

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Agosto-Septiembre 2022



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

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, 2022

Edita

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

Edición: 08-09/2022

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

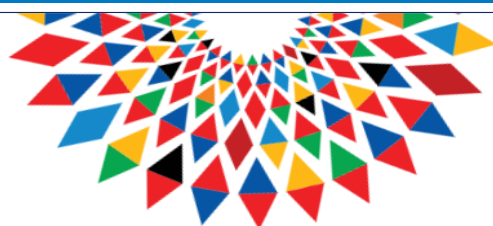
Índice

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 septiembre	6
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	7
	2.1. Estadísticas Eurostat	7
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	7
	• Tasas de paro en el mes de julio de 2022	7
	2.1.2. Estadísticas de la Comisión Europea	8
	• Desempleo juvenil	8
	• Jóvenes (15 a 29 años) que no trabajan ni estudian ni reciben formación (NINIs)	9
	• Políticas de apoyo a los jóvenes: Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)	10
	• Participación de los jóvenes en la educación y en el mercado laboral	12
III.	BUENAS PRÁCTICAS	13
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	15
	4.1. Noticias	15
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	16
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	17
	4.4. Legislación	22

Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



Presidencia checa del Consejo de la Unión Europea



Desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2022, la República Checa ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Europa como misión".

[Programa](#)



PROGRAMA

En general

1. Gestionar la crisis de refugiados y la reconstrucción de Ucrania después de la guerra
2. Seguridad energética
3. Reforzar las capacidades de defensa de Europa y la ciberseguridad
4. Resiliencia estratégica de la economía europea
5. Resiliencia de las instituciones democráticas



En Empleo y Política Social

1. La integración de las personas que huyen de la guerra
2. La prevención y reducción de la pobreza energética
3. La aplicación de la garantía juvenil europea
4. Unas condiciones laborales de calidad y protección de los trabajadores
5. Integración de las personas con discapacidad
6. Atención a largo plazo y servicios sociales
7. Situación de los jóvenes durante la recuperación post-covid

NOTICIAS



ECOFIN: los Ministros de Hacienda debaten sobre la sostenibilidad de las finanzas públicas y la armonización de los impuestos directos / *ECOFIN: Ministers of Finance discuss sustainability of public finances and harmonisation of direct taxes*

(10.09.2022)

El segundo día de la reunión informal del Consejo ECOFIN en Praga, los ministros de Hacienda de la UE debatieron sobre la sostenibilidad de las finanzas públicas en los países europeos. También se abordó el desarrollo del marco europeo de fiscalidad directa para promover el crecimiento económico y eliminar los obstáculos a la inversión transfronteriza.

Una vuelta a la disciplina fiscal y un llamamiento a la consolidación de las finanzas públicas en los países de la UE por una vía sostenible son algunas de las principales prioridades de la Presidencia checa. Actualmente, la llamada cláusula de salvaguardia de las normas del Pacto de Estabilidad y Crecimiento se ha ampliado hasta 2023. Esto implica que la Comisión Europea no aplicará plenamente los procedimientos en caso de incumplimiento de las normas fiscales para la deuda máxima (60% del PIB) y el déficit (3% del PIB).

En este sentido, el debate también cubrió las normas fiscales existentes y su aplicabilidad a futuro, teniendo en cuenta la posible entrada de nuevos Estados miembros a la Eurozona, en un contexto de incremento de las deudas públicas.

La cuestión de la armonización de los impuestos directos fue el segundo punto del orden del día de la reunión. «Como país presidente, abrimos un debate sobre si, para algunas de las medidas de la UE adoptadas en el ámbito de la fiscalidad directa, una forma más eficaz sería, por ejemplo, recomendar o compartir las mejores prácticas en lugar de introducir directivas generales. En términos generales, estas pueden responder de manera menos eficaz a las especificidades de cada uno de los Estados miembros. En tales situaciones, existe el riesgo de que la directiva solo traiga beneficios menores, que serán superados por los costes administrativos para los empresarios y el Estado», concluye Zbyněk Stanjura.

