

La AE preside la reunión de Eurocities sobre el impacto de Covid19 en los mercados laborales locales.

El grupo de trabajo de Empleo de Eurocities, que preside la Agencia para el Empleo, celebró una [reunión on-line el pasado 18 de junio](#) para analizar el impacto de Covid19 en los mercados laborales locales, el futuro del trabajo y los planes de las ciudades para la recuperación de estos. A lo largo de este encuentro digital, los representantes de las ciudades que forman parte de este grupo de trabajo compartieron información e ideas sobre planes para apoyar a las personas en el empleo, centrándose en la búsqueda de empleo a nivel local, el desarrollo de competencias y en los programas de formación continua para impulsar la inclusión en el mercado laboral.

La reunión on-line estuvo dirigida a los expertos que trabajan en mercados laborales, empleo y desarrollo de habilidades a nivel local, y constituye una acción de seguimiento del "Seminario web EUROCIITIES-OECD sobre el futuro del trabajo y el impacto de COVID19 en los mercados laborales locales", organizado el 12 de mayo.

Planes de las ciudades para la recuperación del empleo

En este encuentro, las ciudades de Barcelona, Munich, Estocolmo, Amsterdam, Belfast y Toulouse presentaron sus respectivos planes para la recuperación del empleo. Algunos de estos planes están centrados en el desarrollo de competencias, como los de Barcelona y Munich, otros en el impulso de la formación continua, como en el caso de Estocolmo y las ciudades de Amsterdam, Belfast y Toulouse ponen el foco en la mejora de la intermediación laboral de forma que perfiles laborales y ofertas de empleo estén lo más ajustadas posible.

Desarrollo de Competencias

BARCELONA

A finales del mes de abril, el paro registrado en Barcelona era de 90,528 personas, pasando por primera vez desde 2015, el umbral de las 90000 personas desempleadas. Las áreas más dañadas por la pandemia han sido las relacionadas con los sectores de Servicios, Construcción, Hostelería, Educación, Almacenamiento y actividades relacionadas con el Empleo. Por el contrario, los sectores relacionados con las TIC, Administración pública y Sanidad, en este mismo periodo de tiempo, generaron empleo.

Por franja de edad, los jóvenes entre 20 y 24 años, han sido los que han sufrido con más crudeza el aumento del desempleo.

- **Coordinación pública y privada**

La necesidad de coordinación entre los sectores público y privado son un común denominador en los planes que las ciudades participantes en el grupo de trabajo de empleo han elaborado para afrontar la crisis consecuencia de la pandemia y para la posterior recuperación económica. En este sentido, y en el

caso de la ciudad de Barcelona, se ha creado el **Centro de Coordinación de la Respuesta Económica**, CECORE, que tiene como principal objetivo establecer permanentemente un mecanismo de coordinación con todos los agentes económicos y sociales y establecer alianzas con las administraciones, así como buscar soluciones económicas para la etapa post-Covid 19. En este sentido, se ha elaborado un **Plan de Promoción de Empleo 2020-21** que prioriza acciones dirigidas a grupos que han sufrido un mayor impacto debido a la crisis sanitaria de la pandemia: jóvenes, mujeres, personas con nivel básico de educación y aquellas que trabajan en el sector Servicios. Al tiempo, el Plan se centra en los sectores estratégicos con posibilidad de crecimiento en Barcelona: turismo, comercio, cultura, digital, salud, economía circular o empleos verdes. Por último, entre las medidas que la para la Ocupación Activa, presencial y virtual, que consiste en una serie ciudad de Barcelona está llevando a cabo para la reactivación económica, destaca el Programa de Formación de acciones formativas como herramienta para mejorar la empleabilidad de los trabajadores en sectores estratégicos de la ciudad: Industria, Deporte, Industrias Culturales y Creativas, Economía Verde Y Sostenibilidad, Turismo, Comercio Local, Economía Azul y sector de la Salud y empleos blancos.

MUNICH

- **Munich Employment and Qualification Programme (MBQ)**

La ciudad de Munich, en el periodo de referencia y en estrecha cooperación con la Agencia de Empleo, Cámara de Comercio e Industria de Munich y Cámara de Artesanía, llevaron a cabo un análisis en profundidad de las necesidades cambiantes del mercado laboral. Asimismo, se destacó la importancia del programa Munich Employment and Qualification Programme (MBQ) (Programa para el Empleo y la Cualificación) principal herramienta para las políticas de empleo en la ciudad desde 1993, cuyo objetivo es objetivo la integración profesional y social en el mercado laboral.

