

Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea EPSSCO

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Junio 2023



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Rocío Albert López-Ibor

Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

ELABORACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

Equipo técnico del Área de Estudios y Planificación

Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea. EPSSCO
Consejería de Economía, Hacienda y Empleo
© Comunidad de Madrid, 2021

Edita
Dirección General del Servicio Público de Empleo
Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.:91 580 54 00
areaestudios.sepecm@madrid.org

Edición: 06/2023

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf
Publicado en España - Published in Spain

Índice

I.	INFORMACIÓN EPSSCO	4
	1.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	5
	1.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en junio	6
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	7
	2.1. Estadísticas Eurostat	7
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	7
	• Tasas de paro en el mes de abril de 2023	7
	2.1.2. Objetivo de Desarrollo sostenible 5 (ODS 5) – Igualdad de género	8
	• Escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales	8
	• Personas fuera de la población activa debido a la responsabilidades de cuidado	9
	2.2. Estadísticas Comisión Europea	10
	2.2.1. Pronóstico de la tasa de desempleo en la UE	10
	2.2.2. Tendencias y evolución de la falta de mano de obra y desajustes en el mercado laboral	11
	2.3. Estadísticas Eurofound	12
	2.3.1. Déficit de competencias digitales	12
III.	BUENAS PRÁCTICAS	13
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	15
	4.1. Noticias	15
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	17
	4.3. Publicaciones, Informes, Webs Internacionales	18
	4.4. Legislación	22

Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2023, Suecia ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "más verde, más segura, más libre".

[Programa](#) →

PROGRAMA

En general

 Seguridad – unidad.

 Competitividad.

 Transiciones verdes y energéticas.

 Valores democráticos y estado de derecho: nuestra base



En Empleo y Política Social

Avanzar en la propuesta de revisión de la Directiva sobre amianto y comenzar a trabajar en la propuesta anticipada de revisión de la Directiva sobre agentes químicos.

Avanzar en la propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas de trabajo.

Reforzar el diálogo social abordando la propuesta anunciada por la Comisión de una recomendación del Consejo sobre la mejora del diálogo social.

Lograr una mayor igualdad de género

Avanzar en los diálogos a tres bandas sobre la propuesta de Directiva sobre medidas vinculantes para la transparencia en la fijación de salarios y las negociaciones en el Consejo sobre la propuesta de directiva contra la discriminación.

Trabajar en la estrategia de salud y asistencia.

NOTICIAS



Avances importantes en las negociaciones del último Consejo EPSCO / Important progress in negotiations at latest EPSCO meeting
16.06.2023

Los ministros de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) alcanzaron acuerdos en varios ámbitos importantes en su última reunión del Consejo, celebrada el 12 y 13 de junio.

En el ámbito de la política social y del mercado laboral, los Estados miembros acordaron una orientación general sobre la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo en plataformas digitales. «Estamos orgullosos de los progresos realizados durante la Presidencia sueca. El enfoque general del Consejo sobre el trabajo en plataformas digitales es una parte importante para garantizar que el mercado laboral de la UE ofrezca buenas condiciones de trabajo, independientemente de la forma de empleo», señaló el Ministro de Empleo e Integración, Johan Pehrson.

Por otra parte, el Consejo EPSCO estableció una orientación general para las dos directivas propuestas sobre estándares vinculantes para los organismos de igualdad, que garantizarán el mismo nivel mínimo de protección contra la discriminación en todos los Estados miembros de la UE. El Consejo también debatió el enfoque y orientación sobre la igualdad de trato.

Asimismo, tras el éxito de las negociaciones, el Consejo adoptó una orientación general para mantener la larga historia de la UE en materia de protección de los trabajadores contra la exposición a sustancias y productos químicos peligrosos. La iniciativa tiene por objeto introducir o actualizar umbrales para las sustancias nocivas en el lugar de trabajo, concretamente, límites de exposición al plomo y sus compuestos inorgánicos y diisocianatos.

La preparación para el futuro en el punto de mira de los ministros de la UE en su reunión en Estocolmo / Preparing for the future in focus when EU ministers met in Stockholm
22.06.2023

Exposición a sustancias químicas en el lugar de trabajo: el Consejo expone su posición / Exposure to chemicals in the workplace: Council sets out its position
12.06.2023

Derechos de los trabajadores en las plataformas: el Consejo acuerda su posición / Rights for platform workers: Council agrees its position
12.06.2023

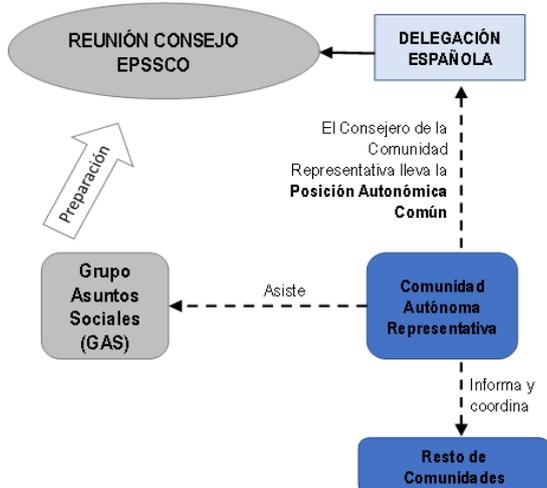
Normas para los organismos de igualdad: el Consejo acuerda sus posiciones / Standards for equality bodies: Council agrees its positions
12.06.2023

Debates importantes sobre la digitalización en la UE / Important discussions on digitalisation in the EU
05.06.2023

[Sitio web de la Presidencia Sueca](#)

Dirección General del Servicio Público de Empleo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO - COMUNIDAD DE MADRID

Representación Autonómica Directa



La Conferencia para Asuntos Relacionados con la Unión Europea (CARUE) en su reunión del 9 de diciembre de 2004, alcanzó sendos acuerdos sobre la Participación de las Comunidades Autónomas en los Grupos de Trabajo del Consejo de la Unión Europea y sobre el Sistema de Representación Autonómica en algunas de las Formaciones del Consejo (una de ellas el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, EPSSCO).

De forma rotatoria (cada 6 meses) una Comunidad Autónoma representa al resto de comunidades, asumiendo la concertación con la Administración General del Estado y poniendo a disposición del resto de Comunidades la documentación generada en los Grupos de Trabajo y reuniones del Consejo y a consensuar una Posición Común.

Desde el **segundo semestre de 2005**, en el que la Comunidad de Madrid iniciara la Representación Autonómica, las 17 Comunidades Autónomas han llevado a cabo dicha Representación.

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1ª Ronda)



Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Madrid	julio - diciembre	2005	Canarias	enero - junio	2010
Cataluña	enero - junio	2006	La Rioja	julio - diciembre	2010
Galicia	julio - diciembre	2006	Castilla-La Mancha	enero - junio	2011
Andalucía	enero - junio	2007	Murcia	Julio - diciembre	2011
País Vasco	julio - diciembre	2007	Aragón	enero - junio	2012
Valencia	enero - junio	2008	Navarra	julio - diciembre	2012
Asturias	julio - diciembre	2008	Islas Baleares	enero - junio	2013
Castilla y León	enero - junio	2009	Extremadura	Julio - diciembre	2013
Cantabria	julio - diciembre	2009			

En el **primer semestre de 2014** comenzó un nuevo turno de Representación Autonómica, aunque no ha seguido el mismo orden.

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Madrid	enero - junio	2016	País Vasco	enero - junio	2020
Andalucía	julio - diciembre	2016	Aragón	julio - diciembre	2020
Valencia	enero - junio	2017	Extremadura	enero - junio	2021
Asturias	julio - diciembre	2017	Castilla la Mancha	julio - diciembre	2021
Galicia	enero - junio	2018	Galicia	enero - junio	2022
Cantabria	julio - diciembre	2018	Canarias	julio - diciembre	2022
Castilla León	enero - junio	2019	Andalucía	enero - junio	2023
La Rioja	julio - diciembre	2019			

En el primer semestre de 2023, **Andalucía** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en junio



Reunión 1 junio

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo. La sesión tuvo como finalidad preparar los Trilogos del 7 y 15 de junio. Cabe recordar que la Presidencia sueca mantiene su objetivo de concluir en este semestre los trilogos y buscar un acuerdo político con el Parlamento Europeo sobre las principales líneas de actuación. Durante la reunión se debatieron las preguntas

que la Presidencia sueca ha planteado a los Estados miembros (EEMM) sobre los temas de mayor trascendencia en este expediente: valor límite, periodo transitorio para su aplicación y plazo para incorporar la microscopía electrónica. La mayoría de los EEMM mantiene el mandato del Consejo respecto del valor límite de exposición y se abre flexibilidad respecto del plazo de transición a la microscopía electrónica de medición. Este expediente se debatirá a lo largo del mes en el COREPER.