Consejo de Asuntos Generales, 20 de septiembre de 2022 / *General Affairs Council, 20 September 2022*
(21.09.2022)

El Consejo y el Parlamento firman la Ley de Mercados Digitales / *Council and Parliament sign Digital Markets Act*
(15.09.2022)

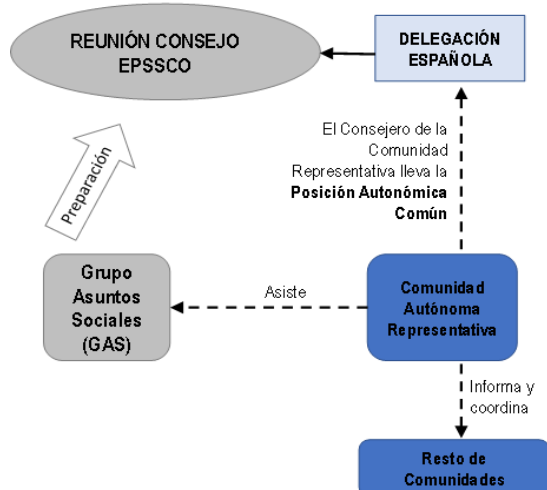
Discurso sobre el estado de la Unión pronunciado por la presidenta Von der Leyen, 14 de septiembre / *State of the Union 2022, 14 September 2022*
(14.09.2022)

Logros y acontecimientos de la Presidencia checa en el último mes - agosto / *Achievements and events of the Czech Presidency in the past month -August*
(06.09.2022)

[Sitio web de la Presidencia Checa](#)



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)

CRITERIOS PARA ESTABLECER LA ROTACIÓN AUTÓNOMICA

Mayor población
Mayor antigüedad del Estatuto Autonómico

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
Cataluña	enero - junio	2015	Castilla León	enero - junio	2019
Galicia	julio - diciembre	2015	La Rioja	julio - diciembre	2019
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

En el segundo semestre de 2022, **Canarias** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas, sustituyendo a Galicia.



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en septiembre



Presidencia checa del Consejo de la Unión Europea

Reunión 5 de septiembre

Propuesta de Directiva sobre trabajadores en Plataformas.

En la reunión se continuó trabajando sobre los avances alcanzados en la reunión del 14 de julio. Entre los aspectos sujetos a debate en ambas reuniones, destacan los siguientes: la interpretación sobre la presunción legal y la posibilidad de refutarla (Artículos 4 y 5), las vías de reparación y cumplimiento

efectivo (Capítulo V), el objetivo dual (mejorar las condiciones de trabajo y mejorar la protección del procesamiento de los datos personales), y la protección de los autónomos bajo esta Directiva. La próxima reunión está prevista para el 26 de septiembre.

Reunión 8 de septiembre

Comunicación sobre una Estrategia Europea de Cuidados y diversas Propuestas.

La reunión se consagró a la presentación por parte de la Comisión de una Estrategia Europea de Cuidados con el objetivo de mejorar la situación de los que necesitan cuidados, con una perspectiva a lo largo de la vida, focalizándose en educación y cuidados en la primera infancia (ECEC) y en los que necesitan cuidados a largo plazo

(LTC), así como en los cuidadores (profesionales o no). En esta línea, el Consejo planteó dos propuestas de recomendaciones: una sobre el acceso a cuidados de larga duración de calidad y asequibles, y otra sobre la revisión de los objetivos de Barcelona sobre educación y atención a la primera infancia. Se celebrarán reuniones cada dos semanas con el objetivo de aprobar las recomendaciones en el EPSCO del 8 de diciembre.

Reunión 14 de septiembre

Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la revisión de los objetivos de Barcelona sobre educación y atención a la primera infancia.

La reunión se centró en la lectura completa de la propuesta del Consejo. Uno de los temas más debatidos fue el aumento del objetivo de participación en servicios y cuidados en la primera infancia al menos a un 50% de los niños entre 0 y 3 años, teniendo en cuenta las disparidades nacionales en cuanto a las bajas por

paternidad remuneradas, que dan como resultado un uso desigual de estos servicios en las edades más tempranas. Asimismo, se trató la cuestión de los indicadores en la parte de aplicación y seguimiento, la intensidad temporal de los servicios y lo detallado de la propuesta en cuanto a horas semanales a estar disponibles. Las posiciones nacionales deben remitirse antes del 23 de septiembre. La próxima reunión está prevista para el 29 de septiembre.