- **MBQ clave en la crisis Covid19**

El MBQ ha sido un apoyo crucial para el número emergente de desempleados en Munich y durante la crisis sanitaria y de cara a la recuperación de la misma.

- **Desarrollo de competencias**

En el marco del programa MBQ, se ha llevado a cabo una serie de acciones orientadas al desarrollo de competencias, como, por ejemplo :

- **la digitalización del programa MBQ.**

- **Campaña de desarrollo de competencias “Mia gehn online!”**, cuyo objetivo ha sido apoyar, sin coste alguno, la digitalización de la pequeñas empresas de la ciudad que se han visto afectadas por esta crisis sanitaria. En este sentido, 300 voluntarios expertos en el mundo digital desarrollan soluciones en 24 horas

para que los negocios a los que se les ha prestado este servicio, puedan vender y comercializar sus productos y servicios en línea.

- **Aprendizaje de competencias digitales utilizando los smartphones.** Acción llevada a cabo dentro del programa MBQ desde marzo 2020. Esta iniciativa ha sido organizada por Digital Women Program (DWP) de la ReDi School of Digital Integration (institución fundada en 2016 que enseña tecnología “para derribar barreras y conectar a los líderes digitales de mañana”)y está dirigida, principalmente, a mujeres con antecedentes migrantes o refugiados.
- **Desarrollo de competencias en el sector de la enfermería** es otra de las acciones formativas para el periodo de recuperación de la crisis sanitaria. El público objetivo de esta acción son personas adultas refugiadas, jóvenes migrantes y personas desempleadas de larga duración. En este sentido, se Intensificaron ofertas para potenciales profesionales de la salud en enfermería, tales como:
 - apoyo al procedimiento de reconocimiento de cualificaciones extranjeras en enfermería (desde 2012)
 - preparación de un año para la formación en enfermería (desde 2019)
 - programas de apoyo y capacitación de dos años para asistencia de enfermería especializada (desde 2019)

El contenido de estos programas se centra en la adquisición teórica y práctica del lenguaje necesario para la realización del trabajo y la familiarización con la nueva cultura y sus códigos sociales.

- **Centro de asesoramiento y reciclaje profesional para trabajadores autónomos**
 Por último, y como medidas para la reactivación del mercado laboral en Munich, figuran, continuar con el desarrollo de ofertas y habilidades digitales en la mayoría de los proyectos, dirigidos especialmente a mujeres, así como el establecimiento de un centro de asesoramiento y reciclaje profesional para trabajadores autónomos.

Formación Continua

ESTOCOLMO

- **Educación de adultos responsabilidad de la municipalidad**
 Desde los años 60 del siglo pasado, la educación de adultos es una responsabilidad municipal en Suecia . Está dirigida a adultos sin estudios básicos o incompletos. La financiación es gubernamental y gratuita para los alumnos. En la actualidad 50000 estudiantes se benefician de este tipo de formación en la ciudad de Estocolmo: y de una oferta formativa que incluye el

sueco como segunda lengua , formación para el empleo o para continuar con educación superior.

- **Formación continua clave para el empleo** Por otra parte, y como expuso en la presentación la representante de Estocolmo, la formación continua constituye una segunda oportunidad para los beneficiarios así como el factor clave para acceder a un empleo, y la mayoría de personas migrantes recién llegadas a la ciudad no tienen formación por lo que corren el riesgo de distanciarse de la comunidad de acogida. Por ello, la ciudad de Estocolmo ofrece formación para el empleo en diferentes niveles : educación post-secundaria, Secundaria y competencias básicas; combinación de sueco como segunda lengua adaptada al puesto de trabajo más formación para el empleo; programas de formación especializada a las necesidades de las empresas; cursos de estudios integrados : lengua, matemáticas, ciencias y competencias laborales incluso para aquellas personas con breve experiencia escolar.