Reunión 27 junio

Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. De conformidad con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, los EEMM deben considerar sus políticas económicas y el fomento del empleo como un asunto de interés común y coordinar sus actuaciones al respecto en el seno del Consejo. El Consejo ha de adoptar orientaciones para el empleo (artículo 148), especificando que deben ser compatibles con las orientaciones generales de las políticas económicas (artículo 121).

Junto con las orientaciones generales de las políticas económicas, las orientaciones para las políticas de empleo se presentan en forma de una Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los EEMM (Parte II de las orientaciones integradas) y proporcionan la base de las recomendaciones específicas por país en sus respectivos ámbitos.

Las orientaciones para las políticas de empleo son:

- Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra.
- Orientación n.º 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, la adquisición de capacidades a lo largo de la vida y las competencias.
- Orientación n.º 7: Mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social.
- Orientación n.º 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza.

La sesión del 27 de junio cerró el apoyo general de las delegaciones, con la salvedad de cuatro países que solicitaron la revisión de uno de los apartados de la propuesta. Asimismo, la Comisión informó de los próximos pasos hasta la aprobación de estas orientaciones.



Datos de interés

- Las mujeres ocuparon el 32,5% de los escaños en los parlamentos nacionales de la UE en 2022. Las diferencias entre los Estados miembros varían desde el 46,4% de los escaños ocupados por mujeres en Suecia hasta el 13,1% en Hungría. En España, fue el 41,0%.
- En 2022, el 0,9% de la población total (de 20 a 64 años) estaba fuera de la población activa debido a las responsabilidades de cuidado, el 1,5% de las mujeres y el 0,3% de los hombres, lo que resultó en una brecha de género de 1.2 puntos porcentuales. En España, la tasa de población inactiva debido a responsabilidades familiares era del 2,0% para las mujeres y del 0,5% para los hombres.
- Después de muchos años de descenso hasta el 6,2% en 2022, se espera que la tasa de desempleo se mantenga estable en términos generales en el 6,2% en la UE en 2023, antes de descender al 6,1% en 2024.
- En 2022, el 6% de las empresas de la UE tenían vacantes difíciles de cubrir para empleos que requerían competencias especializadas en TIC (un aumento de 3.4 puntos porcentuales desde 2014). En España, estaba en torno al 5% (aumento de 1pp respecto a 2014).

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de abril de 2023

**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 01 de junio de 2023)**

En abril de 2023, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 6,5%, por debajo del 6,6% de marzo de 2023 y del 6,7% de abril de 2022. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,0% en abril de 2023, estable en comparación con marzo de 2023 y por debajo del 6,1% de abril de 2022.

Eurostat estima que 13,028 millones de personas en la UE, de los cuales 11,088 millones pertenecen a la Eurozona, estaban desempleadas en abril de 2023. En comparación con marzo de 2023, el desempleo disminuyó en 18.000 en la UE y en 33.000 en la zona del euro. En comparación con abril de 2022, el desempleo disminuyó en 212.000 en la UE y 203.000 en la zona del euro.

En abril de 2023, 2,664 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,206 millones estaban en la zona del euro. En abril de 2023, la tasa de desempleo juvenil era del 13,8% en la UE y del 13,9% en la zona del euro, ambas por debajo del 14,0% del mes anterior. En comparación con marzo de 2023, el desempleo juvenil disminuyó en 28.000 en la UE y en 8.000 en la zona del euro. En comparación con abril de 2022, el paro juvenil se redujo en 17.000 en la UE y en 8.000 en la zona del euro.

En abril de 2023, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,3% en la UE, estable en comparación con marzo de 2023. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,8% en abril de 2023, frente al 5,7% del mes anterior. En la Eurozona, la tasa de paro de las mujeres fue del 6,9%, estable en comparación con marzo de 2023 y la tasa de paro de los hombres fue del 6,2%, también estable comparado con el mes anterior.

Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia ((FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE).



Estadísticas Eurostat

Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) – Igualdad de género

El artículo de Eurostat “ODS 5 - Igualdad de género” / *SDG 5 - Gender equality*, proporciona información del progreso de la UE hacia el ODS 5 de Igualdad de género. El fin de este objetivo es lograr la Igualdad de género poniendo fin a todas las formas de discriminación, violencia y cualquier práctica nociva contra las mujeres y las niñas. También exige la plena participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones.

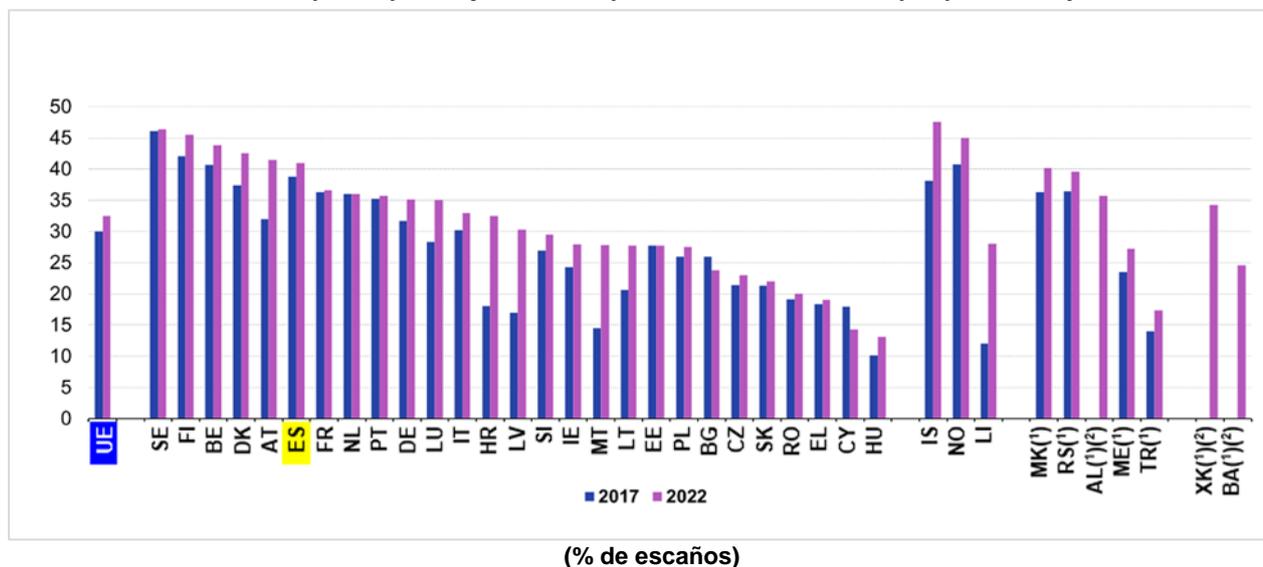
Esaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales

Este indicador se refiere a la proporción de mujeres en los parlamentos nacionales en ambas cámaras (Senado y Congreso), según datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género.

Según el siguiente gráfico, las mujeres ocuparon el 32,5% de los escaños en los parlamentos nacionales de la UE en 2022. Este porcentaje aumentó constantemente entre 2003 y 2021, pero experimentó un descenso en 2022 en comparación con el máximo de 2021 del 33,1%. Si bien las diferencias entre los Estados

miembros varían mucho, desde el 46,4% de los escaños ocupados por mujeres en Suecia hasta el 13,1% en Hungría, no hubo un solo país de la UE en 2022 donde las mujeres ocuparan la mayoría de los escaños. En **España**, el 41,0% de los escaños estaban ocupados por mujeres.

Esaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales, por país, 2017 y 2022



(1) Datos de 2021 (en lugar de 2022)

(2) Sin datos de 2017

(*) Esta designación es sin perjuicio de las posiciones sobre el estatus, y está en línea con la RCSNU 1244 y la Opinión de la CIJ sobre la Declaración de Independencia de Kosovo

Fuente: Instituto de Igualdad de Género (EIGE), Eurostat

A esta subrepresentación contribuye el hecho de que las mujeres rara vez se convierten en líderes de los principales partidos políticos, que son fundamentales para formar futuros líderes políticos.

Otro factor es que las normas y expectativas de género reducen el número de candidatas para la selección de representantes electorales. La proporción de mujeres miembros del gobierno en la UE seguía siendo inferior a la de los hombres, con un 33,9% en 2022, aunque ha supuesto 11,3 puntos porcentuales de aumento desde el

22,6% en 2003. El número de mujeres jefas de gobierno en los países de la UE también ha mostrado un aumento. En 2022, hubo un promedio de seis jefas de gobierno en comparación con ninguna en 2003.