Reunión 15 de septiembre

Propuesta de Recomendación del Consejo sobre acceso a los cuidados de larga duración (CLD) de calidad y asequibles.

En la reunión se produjo un primer intercambio sobre la parte dispositiva y el anexo de la mencionada Recomendación. La cuestión del respeto a las circunstancias nacionales estuvo muy presente en el debate (no todos empiezan de cero, diferencias culturales, los efectos de la crisis...). Otros aspectos importantes a destacar, además del respeto a las circunstancias nacionales, serían: las definiciones, el punto 6 y el anexo en relación con la cuestión de la calidad,

la situación de los profesionales, la conciliación para los cuidadores informales, el refuerzo del papel de la economía social, las referencias al envejecimiento activo, la idea de promover la "vida independiente", la mejora de la digitalización aplicada a los CLD y el intercambio de buenas prácticas. Los puntos más controvertidos durante la reunión fueron los relativos a la gobernanza, seguimiento y presentación de informes. Asimismo, se plantearon dudas sobre la figura del coordinador. El próximo grupo de trabajo se celebra el 27 de septiembre.



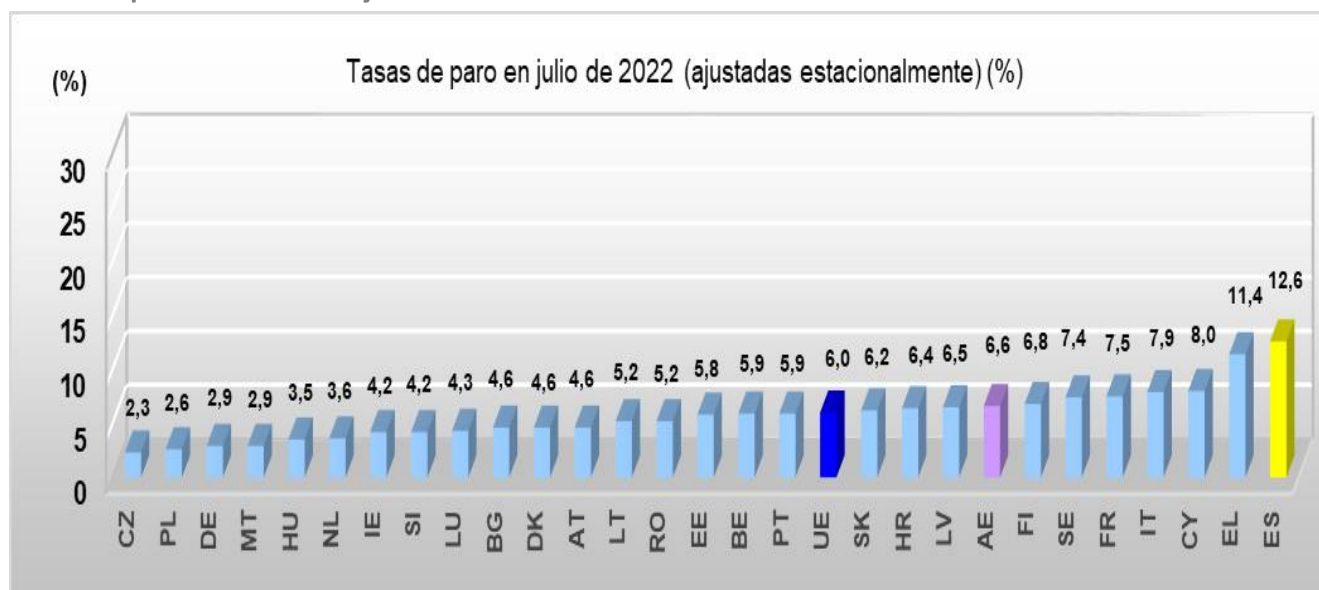
Datos de interés

- La tasa de NINIs, en 2021, disminuyó en casi todos los Estados miembros, en particular en Irlanda (-4,3 pp) y España (-3,2 pp). En España también disminuyó la tasa de NINI de mujeres en 3,5 pp.
- En 2021, más de la mitad de los estudiantes y aprendices holandeses y daneses con edades comprendidas entre 15 y 29 años formaban parte de la población activa (empleados o desempleados). Esta proporción desciende a menos de uno de cada diez en República Checa, Grecia, Italia, Croacia, Hungría, Bulgaria, Eslovaquia y Rumanía. En España se situó en torno al 20%.
- Francia (17%) y Malta (15%) registraron la proporción más alta de costes estimados para medidas relacionadas con la juventud en sus Planes de Recuperación y Resiliencia. Estonia y Finlandia (ambas el 1%) las proporciones más bajas. En España el 6%.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de julio de 2022