Esta oferta está plenamente justificada por cuanto durante la crisis sanitaria provocada por el coronavirus, la ciudad de Estocolmo registró un rápido aumento del número de desempleados. La crisis ha golpeado industrias y áreas laborales en las que trabajan muchos jóvenes y personas sin formación. En tiempos de recesión, recordó la representante de Estocolmo, las personas recurren a la educación para prepararse para cuando lleguen mejores tiempos a corto y largo plazo.

Intermediación Laboral

AMSTERDAM

Pre-Covid 19

- **Crecimiento económico**
En los años previos a la crisis económica originada por Covid19, Ámsterdam y la Stadregio Amsterdam (ROA) ,región formada por la agrupación de 16 municipios alrededor de la capital, experimentaron un importante crecimiento económico, un 3.6% en 2019 , superando la media de los Países Bajos, que era del 2,9%.. Asimismo, la tasa de desempleo , aunque ligeramente superior a la media del país era muy baja, alrededor del 3,5%.,
- **Necesidad de trabajadores en el mercado laboral**
En sectores como Sanidad, Educación, Ingeniería y TICs. Había una gran oferta de puestos de trabajo, pero faltaba mano de obra.
- **Trabajo temporal y autónomos.** A pesar de los años de prosperidad, no todos los ciudadanos se beneficiaban de este crecimiento económico, como por ejemplo, los trabajadores menos cualificados, trabajadores mayores y aquellos

pertenecientes a minorías étnicas, muchos de ellos trabajando con contratos temporales. En este sentido, hay que destacar que de las 470000 personas que trabajan en Ámsterdam, prácticamente la mitad son autónomos o trabajadores temporales. En la actualidad, estas personas trabajan principalmente en los sectores de, transporte, logística, limpieza, construcción, sector cultural, u hostelería, sectores todos ellos afectados en gran medida por la crisis económica.

Covid19, efectos

- **Disminución del crecimiento económico** En la actualidad, las predicciones apuntan a que la economía de la región disminuirá en un 6 por ciento o quizá más este año. Ámsterdam y su región han sido las más afectadas en los Países Bajos.
- **Aumenta el desempleo entre autónomos y temporales.** Durante la crisis sanitaria provocada por Covid19, el índice de desempleo entre los empleados temporales y autónomos ha aumentado. Sin embargo, en algunos sectores aún se necesita mano de obra, como en los supermercados, la sanidad, o el sector de la distribución Y existe una base sólida para el crecimiento económico.

La respuesta holandesa a Covid19

- **Mantener los contratos laborales:** La primera respuesta, a nivel nacional, y a corto plazo, ha sido la de mantener los contratos de las personas empleadas apoyando el gobierno hasta en un 90 por ciento los costes salariales de los empleados y ayudando a las empresas y especialmente a los autónomos incluso en los alquileres de las oficinas .
- **Formación continua:** Mayor inversión en formación continua para los trabajadores, que ayudaría a una de los objetivos más importantes que figuran en todas las medidas que se han adoptado: la prevención del desempleo.
- **Contratos fijos vs temporales :** Otra de las metas fijadas es intentar que exista un mayor equilibrio entre los trabajadores con contrato fijo y los autónomos con trabajadores con contratos temporales.
- **Buenas prácticas de empleo:** En el sentido de que los empleadores se hagan responsables de los empleados, les proporcionen capacitación y en el caso de que no puedan realizar ese puesto de trabajo, ayuden al trabajador a encontrar trabajo en otra empresa.
- **Enfoque de competencias:** Tanto en la orientación laboral como crear otro sistema donde sea más fácil el ajuste entre oferta y demanda.

- **Mercado laboral más inclusivo:** Conseguir que el mercado laboral sea más inclusivo, no solamente en grupos étnicos sino también en edad o en personas con escasa formación o en personas con capacidades diferentes.