Durante todo el período de 2003 a 2022, la proporción más alta de mujeres jefas de gobierno se observó en 2022 con un 22,2%, lo que significa que nunca hubo más de seis mujeres en este puesto ejecutivo al mismo tiempo.

La Unión Europea de los 27(UE-27) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE).



Estadísticas Eurostat

Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) – Igualdad de género

Personas fuera de la población activa debido a las responsabilidades de cuidado

Siguiendo con la información aportada por el artículo de Eurostat de la página anterior, la población fuera de la población activa comprende personas que no están trabajando, que no buscan trabajo activamente o que no están disponibles para trabajar incluso si les ofrecieran un empleo. Por lo tanto, no están ni empleados ni desempleados. Esta definición utilizada en la Encuesta de población activa de la UE (EU-LFS) se basa en las directrices de la Organización Internacional del Trabajo. Los motivos de inactividad económica cubiertos por este indicador incluyen el “cuidado de adultos con discapacidad o niños” y “otros motivos familiares o personales”.

Las mujeres todavía tienden a asumir una mayor parte de las responsabilidades del cuidado de los niños y otros miembros de la familia.

Según el siguiente gráfico, en la UE, en 2022, el 0,9% de la población total (de 20 a 64 años) estaba fuera de la población activa debido a las responsabilidades de cuidado, lo que puede atribuirse a la falta de servicios formales de cuidado disponibles, accesibles y de calidad, especialmente para los niños.

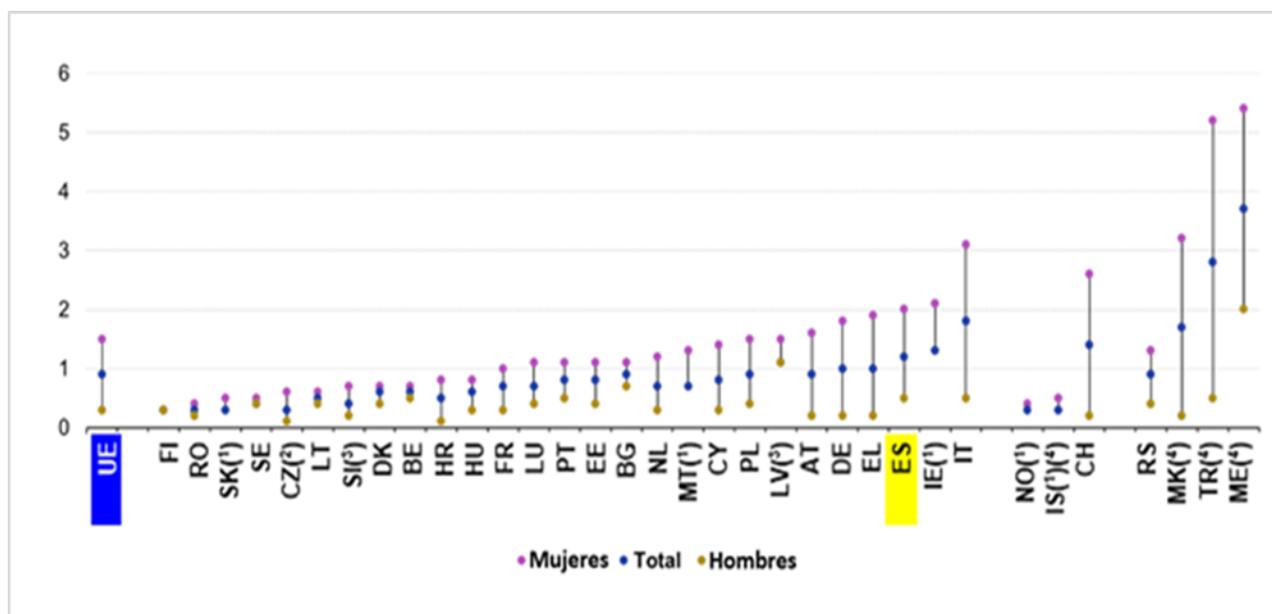
En comparación, el 1,5% de las mujeres estaban económicamente inactivas debido a las responsabilidades de cuidado en 2022, una tasa cinco veces superior a la tasa del 0,3% de los hombres. Esto resultó en una brecha de género de 1.2 puntos porcentuales.

La tasa general de inactividad debido a las responsabilidades de cuidado se ha estancado en torno al 1,0% desde 2017.

Para las mujeres, la tasa se redujo en 0,3 puntos porcentuales, mientras que la proporción de hombres fuera de la población activa debido a las responsabilidades de cuidado se mantuvo en el 0,3% durante los últimos cinco años. Como resultado, la brecha de género se ha reducido en 0,3 puntos porcentuales desde 2017.

En **España**, la tasa de población inactiva debido a responsabilidades familiares, en 2022, era del 2,0% para las mujeres, del 0,5% para los hombres y 1,2% la total.

Población inactiva por responsabilidades familiares, por sexo, por país, 2022
(% de población de 20 a 64 años fuera de la población activa)



(1) Datos de 2021 (en lugar de 2022)

(2) Sin datos de 2017

(*) Esta designación es sin perjuicio de las posiciones sobre el estatus, y está en línea con la RCSNU 1244 y la Opinión de la CIJ sobre la Declaración de Independencia de Kosovo

Fuente: Instituto de Igualdad de Género (EIGE), Eurostat

La Unión Europea de los 27(UE-27) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumanía (RO) y Suecia (SE). Además se aportan datos de Islandia (IS), Noruega (NO), Suiza (CH), Macedonia (MK) Montenegro (ME), Serbia (RS) y Turquía (TR).



Estadísticas Comisión Europea

Pronóstico de la tasa de desempleo en la UE

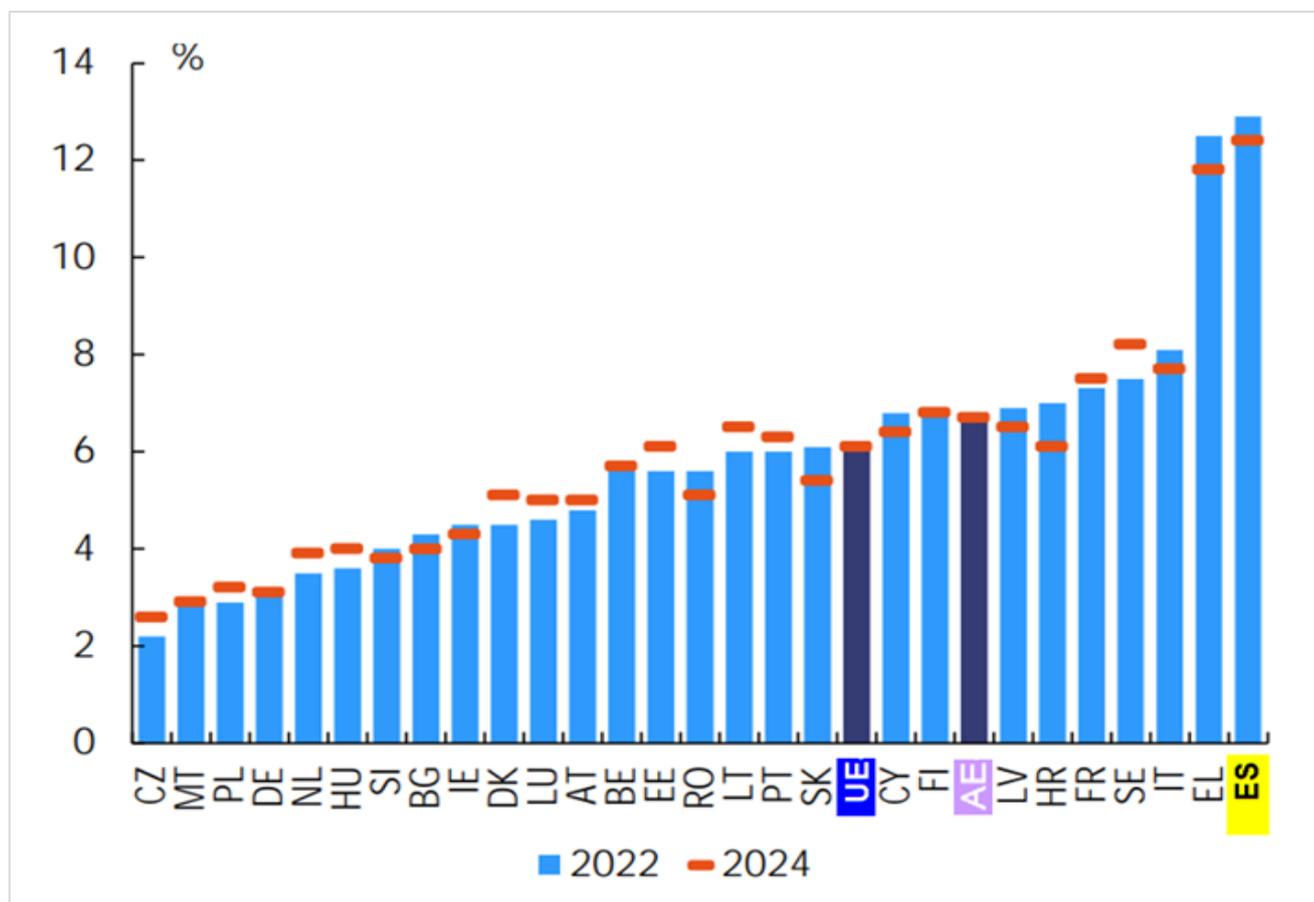
Según el Informe de la Comisión Europea “Pronóstico Económico Europeo- Primavera 2023” / “*European Economic Forecast – Spring 2023 – Spring 2023*”, se espera que las tasas de desempleo respondan levemente al ritmo cambiante del crecimiento económico.