**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 01 de septiembre de 2022)**

En julio de 2022, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro fue del 6,6%, inferior al 6,7% de junio de 2022 y del 7,7% de julio de 2021. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,0% en julio de 2022, inferior al 6,1% de junio de 2022 y al 6,9% de julio de 2021.

Eurostat estima que 12,959 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 10,983 millones en la zona del euro, estaban desempleados en julio de 2022. En comparación con junio de 2021, el número de personas desempleadas disminuyó en 113.000 en la UE y en 77.000 en la zona del euro. En comparación con julio de 2021, el desempleo disminuyó en 1,854 millones en la UE y en 1,576 millones en la zona del euro.

En julio de 2022, 2,630 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,173 millones estaban en la zona del euro. En julio de 2022, la tasa de desempleo juvenil era del 14,0% en la UE y del 14,2% en la zona del euro, por debajo del 14,2% y del 14,4% respectivamente. En comparación con junio de 2022, el desempleo juvenil disminuyó en 55.000 en la UE y en 35.000 en la zona del euro. En comparación con julio de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 329.000 en la UE y en 244.000 en la zona del euro.

En julio de 2022, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,4% en la UE, estable en comparación con junio de 2022. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,7% en julio de 2022, también estable en comparación con el mes anterior. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres disminuyó del 7,1% en junio 2022 al 7,0% en julio de 2022, y la tasa de desempleo de los hombres se mantuvo estable en el 6,3%.

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), Rumanía (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Comisión Europea

Desempleo juvenil

El informe de la Comisión Europea “*Estudio sobre la evolución social y del empleo en Europa 2022*” / “*Employment and Social Developments in Europe 2022*”, en esta edición titulada “*Jóvenes europeos: empleo y retos sociales futuros*”, proporciona evidencia clave sobre la situación de los jóvenes en la recuperación de COVID-19 y en el contexto de las transiciones gemelas (verde y digital).

El análisis muestra que, en relación con la población general, el mercado laboral y la situación social de los jóvenes se han visto más afectados por la pandemia y su recuperación ha sido más lenta. Este resultado está relacionado con su posición más vulnerable y precaria en el mercado laboral, que puede verse agravada por circunstancias individuales, como un entorno socioeconómico desfavorecido. Este informe destaca la importancia de la educación y las competencias, junto con intervenciones activas adicionales en el mercado laboral y la política social para apoyar la integración exitosa de los jóvenes en el mercado laboral y la inclusión social.

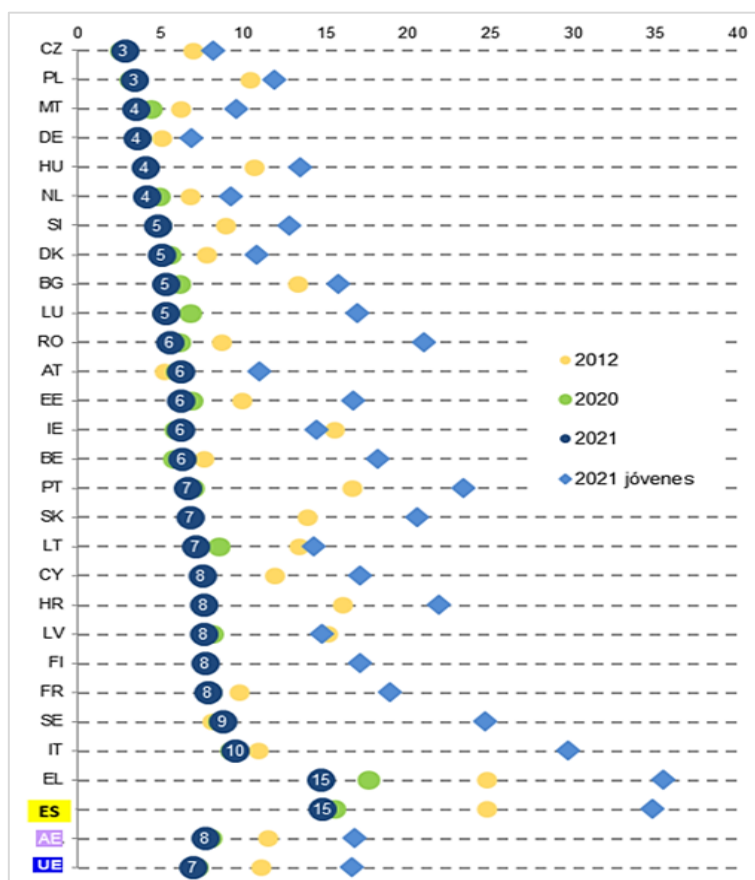
Según el siguiente gráfico, en comparación con 2020, en 2021 la tasa de desempleo disminuyó en la mayoría de los Estados miembros, sobre todo en Grecia, Luxemburgo y Lituania. Sin embargo, aumentó en algunos otros como en Bélgica, Irlanda y Suecia.

