 76,1%**, la más alta desde que comencaran los registros. En términos anuales, la subida ha sido de cinco décimas.

Por su parte, hubo **1,30 millones de personas desempleadas**, un descenso de 112.000 en términos anuales. La **tasa de desempleo**¹⁹ **ha descendido al 3,8%**, la más baja desde el trimestre octubre-diciembre de 1974.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**²⁰ **fue de 8,58 millones**, 87.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 20,8%**, una caída de dos décimas en términos anuales.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio**²¹ **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **augmentó un 3,4%** excluyendo las bonificaciones y un 3,1% incluyéndolas. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un 1,5%** excluyendo las bonificaciones salariales y un 1,2% incluyéndolas.

A continuación, se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo, con ajuste estacional, desde el trimestre enero a marzo 1971

¹⁷ <https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

¹⁸ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

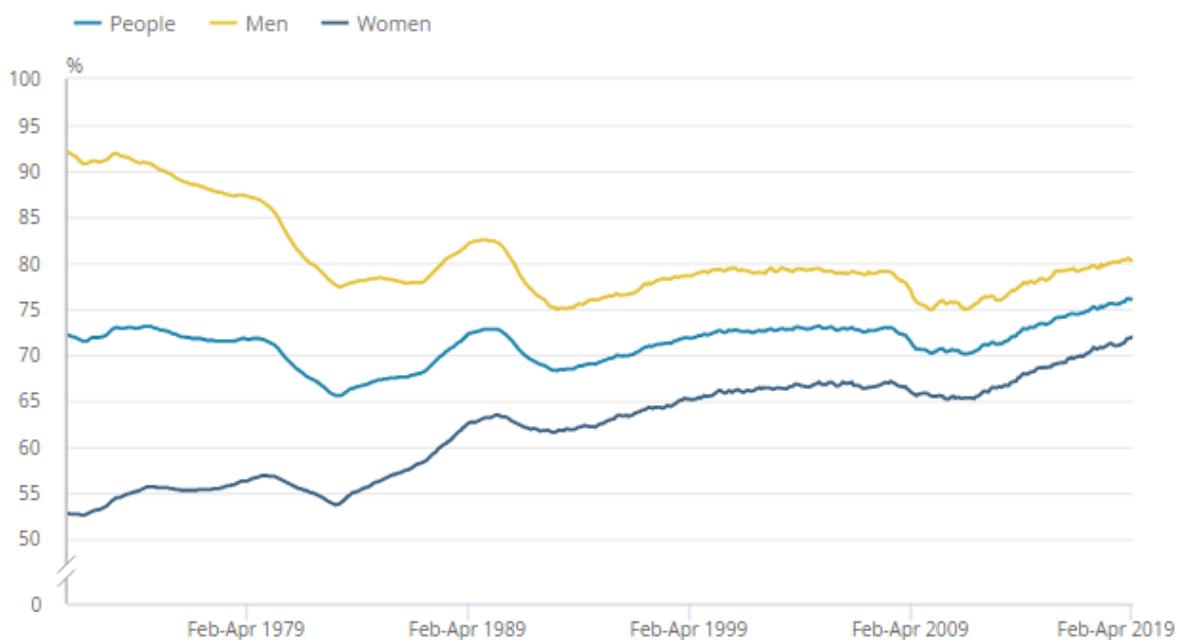
¹⁹ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

²⁰ En RU se denomina “*Economically Inactive*” a las personas entre 16 y 64 años que no trabajan ni buscan trabajo, ni están disponibles para trabajar.