Después de muchos años de descenso, hasta el 6,2% en 2022, e interrumpido solo durante la recesión inducida por la pandemia en 2020, se espera que la tasa de desempleo se mantenga estable en términos generales en el 6,2% en la UE en 2023, antes de descender al 6,1% en 2024. Se prevé que la desaceleración del crecimiento económico dé lugar a un aumento de las tasas anuales de desempleo en más de la mitad de los Estados miembros de la UE en 2023, con los mayores aumentos en Estonia, Lituania, Chequia y Hungría.

En 2024, se prevé que las tasas de desempleo disminuyan en la mayoría de los Estados miembros y, en algunos casos, vuelvan a los niveles de 2022 o incluso a niveles inferiores, también debido a las tendencias demográficas (por ejemplo, el envejecimiento de la población), según muestra el siguiente gráfico.

España será uno de los Estados miembros en los que se prevé una reducción de la tasa de desempleo.

Tasas de desempleo en los Estados miembros, 2022 y 2024



Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia ((FI), Francia (FR),Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE).



Estadísticas Comisión Europea

Tendencias y evolución de la falta de mano de obra y desajustes en el mercado laboral

El Informe trimestral sobre la zona del euro (QREA), vol. 22, núm. 1 (2023) de la Comisión Europea / *Quarterly Report on the Euro Area Volume 22, No 1 (2023)*, indica que la recuperación económica de la pandemia de Covid-19 se ha caracterizado por un fuerte aumento de la falta de mano de obra.

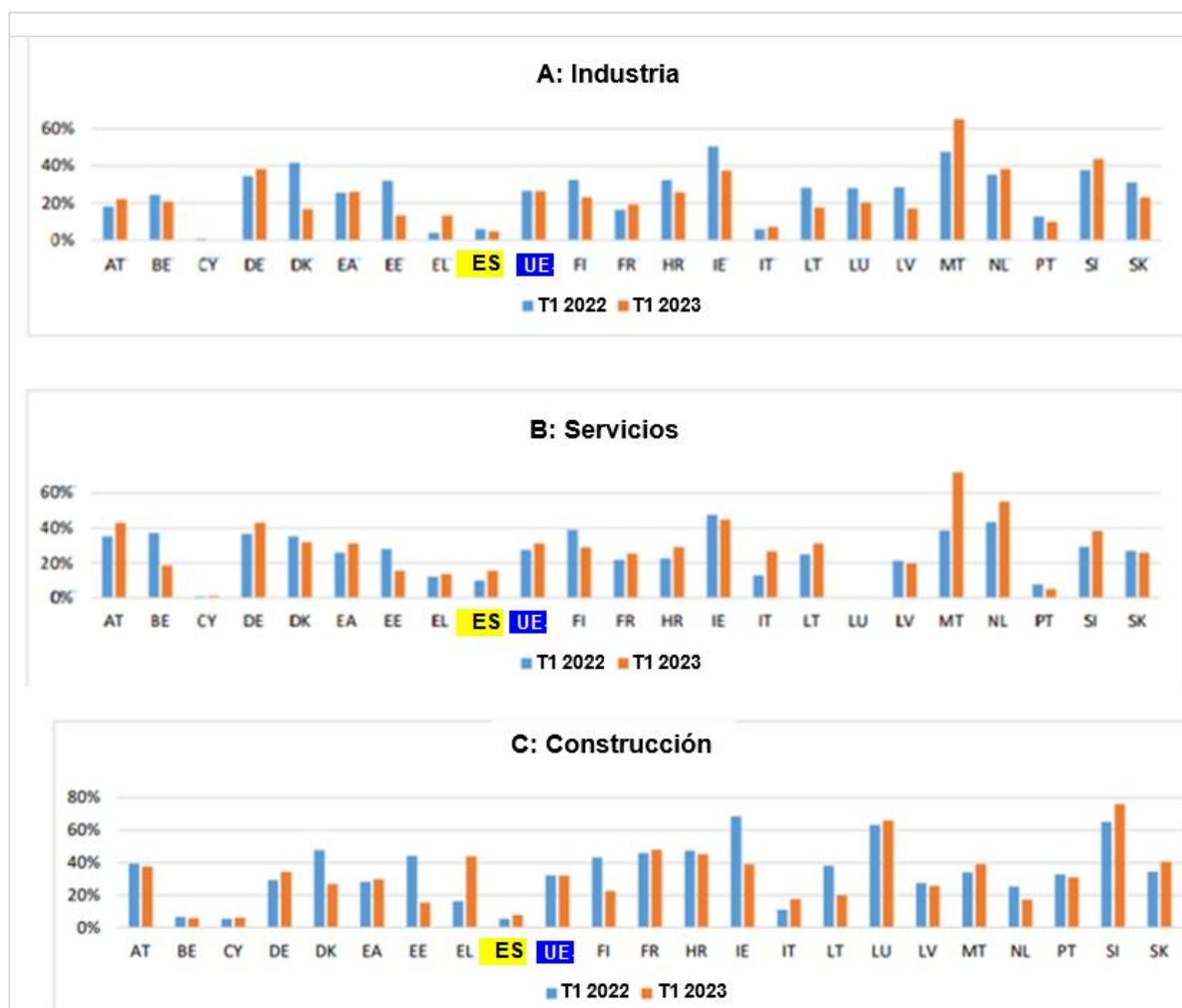
Los datos de la Encuesta Europea sobre Empresas y Consumidores (EU-BCS) muestran que la falta de mano de obra en la zona del euro aumentó más rápidamente en la industria y en la construcción, mientras que en los servicios, que se vieron más afectados por los confinamientos, aumentó más lentamente.

Sin embargo, a fines de 2021, la falta de mano de obra excedió sus niveles previos a la pandemia en promedio

en los tres macrosectores y se mantuvo muy alta a partir de entonces.

El siguiente gráfico muestra el porcentaje de empleadores que informan de que la falta de mano de obra es un factor limitante de la producción, comparando el primer trimestre de 2022 con el primer trimestre de 2023 por sector y Estado miembro.

Falta de mano de obra en la UE por sector y Estado miembro



1) Eje Y: el % de empleadores que informan que la disponibilidad de mano de obra es un factor limitante de la producción.

(2) En EU-BCS, la categoría «servicios» excluye el comercio mayorista y minorista y los servicios públicos.

Fuente: Comisión Europea, European Business and Consumer Surveys (EU-BCS).

Croacia (HR) es miembro de la zona euro desde el 1 de enero 2023.

Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia ((FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE).



Estadísticas Eurofound

Déficit de competencias digitales

El documento de Eurofound “Cambios en los mercados laborales: cómo prevenir un desajuste entre las competencias y los empleos en tiempos de transición - Documento de antecedentes” / *“Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper”*, reflexiona sobre cómo está cambiando el trabajo, no solo debido a la digitalización y la automatización, la transición hacia la neutralidad climática y las industrias netas cero respaldadas por el Plan Industrial Verde, si no también como resultado de un cambio en las economías de la UE y los mercados de trabajo, de la producción industrial hacia una economía de servicios más intensiva en conocimiento. Si el contenido del trabajo cambia o surgen nuevos empleos, las competencias requeridas también deben cambiar.

El mismo explora cómo los responsables políticos, los empleadores y otras partes interesadas relevantes, como las organizaciones sectoriales y los interlocutores sociales, podrían promover, estimular y facilitar las posibilidades de las personas para volver a formarse y mejorar para satisfacer las demandas de competencias de los empleadores. Si las empresas pueden acceder a las competencias necesarias, esto tiene un efecto positivo en su productividad y competitividad.