En 2021, la tasa de desempleo juvenil disminuyó 1,0 pp en la UE (hasta el 16,6%) y 1,3 pp en la zona del euro (hasta el 16,8%). La disminución de la tasa de desempleo juvenil entre los jóvenes comenzó en el segundo trimestre de 2021 y se aceleró en la segunda mitad del año, alcanzando el

14,8% en el cuarto trimestre. Las caídas anuales más pronunciadas se registraron en Luxemburgo (-6,3 pp, hasta el 16,9%) y Lituania (-5,3 pp, hasta el 14,3%), con los aumentos más sustanciales registrados en Bélgica (+2,3 pp, hasta el 18,2%) y Suecia (+ 1,2 pp, al 24,7%). En 2021, el desempleo juvenil fue, en promedio, ligeramente superior en las ciudades (18,2%) que en los pueblos (16,3%) o en las zonas rurales (14,6%). Estas diferencias fueron menores para las mujeres jóvenes, con tasas de 17,4% en las ciudades, 16,3% en pueblos, y 16,1% en áreas rurales.

El desempleo total disminuyó en casi todos los países, pero el desempleo juvenil siguió siendo muy elevado en varios Estados miembros

Tasas de paro, % de personas activas de 15 a 74 años (jóvenes de 15 a 24 años)



Fuente: Eurostat

Nota. 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). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Comisión Europea

Jóvenes (15 a 29 años) que no trabajan ni estudian ni reciben formación (NINIs)

Continuando con la información aportada por el informe de la Comisión Europea “*Estudio sobre la evolución social y del empleo en Europa 2022*” / “*Employment and Social Developments in Europe 2022*”: “Jóvenes europeos: empleo y retos sociales futuros”, el gráfico muestra que la tasa de personas de 15 a 29 años que no trabajan ni estudian ni reciben formación (NINIs) aumentó hasta el 14,0% en 2020, durante el punto álgido de la crisis de COVID-19, pero disminuyó en 2021 en 0,9 puntos porcentuales (pp) en la UE (a 13,1%) y 1,0 pp en la eurozona (hasta el 13,0%). Esta tasa fue ligeramente superior (+0,2 pp) a la registrada en 2019