²¹ Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

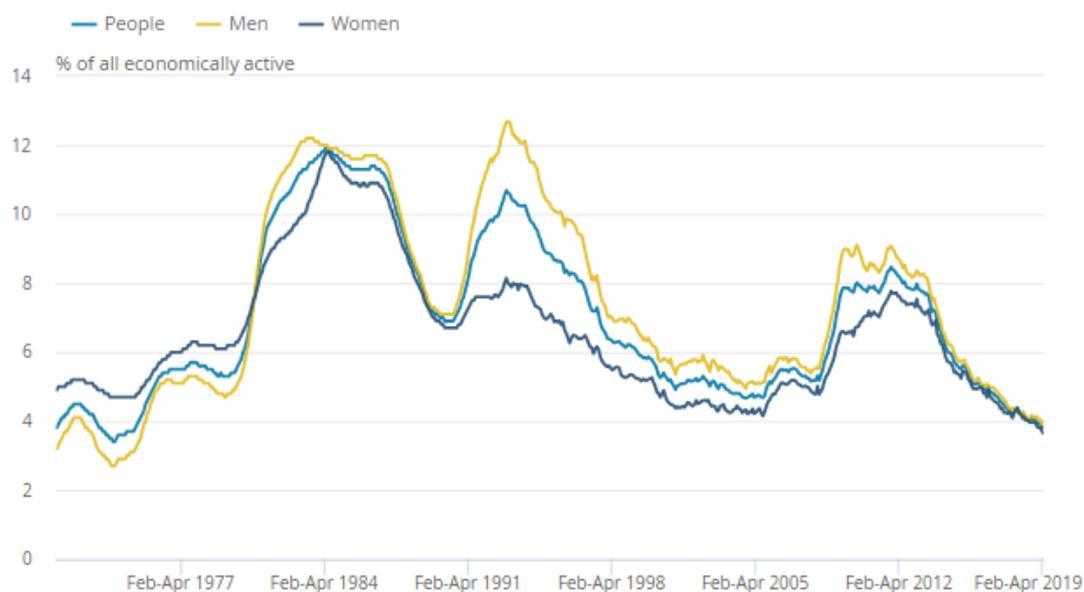
al periodo febrero-abril 2019 desglosado en mujeres, hombres y total (mujeres en azul oscuro, hombres en amarillo y total en azul claro).