La escasez de mano de obra es aguda en el sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), donde se requieren competencias digitales avanzadas. A pesar del aumento del empleo en el sector en los últimos años, con la tasa de crecimiento actual, es probable que la UE aún no alcance los 20 millones de expertos necesarios en áreas clave como la ciberseguridad y el análisis de datos en 2030 (Comisión Europea, 2021).

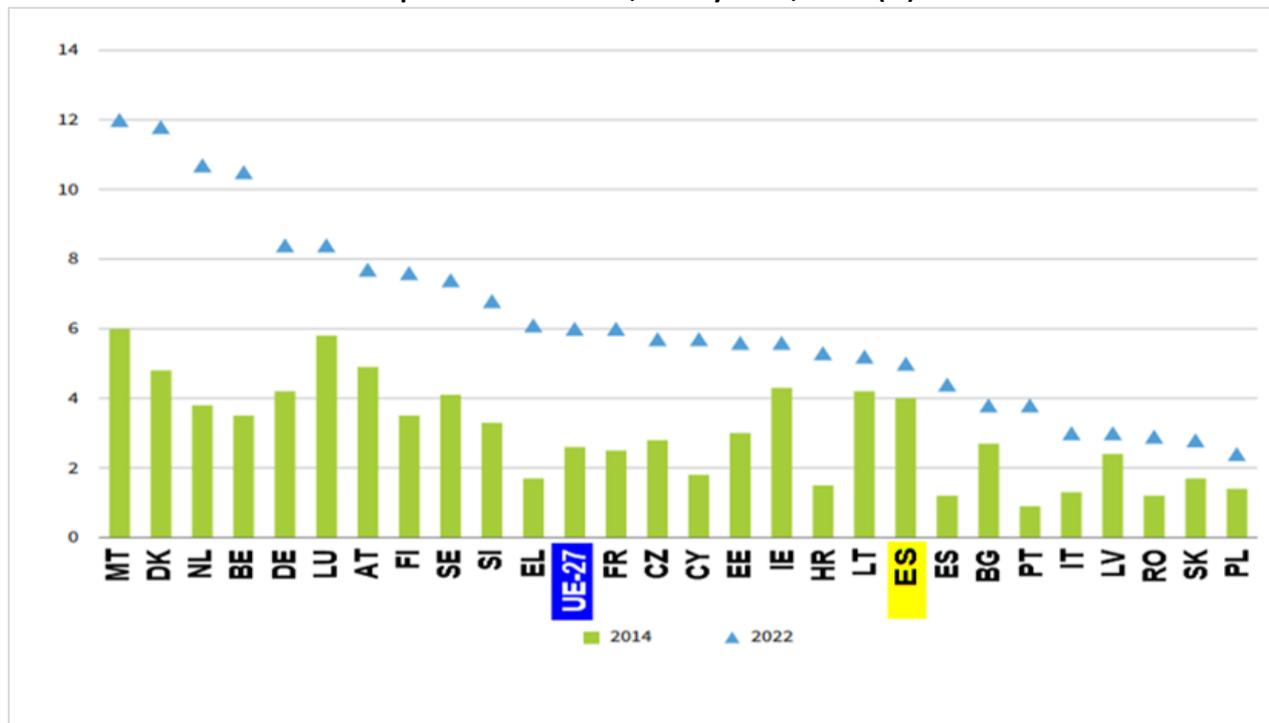
Entre 2014 y 2022, la tasa de puestos vacantes en el sector de las TIC aumentó en todos los países de la UE, excepto en Croacia, Irlanda y Grecia. El aumento en el nivel de vacantes fue muy alto en Bélgica, los Países

Bajos y Austria, países donde el nivel de vacantes ya estaba por encima del promedio de la UE en 2014.

Las ocupaciones en las que se observó una falta de mano de obra significativa en 2021 fueron los desarrolladores de software, analistas de sistemas, programadores de aplicaciones y desarrolladores web y multimedia (European Labour Authority, 2021).

Según el siguiente gráfico, en 2022, el 6% de las empresas de la UE tenían vacantes difíciles de cubrir para empleos que requerían competencias especializadas en TIC, un aumento de 3,4 puntos porcentuales (pp) desde 2014. En **España**, estaba en torno al 5% (aumento de 1 pp respecto a 2014).

Porcentaje de empresas con vacantes difíciles de cubrir para empleos que requieren conocimientos especializados en TIC, 2014 y 2022, UE27 (%)



Fuente: Eurofound, a partir de Eurostat, *Uso de las TIC en los hogares y por parte de las personas*

La Unión Europea de los 27(UE-27) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia ((FI), Francia (FR),Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE).



Buenas Prácticas

PES Practices



"PREDICTOR DE CRECIMIENTO", HERRAMIENTA INFORMÁTICA BASADA EN DATOS, OFRECE UNA VISIÓN ANTICIPADA DEL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LOS EMPRESARIOS, QUE PERMITE A LOS GESTORES DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO (SPE) IDENTIFICAR A LOS EMPLEADORES QUE TIENEN MÁS PROBABILIDADES DE NECESITAR NUEVO PERSONAL

“Herramienta informática “Predictor de crecimiento” para empleadores” / “Employer “Growth Predictor” IT tool”

Fecha de publicación: abril 2023

PAÍSES BAJOS

Al equiparar la oferta y la demanda en el mercado laboral, a menudo es difícil encontrar las oportunidades más favorables para los demandantes de empleo, ya que no está claro qué empleadores necesitan (o necesitarán) nuevos empleados. Para facilitar este proceso, se ha desarrollado la herramienta informática “Predictor de crecimiento” que ofrece una visión del desarrollo empresarial de los empleadores en términos de crecimiento del personal, así como de flujos de entrada y salida de personal y puede ser utilizada por todos los gestores de los SPE.

Además de dar una idea del crecimiento o declive de una empresa, también proporciona información sobre tendencias visibles (trabajo de temporada), así como información sobre la composición de la plantilla de una empresa, la edad o la proporción hombre/mujer. Esto puede proporcionar información sobre la necesidad de encontrar personal más joven que pueda ser formado por la empresa o la necesidad de encontrar personal mayor con más experiencia que pueda guiar a los empleados más jóvenes.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

UWV (Servicio Público de Empleo de los Países Bajos)

Fuentes de financiación: este SPE utiliza presupuesto propio para desarrollar, implementar y mantener la herramienta informática.

¿Cuándo se implementó la práctica?

Comenzó como un proyecto piloto y ahora se ha implementado en todas las oficinas locales.

Septiembre de 2018: los servicios de datos lanzaron un desafío. Este caso se centró en investigar si los datos del sistema nacional de administración de seguros de empleados pueden predecir si las empresas están creciendo y si las influencias estacionales juegan un papel en ello. En la elaboración del caso, se lanzó un proyecto piloto y se desarrolló un cuadro de mando del que los asesores de servicios al empleador podían extraer información con la que pueden prestar asesoramiento específico a los empleadores, relacionando a los solicitantes de empleo con las vacantes utilizando la información del predictor de crecimiento.

Diciembre 2018: Desarrollo de la experiencia piloto. Se realizaron comprobaciones para evaluar si los datos obtenidos del sistema nacional de seguros de empleados son correctos y si los asesores de Servicios al Empleador los interpretan correctamente.

Marzo 2019: Prueba legal para experiencia piloto.

Julio-Diciembre 2020: Formación de un equipo multidisciplinar para la implementación nacional. Se entregaron las descripciones de procesos y productos, se establecieron servidores de Tecnología de la Información y se completó la base de datos.

Enero de 2021: Implementación adicional para Directores y Gerentes operativos de SPE.

Noviembre de 2021: Implementación adicional con Gerentes de los SPE.

Diciembre 2021 y enero 2022: Se realizaron talleres interactivos sobre el uso del predictor de crecimiento.

Los datos utilizados por la herramienta se actualizan 4 veces al año.