Recuperación económica

En la actualidad, la ciudad de Amsterdam está centrada en la recuperación económica. Para ello, se está trabajando en 3 grandes objetivos:

- **Centro Regional de Empleo:** Se ha creado un sistema de intermediación laboral a través de un Centro Regional de Empleo, en el que participan organismos públicos como la municipalidad de Amsterdam, el departamento de educación junto con empresas privadas, para ayudar a empresas y trabajadores cuando la empleabilidad está amenazada. En este sentido y con el objetivo principal de prevenir el desempleo y dada la oferta laboral proveniente de aquellos sectores en los que hay escasez de mano de obra, los trabajadores podrán cambiar de trabajo y de sector. Para ello, participa en este consorcio, [la House of Skills](#), una asociación publico-privada en el área metropolitana de la ciudad. Trabajan en estrecha colaboración para que el mercado laboral actual esté enfocado en las competencias de forma que facilite la movilidad intersectorial y la formación continua.
- **El desempleo juvenil** • Un gran porcentaje de los trabajadores con alto índice de temporalidad son jóvenes, muchos de los cuales han perdido su trabajo durante la crisis sanitaria consecuencia de la Covid 19. La orientación laboral así como la orientación académica, así como la formación tanto para el empleo, para adquirir un nivel más alto o la combinación de ambas son herramientas para prevenir el desempleo juvenil. En este programa, del Centro Regional de Empleo, colaboran, además de la ciudad de Amsterdam, los departamentos de educación, empleadores y organizaciones de la sociedad civil.
- **Nuevo enfoque del mercado laboral:** Desde finales del pasado año, se está trabajando en un nuevo enfoque del mercado laboral, con el objetivo de prevenir el desempleo, en el que la municipalidad de Amsterdam está implicada y apuesta por estimular y promover la formación continua. En este sentido, se está trabajando en la acreditación de la formación anterior de los trabajadores, lo que les servirá para incrementar su empleabilidad. Así cuando en los próximos años comience de nuevo el crecimiento económico, la flexibilidad del mercado laboral no será solo para las empresas sino también para los trabajadores.

BELFAST

La representante de la ciudad de Belfast, presentó el [Employment Academy Model](#), o las Academias de Empleo, dirigidas a personas que han perdido el empleo recientemente, o que trabajan menos de 16 horas a la semana. A través de las academias, las personas desempleadas pueden obtener la capacitación esencial, licencias y calificaciones necesarias para acceder de nuevo al mercado laboral. Estas academias dan formación sectorial en el área de cuidados domiciliarios: cuidadores de niños, cuidadores de mayores, atención domiciliaria o playwork (trabajadores para el ocio de los niños) Este modelo de formación para el empleo e intermediación laboral, ha tenido mucho éxito en el periodo pre-Covid19. El modelo garantiza que las personas que reciben la formación tendrán una entrevista laboral.

Impacto de la Covid 19

La economía del Reino Unido se contrajo un 5,8% solamente en marzo. A mediados de mayo, el principal servicio gubernamental de búsqueda de empleo tenía 562 ofertas de trabajo en toda Irlanda del Norte, de las cuales el 63% eran en el sector de la asistencia sanitaria y social. Se estima que el desempleo será al menos un 50% más alto que antes de la crisis sanitaria y los trabajadores más afectados, los jóvenes, autónomos y los trabajadores con contratos temporales.

Entre los desafíos a los que Belfast ha tenido que enfrentar destacan por una parte, el colapso de la demanda de empleo en los sectores, minorista no alimentario, hostelería y turismo; artes, ocio, viajes y construcción, entre otros. Por otra, el aumento de las desigualdades del mercado laboral provocado por el aumento de la competitividad y el reducido número de ofertas de empleo. Además las empresas tienen que negociar con un nuevo tipo de desempleado, el que está más alejado del mercado laboral, que hasta la crisis sanitaria de la Covid19, había sido el target de las Academias de Empleo, que habían conseguido índices de éxito en intermediación laboral de hasta un 79% y que en la crisis han estado a punto de bloquearse.

Otro de los temas clave ha sido la desigualdad digital que ha quedado evidenciada en este periodo de pandemia.

Áreas prioritarias económicas “A Plan on a Page” (Un Plan en una Página)

El Ayuntamiento de Belfast, presentó un plan de actuación frente al desafío que ha supuesto la Covid19. El plan, integra en “una página” acciones a llevar a cabo en tres fases a lo largo de 36 meses: “Respuesta”, “Reconstrucción” y “Recuperación”. En este sentido y en lo que respecta a **la empleabilidad y a las competencias**, se contemplan las siguientes acciones:

En las fases de Respuesta y Reconstrucción, se pretende reorientar las academias de empleo para unir a las personas con las habilidades y trabajos en áreas de crecimiento (por ejemplo, atención social, logística) e identificar nuevas vías de acceso, economía

verde, automatización; Garantizar un servicio eficaz de intermediación laboral mediante el desarrollo de soluciones digitales; Conseguir un compromiso del empleador ; Proporcionar a la persona desempleada oportunidades de mejora y actualización de competencias; Promover oportunidades empresariales para la creación de riqueza comunitaria; Desarrollo de una Carta de la Ciudad de Belfast que incluya los compromisos del empleador, de la ciudad con los jóvenes y la adquisición de mayor valor social.