1. TASA DE EMPLEO



Source: Office for National Statistics – Labour Force Survey

2. TASA DE DESEMPLEO

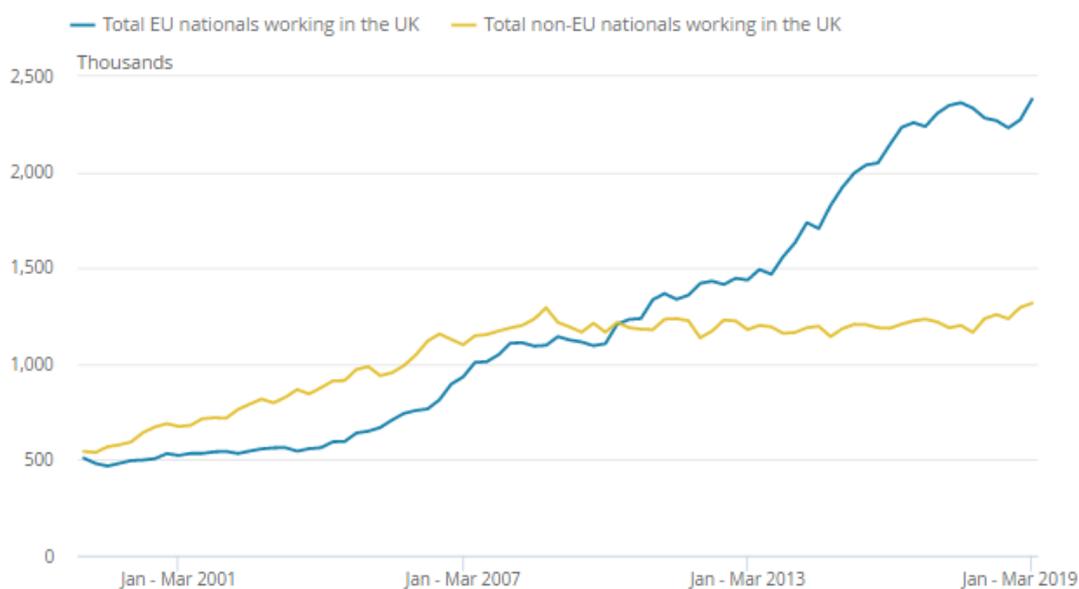


Source: Office for National Statistics – Labour Force Survey

El salario semanal medio de Gran Bretaña en el trimestre febrero-abril 2019 en términos nominales fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 3,4% sin tener en cuenta la inflación y un 1,5% ajustado por la misma.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 3,1% sin tener en cuenta la inflación y un 1,2% ajustado por la misma.

Por último, las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen, de forma trimestral. Según los mismos, en el trimestre enero-marzo 2019 había **2,28 millones de ciudadanos de UE trabajando en Reino Unido**, un aumento de 98.000 en términos anuales. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE aumentó en 80.000, alcanzando los 1,32 millones.



Source: Office for National Statistics – Labour Force Survey

INFORME SOBRE EL PROGRESO DEL PROGRAMA DE TRABAJO-FORMACIÓN

El Comité de Cuentas Públicas del parlamento británico, *Committee of Public Accounts (PAC)*, publicó el pasado 22 de mayo un informe sobre la situación del programa de Trabajo-Formación, *Apprenticeships Programme*. El PAC pone de manifiesto el estancamiento del programa, observándose un descenso del 26% en el número de nuevos usuarios desde que el Gobierno introdujera el impuesto a las empresas

(*apprenticeship levy*²²) para sufragar el programa en 2017. Durante el año académico 2017-18 se registraron 375.800 incorporaciones al programa, 133.600 menos que en 2015-16, año en que se reformó el programa.

Aunque los niveles están mejorando, es probable que no se logre alcanzar el objetivo del Gobierno de llegar a los 3 millones de participantes para marzo de 2020.

En el año fiscal 2017-18 el Ministerio de Educación, del que depende el programa, destinó 1.600 millones de libras al programa de Trabajo-Formación. No obstante, debido a que los empresarios están utilizando una proporción mayor de aprendizajes "de alto coste" del esperado, el Ministerio prevé que incluso manteniendo los niveles actuales, el gasto podría elevarse a 3.000 millones para 2020-21. En caso de ser así, el Gobierno deberá tomar decisiones dirigidas a equilibrar la oferta y la demanda. Por ejemplo, una de las opciones, según el Ministerio, sería dar prioridad a determinados tipos de trabajo-formación frente a otros.

A continuación, se recogen las **principales conclusiones y recomendaciones del informe del PAC:**

1. El Ministerio no ha definido que aumento de productividad espera obtener del programa.

Un objetivo fundamental de los programas de trabajo-formación es hacer frente a los bajos niveles de productividad observados en Reino Unido. El Ministerio utiliza un índice de habilidades (*skills index*) para medir el impacto de estos programas en la productividad. Este índice tiene en cuenta el número de nuevos aprendizajes, el paso del trabajo formación al empleo y el subsiguiente aumento de los salarios. Este índice aumentó un 3% en el año académico 2016-17 y un 2% adicional en 2017-18 como consecuencia de una mayor participación en aprendizajes de mayor nivel económico y del giro hacia sectores con mayores retribuciones.

Recomendación: El Ministerio debería publicar el nivel de aumento del índice de habilidades que pretende alcanzar tanto a corto como a largo plazo.

2. La forma en que el programa está evolucionando pone en riesgo dejar de lado a personas con baja cualificación y a aquellos que proceden de comunidades más desfavorecidas.