Buenas Prácticas

PES Practices

<p>¿Qué organización participó en su implementación?</p>	<p>La información mostrada por la herramienta se basa en las declaraciones salariales del empleador presentadas a la Administración de Impuestos y Aduanas y almacenadas en UWV en la administración de seguros de los empleados nacionales.</p> <p>La implementación fue organizada por el equipo nacional de asesores dentro del Servicio Público de Empleo.</p>
<p>¿Cuál fue el impulsor para introducir la práctica? ¿Fue interno o externo?</p>	<p>El factor impulsor fue interno, ya que se identificó el desafío de derivar a los demandantes de empleo a los empleadores más prometedores mientras se realizaban controles internos sobre la calidad del proceso de correspondencia. Por lo tanto, el impulsor era esencialmente facilitar el proceso de ajuste e identificar nuevas perspectivas para el personal de primera línea.</p>
<p>¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?</p>	<p>El objetivo principal era encontrar nuevas perspectivas y oportunidades de empleo prometedoras para los demandantes de empleo mediante el desarrollo de una herramienta informática que proporcionara información basada en evidencia para los gerentes del SPE.</p>
<p>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</p>	<p>Los administradores de los SPE y los asesores de servicios al empleador son objeto directo de esta práctica.</p> <p>Los demandantes de empleo y los empleadores son objetivos indirectos, ya que el predictor de crecimiento está destinado esencialmente a ayudar a encontrar las coincidencias más prometedoras entre la oferta y la demanda en el mercado laboral.</p>
<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p>La base de datos se actualiza cada trimestre por un analista de datos. Este proceso convierte los datos obtenidos en un cuadro de mando empresarial.</p>
<p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</p>	<p>La Administración Tributaria y Aduanera proporciona los datos necesarios. Otros departamentos de los SPE son esenciales para la implementación y el uso de los datos.</p>
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>El Predictor de Crecimiento ahora se puede utilizar para encontrar perspectivas y oportunidades de empleo por todos los asesores de los servicios para empleadores del SPE y los gerentes en sus acuerdos con los empleadores.</p>
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Los asesores de empleadores encuentran muy útil la información que se muestra en la herramienta. ▶ Los asesores de empleadores asisten mejor preparados a las reuniones con los empleadores ▶ La información del predictor de crecimiento ayuda a construir asociaciones ▶ Encontrar oportunidades de empleo en función de la información del predictor de crecimiento es más exitoso en comparación con otros enfoques.
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<p>Esta herramienta se desarrolló de manera ágil. Sin embargo, es esencial un buen análisis previo antes de utilizar la herramienta.</p> <p>Las pruebas de carga de datos han sido muy importantes.</p>



Noticias

Economía social: la Comisión propone formas de aprovechar todo su potencial para el empleo, la innovación y la inclusión social

(Comisión Europea, 13/06/2023)



La Comisión recomienda medidas concretas para apoyar la economía social, que da prioridad a las personas, las causas sociales y medioambientales por encima de los beneficios. Hay 2,8 millones de entidades de economía social en Europa, que dan empleo a un total de 13,6 millones de personas para abordar los desafíos clave de nuestras sociedades. Abarcan una amplia gama de sectores, desde servicios sociales y de atención hasta vivienda, recreación y energía asequible; e incluyen cooperativas, mutualidades, asociaciones sin fines de lucro, fundaciones y empresas sociales.

La propuesta tiene como objetivo crear condiciones favorables para que las organizaciones de la economía social prosperen y crezcan, y sensibilizar sobre su potencial, en particular en la

creación de empleos de calidad, el apoyo a la innovación y la inclusión social.

En seguimiento al [Plan de Acción de Economía Social 2021](#), la Comisión presenta:

- Una [propuesta de recomendación del Consejo](#) para que los Estados miembros diseñen y apliquen estrategias de economía social.
- El [portal de la economía social](#), un sitio web de ventanilla única para proporcionar a las organizaciones de la economía social información sobre la financiación de la UE, oportunidades de formación y mucho más.

Los Estados miembros debatirán la propuesta de la Comisión con vistas a su adopción por el Consejo. Una vez adoptada, la propuesta invita a los Estados miembros a adoptar o actualizar sus estrategias de economía social en un plazo de 18 meses. También se recomienda a los Estados miembros que creen una ventanilla única de apoyo a la economía social, establezcan puntos de contacto locales y/o regionales que actúen como «embajadores de la economía social» y designen coordinadores en las instituciones nacionales para garantizar la coherencia entre las políticas.

Anticipando competencias para un futuro más verde /

Anticipating skills for a greener future

(Cedefop, 21/06/2023)

La anticipación de competencias facilita la transición verde en las economías y sociedades europeas al ayudar a desarrollar las competencias necesarias y los trabajos adecuados para hacer un uso óptimo de las mismas. Esta fue la principal conclusión del 14º seminario Cedefop como parte del Año Europeo de las Capacidades junto con la Presidencia sueca del Consejo de la UE que atrajo a más de 230 asistentes: responsables políticos, actores sociales, académicos y expertos.

Los debates abordaron las necesidades de competencias esperadas relevantes para la innovación social y tecnológica ecológica y las formas en que la Educación y Formación Profesional (VET) pueden abordarlas mejor, así como el papel de la gestión de competencias y la anticipación de competencias innovadoras en el apoyo a la formulación de políticas para que la transición verde suceda.

Las sesiones se centraron en:

Las habilidades son importantes para impulsar la "novación verde". Los ejemplos provinieron de una amplia gama de informes sectoriales del Cedefop, complementados con enfoques de vanguardia en la economía circular y la industria automotriz.

Anticipar y adecuar las competencias a las necesidades de la economía verde. Entre otros ejemplos, se destacaron los enfoques de las regiones de economía "marrón", que experimentan una revitalización y una industria de plantas de energía eólica de rápido crecimiento.

Representantes de la Dirección General de Medio Ambiente de la Comisión Europea, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, la Agencia Internacional de la Energía y la Agencia Nacional Sueca para la Educación Profesional Superior reflexionaron sobre cómo forjar vínculos más fuertes entre la innovación, la anticipación de competencias y VET, concluyendo que se pueden aprovechar alianzas sólidas en ecosistemas de competencias y aprendizaje de políticas a partir de buenas prácticas para acelerar la transición verde.



Noticias



Competencias en primera fila en la conferencia Eurostat-Cedefop

(Cedefop, 20/06/2023)

En la conferencia Web Intelligence Hub (WIH) organizada por Eurostat y Cedefop (12 junio, Bruselas), se debatieron nuevas fuentes de datos y enfoques innovadores para la inteligencia de competencias. Se estructuró en torno a la noción de “Competencias en primera fila” y presentó el progreso en la creación del WIH y cómo puede responder a cuestiones políticas urgentes en Europa.

En el contexto del desarrollo del WIH, Eurostat y Cedefop han creado una base sólida para el uso de anuncios de empleo en línea / Online Job advertisement (OJA) para producir estadísticas de empleo y competencias, así como herramientas avanzadas de inteligencia de competencias. La recopilación de datos de OJA, creada por Cedefop y ahora administrada por Eurostat, es la piedra angular. El WIH ya ha extraído datos sobre competencias y otras variables de más de 200 millones de anuncios de empleo en línea en 32 países europeos.

El Cedefop utiliza los datos de OJA en sus herramientas de inteligencia [Skills OVATE](#) y [Skills](#), donde se combinan con otros datos y análisis del Cedefop, en particular, la [previsión de competencias](#) y la [encuesta europea de competencias y empleos](#). A medida que crece la cobertura de países, el equipo trabaja en el desarrollo de información más detallada sobre empleos, capturando competencias nuevas y emergentes, cualificaciones y certificados formales, o el desarrollo de taxonomías verdes y digitales basadas en datos de última generación.

El Sr. Siebel señaló: “Hemos invertido tiempo y recursos para recopilar anuncios de empleo en línea y desarrollar Skills OVATE. Los beneficios están llegando. El Cedefop está ampliando su trabajo de análisis de big data, por ejemplo, en competencias verdes y digitales. Al asociarnos con Eurostat y otras partes interesadas, podemos lograr una inteligencia de competencias centrada en el usuario.”

La digitalización remodela los aprendizajes / *Digitalisation reshapes apprenticeships*

(Cedefop, 19/06/2023)

La transición digital es un cambio de juego para los aprendizajes y los aprendices, concluyó un simposio conjunto Cedefop-OCDE (15 y 16 junio). reunió a 100 investigadores, responsables políticos, interlocutores sociales y profesionales de todo el mundo para explorar los vínculos entre los aprendizajes y la transición digital y debatir sus implicaciones para la formulación de políticas.

El simposio, es un evento del Año Europeo de las Capacidades, se construyó en torno a diferentes documentos de Europa, EE. UU., Canadá y China que compartieron nueva evidencia u ofrecieron análisis sobre los desafíos y oportunidades que la digitalización ya trae, o puede traer, para los aprendizajes en el futuro.

Las principales conclusiones fueron que:

Por un lado, la digitalización exige que se desarrollen competencias digitales en todas las ocupaciones de aprendizaje y requiere respuestas específicas de la ocupación, incluida la apertura de los aprendizajes a nuevos sectores digitales.

Por otro lado, las herramientas digitales como los simuladores, la realidad virtual y los enfoques de aprendizaje mixto que combinan el aula tradicional con el aprendizaje en línea pueden hacer que el proceso de aprendizaje sea aún más relevante, atractivo y eficiente, y pueden atraer a nuevos grupos de estudiantes.