Por último, en la fase de Recuperación se incluyen las siguientes acciones:

Identificación de la demanda de empleo y las brechas en competencias en los sectores de la economía verde o de la automatización; Desarrollo de un enfoque colaborativo basado en la demanda; Explorar modelos de incentivos para empleadores para apoyar el desarrollo de nuevos sectores orientado sobre todo a las personas más alejadas del mercado laboral y a los colectivos más dañados : jóvenes, personas con capacidades diferentes, minorías étnicas, etc y desarrollo de academias de empleo en el sector público.

TOULOUSE

Toulouse Métropole ha lanzado dos planes para enfrentar la crisis económica derivada de la Covid19. Por un lado, el plan de recuperación económica para el empleo y, por otro, el plan de lucha contra la inseguridad, que integra, también, la orientación para la inclusión o retorno al mercado laboral.

La ciudad ha tenido que enfrentarse a problemas que ya existían antes de la crisis sanitaria, además de los que ha planteado la pandemia. En este sentido, cabe destacar la especificidad de la interdependencia de la economía de la ciudad del sector aeronáutico, que con la crisis se ha visto muy afectado. En este sentido, a finales de abril de 2020, el número de demandantes de empleo sin ninguna actividad, había incrementado un 31,9% durante el periodo de un año en Toulouse Métropole., frente al 25,2% en la región de Occitania, de la que Toulouse es la principal capital, y del 28,7 % en la Francia metropolitana.

A pesar del fuerte dinamismo económico antes de la crisis sanitaria, algunos perfiles laborales ya estaban excluidos y ahora, están experimentando dificultades adicionales debido a la mayor competencia de los demandantes de empleo. En esta etapa, es difícil saber la cantidad exacta de empleos que se han perdido, ya sea directa o indirectamente. Sin embargo, los trabajos inducidos deben tenerse en cuenta en particular porque el sector en cuestión era muy dinámico antes de la crisis, seguimos a los empleados bien remunerados, el aumento de solicitantes de empleo en abril como usted puede ver que ya es IR en Toulouse y sus alrededores, luego en el resto del territorio regional y nacional debido al final de las misiones temporales y la no renovación de los contratos a plazo fijo.

Esta situación ha revelado nuevos y viejos perfiles de necesidades excluidos del mercado laboral antes de la crisis que pueden experimentar dificultades adicionales vinculadas a la mayor competencia entre los solicitantes de empleo. Nuevos perfiles