El programa se está orientando hacia trabajos-formación de nivel alto. Solo un 20% de los programas está disponible para estudiantes de

²² Las empresas con más de 3 millones en nóminas deben destinar un 0,5% de las mismas a la Agencia para la Financiación de la Educación y la Formación Profesional (*Education and Skills Funding Agency*).

nivel 2²³, en comparación con el 40% de los programas anteriores. Este aumento de nivel ha supuesto, en parte, el descenso de participantes de las áreas más desfavorecidas. En 2017-18 sólo el 23% de los nuevos aprendizajes se realizaron en las regiones más desfavorecidas, por debajo del objetivo del Ministerio del 25%.

Recomendación: El Ministerio debería evaluar si existen suficientes programas de nivel 2 que permitan a los estudiantes que abandonan los estudios y a aquellos menos cualificados acceder fácilmente al trabajo formación e informar al Comité (PAC) en el plazo de 6 meses sobre las acciones que pretende llevar a cabo para reestablecer el equilibrio.

3. El enfoque del Ministerio para extender la participación entre los grupos menos representados ha sido inapropiado.

Uno de los cuatro principales objetivos del programa es atraer a aprendices de variados grupos sociales y demográficos. Sin embargo, los objetivos del Ministerio para el número de nuevos participantes de raza negra, asiáticos y de minorías étnicas -así como de aquellos con dificultades de aprendizaje, discapacidad o problemas mentales- son poco ambiciosos y se sitúan muy por debajo del nivel de representación de estos grupos en el total de ciudadanos en edad de trabajar. Además, el programa no fija objetivos por razón de sexo.

Recomendación: El Ministerio debería establecer objetivos más amplios en materia de diversidad que alcancen tanto a las minorías étnicas como a aquellos con dificultades de aprendizaje, discapacidad o problemas mentales. A falta de objetivos por razón de género, se debería evaluar el impacto de las iniciativas para atraer a más mujeres a programas de trabajo-formación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas e informar al Comité en el plazo de 6 meses sobre sus planes para solucionar esta baja representación.

4. El programa no está apoyando suficientemente a las empresas más pequeñas.

El dinero recaudado con el impuesto para el aprendizaje debe servir para pagar todos los programas de trabajo-formación, incluyendo los de empresarios que no están obligados a abonar la tasa. Los empresarios que pagan el impuesto pueden acceder directamente a estos fondos para pagar por sus aprendizajes. Por el contrario, aquellos que están exentos de su abono acceden al aprendizaje a través de proveedores de formación que se financian mediante

²³ <https://www.gov.uk/apprenticeships-guide>

contratos con la Agencia de Fundación de Educación y Habilidades (*Education and Skills Funding Agency, ESFA*²⁴).

Recomendación: El Ministerio debería asegurar que los pequeños empresarios pueden beneficiarse al completo del programa, incluyendo la posibilidad de proteger la financiación de los empresarios exentos del impuesto, así como evaluar la viabilidad de utilizar los fondos de la tasa ya expirados (las empresas tienen 24 meses para usarlos) para respaldar su desarrollo en otras áreas del país.

5. Muchos participantes de programas de trabajo-formación están recibiendo formación de proveedores con bajos estándares.

En 2017-18 casi un tercio de los aprendizajes inspeccionados por Ofsted²⁵ estaban recibiendo formación por parte de proveedores que recibieron una calificación de "inadecuada" o de "requiere mejorar". La baja calidad de algunos proveedores contribuye a una situación en la que un 30% de los participantes no termina su aprendizaje correctamente cada año (132.000 en 2016-17).

Recomendación: ESFA debería evaluar el impacto de sus actuaciones con los proveedores que cuentan con un bajo ratio de terminación de contratos e informar al Comité sobre sus conclusiones en el plazo de 6 meses.

6. No hay confianza en la forma de evaluar los aprendizajes una vez finalizados.

Cada aprendizaje debe ser evaluado a su finalización por una entidad imparcial. Los proveedores de formación y los empresarios han expresado su preocupación sobre si habrá suficientes asesores para cubrir la demanda de evaluaciones.