El simposio también dejó claro el gran potencial, la relevancia y la importancia de los aprendizajes para ayudar a desarrollar las competencias que las personas y las empresas necesitan para dar forma y adaptarse a las transiciones verde y digital. Pero, como señaló la directora adjunta del Cedefop, Mara Brugia, “la digitalización puede abrir los aprendizajes a nuevos sectores, a nuevos tipos de estudiantes y niveles de cualificación más altos. Y esto, a su vez, puede hacer que los aprendizajes sean atractivos para más grupos de jóvenes. Sin embargo, aún está por ver si la transición digital y ecológica impulsará la importancia de los aprendizajes.”

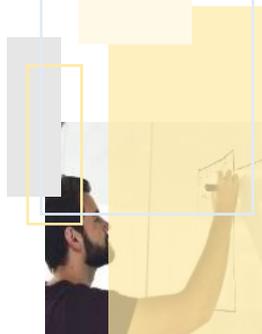


Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

Taxation of cross-border teleworkers – possible solutions

Fiscalidad de los teletrabajadores transfronterizos: posibles soluciones
(Tallín, Estonia, 4 julio)

Accessible EU European event - Building inclusion at University

Evento europeo UE Accesible - Construyendo inclusión en la universidad
(París, Francia, 29 agosto)

European Rural Youth Summit

Cumbre Europea de la Juventud Rural
(Panaci, Rumanía, 29 agosto-2 septiembre)

Skills, skills, skills!

¡Competencias, competencias, competencias!
(Bruselas, Bélgica, 20 septiembre)

Technical meeting on digitalization in the retail sector as an engine for economic recovery and decent work

Jornada técnica sobre digitalización en el sector minorista como motor de recuperación económica y trabajo digno
(Ginebra, Suiza, 25-29 septiembre)

FORMACIÓN

Embedding entrepreneurship competence in vocational education and training in Europe

Integración de la competencia empresarial en la educación y formación profesional en Europa
(Evento virtual, 28 septiembre)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SHO 23 – International Symposium on Occupational Safety and Hygiene

SHO 23 – Simposio Internacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
(Oporto, Portugal, 20-21 julio)

13th Congress of the European Pain Federation EFIC

13º Congreso de la Federación Europea del Dolor EFIC
(Budapest, Hungría, 20-22 septiembre)

EU Partnership Meeting - Healthy Workplaces 2023-2025 "Safe and Healthy Work in the Digital Age"

Reunión de la Asociación de la UE - Lugares de trabajo saludables 2023-2025
"Trabajo seguro y saludable en la era digital"
(Bruselas, Bélgica, 21 septiembre)

IV International Congress PREVENICIONAR

IV Congreso Internacional PREVENICIONAR
(Madrid, España, 27-29 septiembre)



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Report on the European instrument for Temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE) following the COVID-19 outbreak pursuant to Article 14 of Council Regulation (EU) 2020/672

Informe sobre el Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Mitigar los Riesgos de Desempleo en Caso de Emergencia (SURE) tras el brote de COVID-19 de conformidad con el artículo 14 del Reglamento (UE) 2020/672 del Consejo

El Informe semestral final sobre la implementación y el impacto del instrumento SURE, muestra que fue crucial tanto para mitigar el impacto de la pandemia en 2020 como para facilitar la rápida recuperación económica en 2021, que fue más rápida que en crisis anteriores. SURE, ha sido el instrumento europeo de apoyo temporal para mitigar los riesgos de desempleo en una emergencia y finalizó el 31 de diciembre de 2022.

En general, se desembolsó un total de 98.400 millones EUR de asistencia financiera SURE a 19 Estados miembros (Bélgica, Bulgaria, Chipre, Estonia, Grecia, España, Croacia, Hungría, Irlanda, Italia, Lituania, Letonia, Malta, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia y Chequia). Incluyó una asistencia financiera adicional de 5.000 millones de euros que se concedió a ocho Estados miembros en otoño de 2022. Durante los primeros meses de 2023 continuó un seguimiento cuidadoso para garantizar la absorción de toda la asistencia financiera de SURE, que ahora está confirmada.

Los principales resultados hasta la fecha son que: todo el gasto público bajo SURE ya se ha gastado, casi la mitad del gasto total se asignó a planes de reducción de jornada laboral y casi un tercio se destinó a medidas similares para trabajadores por cuenta propia. Los sistemas de subsidios salariales y otras medidas similares representaron el 12%, mientras que el 5% restante se gastó en medidas relacionadas con la salud.



Pact for Skills annual report 2022 Progress on upskilling and reskilling the European workforce

Informe anual del pacto por las cualificaciones 2022
Pogresos en la mejora y el reciclaje de la mano de obra europea

El Pact for Skills de la UE ha ayudado significativamente a empresas y trabajadores de toda Europa a promover la Formación Profesional. Según la encuesta, 2 millones de personas se han beneficiado de las actividades de mejora y reciclaje en el marco del Pacto. Se actualizaron o desarrollaron 15.500 programas de formación, y los miembros del Pacto han invertido 160 millones de euros en iniciativas de formación. La encuesta revela el impacto positivo y concreto de las asociaciones de competencias a gran escala en el empoderamiento de los trabajadores con las competencias necesarias para el éxito..



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Advanced robotic automation: comparative case study report

La automatización mediante robótica avanzada: informe comparativo de estudios de caso

Summary
Resumen

La robótica avanzada y los sistemas basados en la Inteligencia Artificial para automatizar las tareas cognitivas y físicas son prometedores en muchos sectores. Este informe contribuye a la investigación sobre su aplicación y gestión en los lugares de trabajo europeos, especialmente en lo que respecta a la seguridad y la salud en el trabajo. Se presentan los resultados de once estudios de caso elaborados en los que se destacan las oportunidades, los retos, los factores impulsores y los obstáculos para la aplicación segura de dichos sistemas. Las recomendaciones se centran en el uso presente y futuro, especialmente en lo que se refiere al diseño centrado en el ser humano y a las medidas para favorecer la aceptación por parte de la población trabajadora.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO



Minimum wages in 2023: Annual review Salarios mínimos en 2023: revisión anual

Revisión anual de Eurofound de los informes de salarios mínimos legales y acordados colectivamente en toda la UE y los procesos a través de los cuales se establecieron. El enfoque del informe está en el impacto de la alta inflación en el establecimiento de las tasas de salarios mínimos. Además, se presentan nuevas cifras sobre el valor neto de los salarios mínimos, junto con las últimas investigaciones relevantes para las políticas en los Estados miembros de la UE y Noruega.



Barriers to employment of displaced Ukrainians Obstáculos al empleo de los ucranianos desplazados

En respuesta a la guerra de Rusia contra Ucrania, la UE activó su Directiva de Protección Temporal (TPD) para las personas que huyeron del país, permitiéndoles establecerse en la UE y acceder a los servicios públicos básicos y al mercado laboral. Para la primavera de 2023, más de 4,5 millones de personas habían hecho uso de la TPD o sistemas nacionales de protección similares en la UE. En 2022, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea realizó una encuesta en línea entre las personas desplazadas de Ucrania. Eurofound ha analizado los resultados de la encuesta sobre sus experiencias a la hora de acceder al empleo.



The transition to a climate-neutral economy: Exploring the socioeconomic impacts La transición hacia una economía climáticamente neutra: Explorando los impactos socioeconómicos

Este informe explora las implicaciones socioeconómicas potenciales de un cambio tan fundamental para diferentes regiones europeas y grupos de población, siguiendo un enfoque prospectivo. Se llevó a cabo un compromiso centrado en escenarios con partes interesadas y expertos para obtener una mejor comprensión de las desigualdades económicas y sociales emergentes a nivel regional y de la UE. Los resultados de la investigación se presentan junto con sugerencias para responsables políticos sobre el desarrollo de medidas para lograr una transición justa que no deje a nadie atrás.

Executive summary Resumen ejecutivo



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos

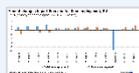
Este informe es un resumen de la investigación en profundidad realizada en 2021. Presenta las principales conclusiones, buenas prácticas por países y asesoramiento metodológico detallado. En el Capítulo 5, se presenta una novedosa estrategia en 5 pasos que servirá de guía a los responsables políticos, los empleadores y las organizaciones, proporcionando soluciones prácticas para empoderar y mejorar la vida de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Part-time and full-time employment - statistics

Empleo a tiempo parcial y a tiempo completo: estadísticas

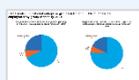
Este artículo presenta los datos más recientes sobre el empleo a tiempo parcial basados en la Encuesta de población activa de la UE. Proporciona información sobre la evolución del empleo a tiempo parcial y el perfil de los trabajadores a tiempo parcial en términos de sexo, edad, nivel educativo y ocupación. Otras áreas de enfoque incluyen la presencia de niños en el hogar. Los resultados se presentan en el ámbito de la UE y por país de la UE.