vinculados a recortes de empleo y quiebras comerciales, algunos de los cuales no están acostumbrados a solicitar planes de empleo o que nunca tuvieron que buscar un trabajo hasta ahora y ciertamente tenemos que trabajar en la transferibilidad de las capacidades de los empleados y gerentes de pequeñas empresas, empresas y trabajadores independientes que ya pueden tener grandes dificultades, como podemos ver en otras ciudades también. Otro perfil que no debemos olvidar es que los jóvenes que ingresan al mercado laboral pueden no encontrar ofertas de trabajo al mismo tiempo que tenemos dos elementos contextuales que deben tenerse en cuenta ya presentes antes de la crisis, pero que es probable que se refuercen ahora. En primer lugar, la creciente desconfianza de los solicitantes de empleo en todos los actores del empleo es un fenómeno que puede explicarse por varios factores, pero es obvio que la falta de claridad del servicio ofrecido en el territorio constituye necesariamente una medida inventada para sus usuarios potenciales a pesar de ser muy rica. En el territorio del territorio de Toulouse. En segundo lugar, debe tenerse en cuenta que las empresas están experimentando las dificultades cada vez mayores de este año para reclutar profesiones en su mayoría altamente solicitadas, estas dificultades de reclutamiento podrían incluso aumentar a pesar del aumento del desempleo, especialmente con la digitalización y la automatización de más y más sectores. Este fenómeno ha alentado y seguramente alentará a las compañías a modificar el modo de reclutamiento a favor del enfoque basado en habilidades al tratar de identificar habilidades transferibles a menudo llamadas habilidades blandas entre los candidatos. Recibirán capacitación interna. Para satisfacer las necesidades, mencionadas sobre si existían antes de que los precios subieran o como consecuencia de ello, estamos trabajando en un proyecto de una solución física global. En primer lugar, esta solución ofrecerá perfiles de candidatos y debe dar una respuesta individualizada porque una sola respuesta no se corresponderá con todas las diferentes necesidades. El perfil nos permitirá correlacionar de manera rápida y efectiva las soluciones más adecuadas existentes en el territorio. La orientación hacia los dispositivos más adaptables también tendrá en cuenta las necesidades de prevención, ya sea para los empleados que están preocupados por la pérdida de su trabajo, para las personas parcialmente desempleadas que buscan complementar sus ingresos, para los gerentes de las empresas en dificultades u otros. Para no dejar a nadie sin respuesta, la capacidad de respuesta de la solicitud, que es un sistema de apoyo individualizado para personas que estaban lejos del empleo, aumentará en un 30%. Del mismo modo, las acciones a corto plazo se reforzarán en el territorio dentro del marco del derecho consuetudinario para satisfacer la diversidad de necesidades, ya sea por falta de movilidad, un problema de cuidado infantil, falta de confianza en sí mismo, falta de red u otros. Sin embargo, más importante que agregar nuevas acciones, nos parece necesario dar visibilidad y legibilidad a la oferta de servicios existente en el territorio para acceder al empleo con este fin, se preparará un inventario estructurado de acciones y dispositivos, ya que se trata de algo adicional a lo que ya existe. El elemento crucial de nuestra solución es el cruce de la oferta y la demanda gracias a una tecnología coincidente centrada en el análisis de las habilidades que buscan las empresas y las disponibles en el territorio. Esta identificación no se limitará a los conocimientos y habilidades, sino que también tendrá en cuenta las características de comportamiento. Somos conscientes del hecho de que esta identificación de las habilidades necesarias puede ser un ejercicio difícil para las empresas, por lo tanto, se

puede ofrecer apoyo a aquellos que lo necesitan. De la misma manera, la identificación de las habilidades del candidato puede ser un problema, por lo que se lanzará la convocatoria de proyectos para apoyar esta identificación y, al mismo tiempo, en la construcción incluirá una plataforma de auto entrenamiento para permitir que el candidato identifique el desarrollo y promueva habilidades blandas. Tenemos la intención de combinar esta solución digital con una línea telefónica dedicada con el fin de lograr una solución más humana, esto proporcionará una escucha benévola y consejos efectivos para que les guíe hacia la solución más adecuada, al tiempo que se brinda a los candidatos apoyo inicial en un contexto difícil. Ser una solución relevante para perfiles desde casa. La brecha digital limita el acceso. Finalmente, esta solución física nos permitirá, por una parte, analizar las necesidades de varios negocios y también, consolidar una herramienta de monitoreo y observación para alimentar nuestros planes de acción futuros.

Desempleo Juvenil

BERLIN

El sector servicios ha sido el más afectado, con un alto índice de desempleo juvenil. Uno de los instrumentos para abordar este problema es la [Jugendberufsagentur \(JBA\)](#) (Agencia para el Empleo Juvenil), organismo que forma parte del Senado de Berlín, órgano ejecutivo que gobierna la ciudad. Este organismo está formado por expertos de las agencias de empleo, el centro de empleo, escuelas de formación profesional y la oficina alemana para el bienestar de los niños y los jóvenes. Hay 12 oficinas en toda la ciudad y cuenta con el apoyo del Departamento de Educación, juventud y Familia del Senado, el Departamento de Integración, Trabajo y Asuntos Sociales del Senado y la Dirección Regional Berlín-Brandenburg de la Agencia Federal de Empleo. La Jugendberufsagentur, constituye una ventanilla única cuyo objetivo es ayudar a los jóvenes berlineses de hasta 25 años a “dominar con éxito la transición de la escuela al mundo laboral” para ello los equipos mixtos de expertos trabajan bajo un mismo techo para ofrecer apoyo en cada uno de los pasos, desde la orientación vocacional y de estudio hasta ofertas de financiación para los jóvenes durante la transición de la escuela al trabajo y durante su capacitación. Las competencias digitales son una de las prioridades