Recomendación: ESFA y el Instituto para Aprendizaje y Educación Técnica (*Institute for Apprenticeship & Technical Education*) deberían informar al Comité en el plazo de 6 meses con los siguientes fines:

- Proporcionar más detalles sobre la cobertura y capacidad de las organizaciones de evaluación de terminación de aprendizajes; específicamente, deberían fijar el alcance por región y por qué algunos programas solo cuentan con un organismo de evaluación.

²⁴ <https://www.gov.uk/government/organisations/education-and-skills-funding-agency>

²⁵ Oficina de Estándares en Educación, Servicios para niños y Habilidades
<https://www.gov.uk/government/organisations/ofsted>

- Informar sobre las medidas que tomarán para simplificar y fortalecer las garantías de calidad con el fin de infundir más confianza en que los organismos de evaluación son imparciales y consistentes.

PLAN PROVISIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE SALUD BRITÁNICO (NHS)

El Servicio Nacional de Salud británico (*NHS*) publicó el pasado mes de enero el Plan a Largo Plazo del SNS (*NHS Long Term Plan*)²⁶. Se trata de una ambiciosa propuesta, a 10 años vista, que tiene como fin adaptarse a los desafíos futuros, mejorar los servicios para la infancia, asegurar la salud de los ciudadanos y promover un envejecimiento saludable. Más recientemente, el 3 de junio, ha visto la luz el Plan Provisional de los trabajadores del *NHS* (*Interim NHS People Plan*) para el período 2019-20, que pasamos a analizar.

El *Interim NHS People Plan* tiene por objetivo llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Lograr que el *NHS* sea el mejor lugar posible para trabajar, convirtiéndolo en un excelente empresario que valore y apoye a sus trabajadores, impulse sus carreras e invierta en ellos.
- Mejorar la cultura de liderazgo, puesto que un liderazgo comprensivo, positivo y centrado en la mejora promueve una cultura institucional que repercute en un mejor trato al paciente. La cultura de liderazgo debe mejorarse tanto a nivel nacional como local.
- Dar prioridad a las acciones para solventar la falta de enfermeras. Aunque existe falta de personal en varias profesiones del *NHS*, el reto más urgente es la falta de enfermeras, siendo necesario actuar inmediatamente para atajar esta situación. Para ello se tomarán diversas acciones encaminadas a la retención de las enfermeras existentes, se aumentará la oferta de estudios universitarios, se mejorará la experiencia del estudiante, se tratará de reducir el desgaste y posterior abandono de las trabajadoras y se fomentará la vuelta al sector, así como la contratación internacional.
- Contar con una plantilla que proporcione una atención sanitaria para el siglo XXI. Será necesario no solo aumentar el número de trabajadores, sino transformar la plantilla de manera que se cuente con una provisión de habilidades más amplia y variada. Asimismo, los nuevos roles y maneras de trabajar deben aprovechar al máximo las oportunidades

²⁶ Sobre este plan ya se informó desde la Consejería.

que ofrecen las innovaciones tecnológicas y científicas, ya que éstas pueden transformar la atención al paciente y permitir contar con más tiempo para cuidarles.

- Desarrollar un nuevo modelo de funcionamiento para la plantilla. Para ello es necesario continuar realizando un trabajo colaborativo, teniendo claro cuáles son las necesidades a nivel local, regional y nacional, y una mayor planificación de las actividades que puedan ser desempeñadas por los sistemas locales de cuidados integrados (ICSs²⁷).
- Actuar de forma inmediata durante el presente año fiscal (2019-20) mientras se prepara un plan integral para los próximos cinco años. Con el fin de acometer los cambios necesarios se establecen una serie de actuaciones para lo que queda de año. Al mismo tiempo se continuará trabajando y colaborando para publicar este mismo año el Plan a largo Plazo de cinco años.

²⁷ <https://www.england.nhs.uk/integratedcare/integrated-care-systems/>