The life of women and men in Europe - 2022 interactive edition

La vida de las mujeres y los hombres en Europa - edición interactiva 2022

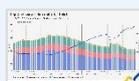
Esta publicación tiene como objetivo comparar a mujeres y hombres europeos en su vida cotidiana. También muestra como de similar o diferente es la vida cotidiana de mujeres y hombres. La publicación incluye tres capítulos: Vida y envejecimiento, aprendizaje e ingresos y comer y navegar por internet.



Employment in large-scale multinational enterprise groups

Empleo en grandes grupos de empresas multinacionales

Artículo que ofrece una visión general del empleo en los grupos de empresas multinacionales a gran escala que operan en la UE y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (UE-AELC) en 2021, según los datos disponibles en el registro estadístico europeo sobre empresas multinacionales. Un grupo empresarial multinacional a gran escala es un grupo empresarial multinacional que emplea a más de 1.000 personas en países de la UE y la AELC y que tiene más de 150 personas empleadas en al menos dos países de la UE y la AELC.



EU labour market - quarterly statistics

Mercado laboral de la UE: estadísticas trimestrales

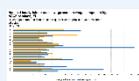
Este artículo presenta indicadores trimestrales desestacionalizados sobre el empleo y la a-tonía del mercado laboral, que comprende a todas las personas que tienen una necesidad de empleo insatisfecha, incluidas las personas desempleadas. Estos indicadores, tomados en conjunto, se utilizan para captar los movimientos más recientes en el mercado laboral en los Estados miembros de la UE.



Labour market flow statistics in the EU

Estadísticas de flujo del mercado laboral en la UE

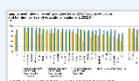
Ofrece una descripción general de la evolución de las estadísticas de flujo del mercado laboral en los Estados miembros de la Unión Europea. Los flujos del mercado de trabajo muestran cómo los individuos se mueven entre el empleo, el desempleo y estar fuera de la población activa (inactividad económica). Ayudan a comprender e interpretar los cambios en los niveles de los indicadores del mercado laboral basados en la Encuesta de Población Activa de la UE.



Labour cost index - recent trends

Índice de costes laborales: tendencias recientes

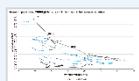
El índice de coste laboral muestra el desarrollo a corto plazo del coste laboral, el coste total por hora de emplear mano de obra. Este índice mide la presión de costes derivada del factor de producción "mano de obra". Este artículo revisa las evoluciones más recientes del índice, tanto en el ámbito de la Unión Europea como de los Estados miembros.



Employment rates of recent graduates

Tasas de empleo de los recién graduados

Presenta estadísticas relacionadas con las tasas de empleo de adultos jóvenes de 20 a 34 años que se graduaron recientemente de la Educación Secundaria Superior o Terciaria en la Unión Europea. Es importante asegurarse de que la transición de la educación al trabajo sea fluida para evitar el riesgo de convertirse en una persona que no trabaja ni estudia ni recibe formación (NINI). El riesgo de convertirse en NINI disminuye con el nivel de educación, pero aún es importante tenerlo en cuenta.



Job vacancy and unemployment rates - Beveridge curve

Tasas de desempleo y ofertas laborales - Curva de Beveridge

Ofrece una descripción general de la evolución de la relación entre la tasa de ofertas de empleo y la tasa de desempleo en la Unión Europea. En la posición más baja de la curva se encuentra España con un alto desempleo y una baja tasa de ofertas de empleo.



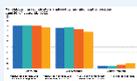
Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Employment statistics - utilisation of job skills

Estadísticas de empleo - utilización de habilidades laborales

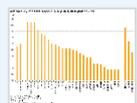
Este artículo proporciona una descripción general de las habilidades utilizadas en el trabajo y sus respectivas asignaciones de tiempo. Explora varios aspectos, incluido el uso de dispositivos digitales, la participación en tareas físicamente exigentes, tareas que involucran la destreza de los dedos, la realización de cálculos relativamente complejos y la lectura de documentos relacionados con el trabajo. Los datos abarcan la Unión Europea en su conjunto, sus Estados miembros, y dos países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), Noruega y Suiza.



Foreign-born people and their descendants - labour market indicators

Personas nacidas en el extranjero y sus descendientes - indicadores del mercado laboral

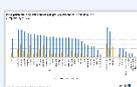
Presenta estadísticas sobre la participación en el mercado laboral de las personas que residen habitualmente en hogares privados en la Unión Europea, en sus Estados miembros de forma individual, así como en tres países de la AELC (Islandia, Noruega y Suiza)



Job vacancy statistics

Estadísticas de ofertas de empleo

Este artículo ofrece una descripción general de las recientes estadísticas trimestrales y anuales de ofertas de empleo, en particular, la tasa de ofertas de empleo en la Unión Europea, Islandia, Noruega y Suiza.



Adult learning statistics

Estadísticas de aprendizaje de adultos

Se proporciona una descripción general de las estadísticas de aprendizaje de adultos en la Unión Europea, con base en los datos de la Encuesta de Población Activa (LFS), complementada con la Encuesta de Educación de Adultos (AES). El aprendizaje de adultos se identifica como la participación en la Educación y la Formación de adultos de 25 a 64 años, también denominado aprendizaje permanente



Unemployment statistics

Estadísticas de desempleo

Este artículo presenta las últimas cifras de desempleo de la Unión Europea, la zona del euro y los Estados miembros de forma individual.



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



"Who does what" for active labour market policies **A zoom on the role of subnational governments**

"Quién hace qué" para las políticas activas del mercado laboral

Acercamiento al rol de los gobiernos subnacionales

Este documento mapea "quién hace qué" a través de los niveles de gobierno en los países de la OCDE en relación con las Políticas Activas del Mercado Laboral (PAML), con un enfoque en el papel de los gobiernos subnacionales. Destaca las reformas recientes en la gobernanza multinivel de las PAML en varios países y muestra que en aproximadamente dos de cada cinco países de la OCDE, los gobiernos subnacionales tienen algún tipo de competencia formal para implementar dichas políticas.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



Integrating local services for individuals in vulnerable situations Integración de servicios locales para personas en situación de vulnerabilidad

Este documento explora la integración de los servicios de empleo con otros servicios (por ejemplo, sociales, de salud y de vivienda) a nivel local como una forma prometedora para que los gobiernos presten un apoyo más efectivo que sea holístico y centrado en la persona y sean más eficientes en el gasto público. El documento analiza diferentes formas de integración de servicios locales, los posibles beneficios y los roles particulares que los gobiernos subnacionales pueden desempeñar en las reformas de integración de servicios, que van desde reformas impulsadas por el servicio público de empleo nacional hasta reformas impulsadas localmente.



OECD Skills Strategy Bulgaria Estrategia de Competencias de la OCDE Bulgaria

Este informe identifica oportunidades y hace recomendaciones para mejorar las competencias de los jóvenes, mejorar las competencias de los adultos, usar las competencias de manera efectiva en el mercado laboral y en el trabajo, y mejorar la gobernanza del sistema de competencias en Bulgaria.



Exploring Norway's Fertility, Work, and Family Policy Trends Explorando las tendencias de las políticas de fertilidad, trabajo y familia de Noruega

Este estudio ilustra varios aspectos de las tendencias de la fecundidad, así como los cambios en el mercado laboral noruego y en el sistema integral de apoyo familiar público de Noruega. También analiza las actitudes sociales y cómo estas podrían estar afectando la formación de familias y las tendencias de fecundidad. El último capítulo proyecta los aspectos demográficos, económicos de la baja fertilidad en Noruega.

Legislación



2023/C 228/03

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Seguir mejorando la competitividad digital de la UE» (Dictamen exploratorio)

Fecha de publicación: 29 junio

2023/C 228/05

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Trabajo precario y salud mental» (Dictamen exploratorio a petición de la Presidencia española)

Fecha de publicación: 29 junio



Legislación



2023/C 228/06

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Democracia en el trabajo» (Dictamen exploratorio a petición de la Presidencia española)

Fecha de publicación: 29 junio

2023/C 228/08

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Desarrollo de competencias y capacidades en el contexto de la doble transición ecológica y digital» (Dictamen exploratorio a petición de la Presidencia sueca)

Fecha de publicación: 29 junio

Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea EPSSCO

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Junio 2023

Boletín informativo sobre las actuaciones en materia de empleo del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSSCO), en el que está presente la Dirección General de Servicio Público de Empleo. Además, recoge estadísticas, datos y noticias relacionadas con el empleo en la Comunidad de Madrid y en la Unión Europea. Recoge datos mensuales desde enero de 2010.



Dirección General
del Servicio Público de Empleo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
HACIENDA Y EMPLEO