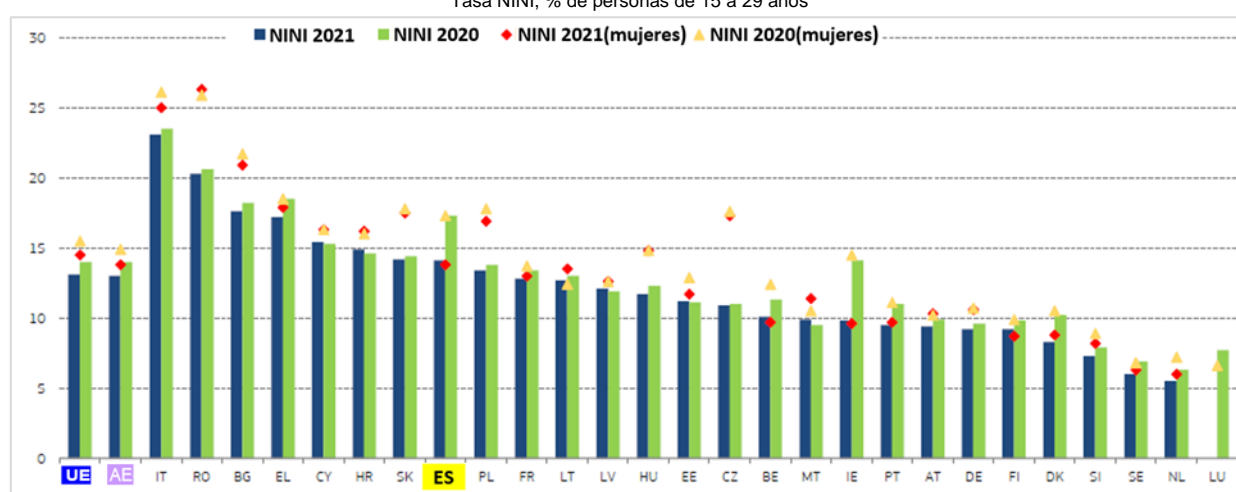
tanto en la UE como en la zona del euro. En la UE, la tasa de NINIs de mujeres superó a la de hombres en 2,7 pp (14,5% y 11,8%, respectivamente).

En 2021, la tasa de NINIs disminuyó en casi todos los Estados miembros, en particular en Irlanda (-4,3 pp) y **España** (-3,2 pp), mientras que aumentó de manera más significativa en Malta (+0,4 pp) y Croacia (+0,3 pp).

El mapa muestra la distribución de las tasas de NINIs de 15 a 29 años por regiones de la UE.

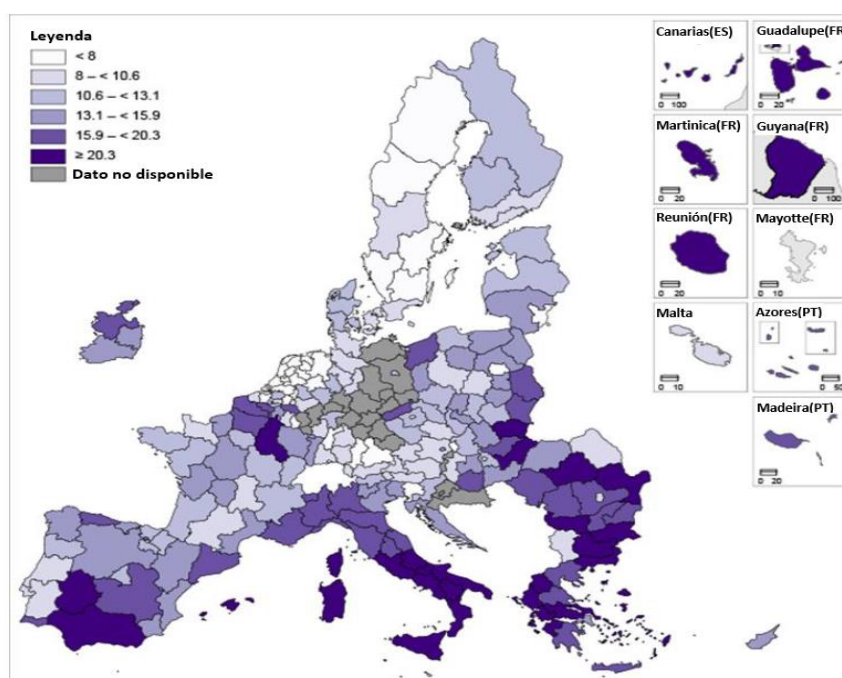
La tasa de ninis disminuyó en 2021, pero no en todos los Estados miembros

Tasa NINI, % de personas de 15 a 29 años



Distribución de las tasas de NINIs en las regiones de la UE

Tasas NINIs – NUTS-2 (2020, 15-29 años)



Fuente: Eurostat

Nota. 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). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Comisión Europea

Políticas de apoyo a los jóvenes: Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)

Continuando con la información aportada por el informe de la Comisión Europea, el MRR se adoptó a principios de 2021 como parte de NextGeneration EU y pretende apoyar la recuperación de la crisis posterior a la COVID-19 y mejorar la resiliencia de los Estados miembros .