VIENA

La representante de Viena, indicó que al igual que el resto de las ciudades, la pandemia ha afectado especialmente al sector de empleo juvenil. Con el fin de mitigar el impacto negativo sobre este colectivo, se han tomado varias medidas tanto desde el Gobierno, como desde las administraciones locales. En este sentido, señaló, la ciudad

de Viena ha aprobado un ambicioso paquete de formación dotado con 17 millones de euros, y que está siendo implementado por la Agencia de Empleo de Viena (Waff - Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) El objeto del mismo es la formación profesional con prácticas en diferentes empresas. Asimismo, se ha dotado de 7 millones de euros adicionales para la cualificación de jóvenes desempleados en Viena, que en estos momentos ascienden a 16154.

Una de las herramientas que utiliza la Waff junto con el Servicio Público de Empleo de Viena (AMS) son las Fundaciones Laborales¹. En la actualidad y en relación con el desempleo juvenil, Waff está trabajando en dos áreas: profesiones con escasez y demanda de trabajadores cualificados. En este sentido, la crisis les proporciona la oportunidad para cualificar a jóvenes desempleados en profesiones relacionadas con el sector sanitario y el de nuevas tecnologías.

Y jóvenes que cursaban formación profesional dual y que debido a la pandemia han perdido su contrato en la compañía en la que realizaban sus estudios. Así, y a través de la Fundación Laboral pueden finalizar su formación.

[Webinar EUROCITIES-OCDE impacto de la Covid19 en el mercado laboral](#)

La reunión del Grupo de Trabajo de Empleo ha sido una continuación del encuentro organizado por EUROCITIES y la OCDE, que reunieron en un seminario on line, el 12 de mayo de 2020, a representantes de la Comisión Europea, de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para presentar los desafíos clave de la Covid 19 en el mercado laboral y el empleo. El evento contó con la asistencia de más de 190 profesionales de las administraciones locales.

Entre las conclusiones a las que se llegaron, figuran las siguientes:

- la crisis generada por la Covid-19 es diferente a cualquier crisis previa. Asimismo, se destacó que el impacto ha sido masivo en las áreas urbanas, la capital y las grandes ciudades dado que tienen una mayor participación de empleos potencialmente en riesgo (hasta un 30%).
- Los grupos con mayor riesgo de quedar excluidos del mercado laboral son, personas con baja cualificación trabajando en economía sumergida; trabajadores autónomos; y grupos vulnerables, tales como jóvenes, especialmente hombres, migrantes y refugiados.
- La clave del futuro radica en una mayor inversión en formación en competencias, reciclaje profesional, mejora de habilidades, formación de adultos y en el acceso a competencias on-line y habilidades digitales para todos.
- La digitalización y automatización se van a acelerar en muchos sectores.

¹ Waff y el Servicio Público de Empleo de Viena (AMS) ofrecen a las empresas con sede en Viena ayudas en diversas formas: desde la creación de una fundación laboral (Arbeitsstiftung) cuando el personal necesita ser despedido hasta la formación de los empleados durante un período de licencia por estudios superiores o mientras trabajan en horario reducido. <https://www.waff.at/en/companies/labour-foundations-and-crisis-management/>

- Estos desafíos existían antes de la Covid-19, pero ahora hay que abordarlos de forma mucho más importante y urgente, como en el caso de las competencias digitales básicas, el acceso a servicios on-line, formación digital on-line y reciclaje profesional.
- Los sectores más afectados son: el comercio minorista, la hostelería, servicios de alimentación, el inmobiliario y las manufacturas.

Por último, y dados los desafíos planteados, se concluyó señalando que es necesario centrarse más en las competencias y apoyar las habilidades de transición. En este sentido, y dado que las ciudades están en una mejor situación para llevar a cabo una labor de intermediación entre las personas que necesitan trabajo y los sectores que demandan mano de obra, la situación actual ofrece la oportunidad de repensar cómo conjugar la oferta y la demanda de nuevas competencias.

Reunión del Grupo de Trabajo en Lyon 30 septiembre 2 octubre 2020