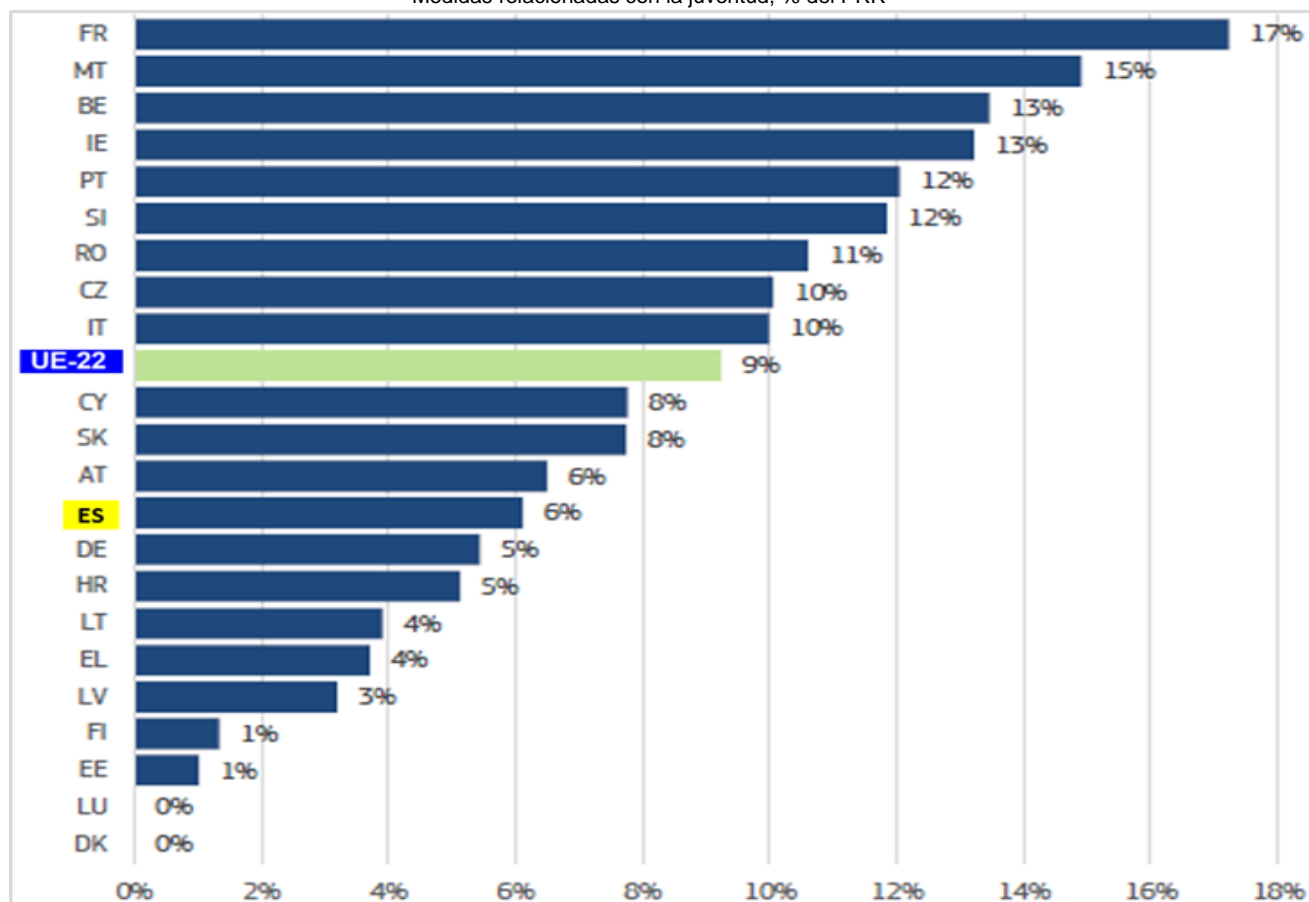
Para acceder a los fondos del MRR, los Estados miembros debían presentar un Plan de Recuperación y Resiliencia (PRR), en el que se describían las acciones que debían financiarse. La asignación máxima de subvenciones a cada Estado miembro se basó en su tasa de desempleo, el PIB per cápita inverso y la población.

El siguiente gráfico muestra la gran heterogeneidad, en 20 de los 22 de los PRR analizados (excepto Dinamarca y Luxemburgo), en la proporción de medidas relacionadas con la juventud sobre el coste total estimado de los PRR.

Francia (17%) y Malta (15%) registraron la proporción más alta de costes estimados para medidas relacionadas con la juventud en sus Planes de Recuperación y Resiliencia. Estonia y Finlandia (ambas el 1%) las proporciones más bajas. En **España** el 6%.

La intensidad de las acciones relacionadas con la juventud de los PRR varía entre los Estados miembros

Medidas relacionadas con la juventud, % del PRR



Fuente: JRC TEDAM calculations

Nota. 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). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Comisión Europea

Políticas de apoyo a los jóvenes: Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)

Para completar la información de la página anterior, el siguiente gráfico aporta datos sobre las tipologías de medidas seleccionadas por los Estados miembros en sus Planes de Recuperación y Resiliencia.

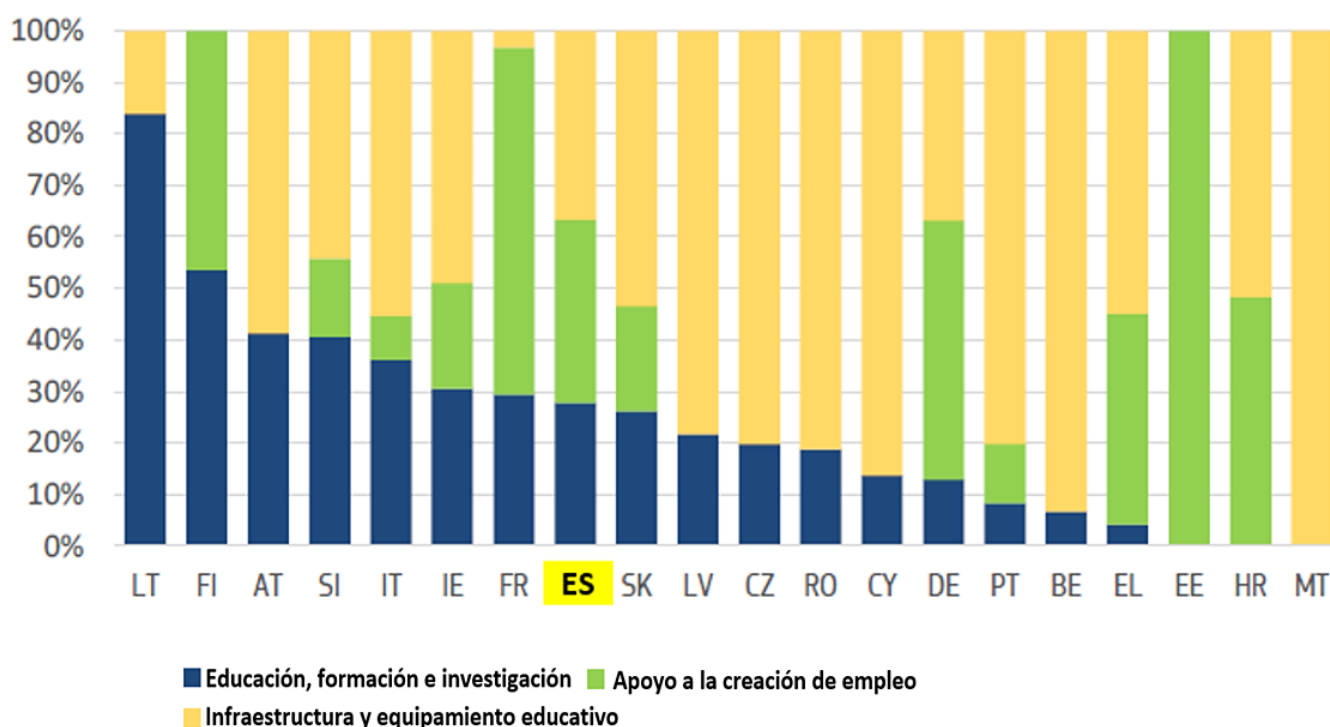
Los Estados miembros del sur y del este destinaron una mayor proporción de medidas relacionadas con la

juventud asociadas con inversiones tangibles (infraestructura y equipos educativos).

Lituania concentra gran parte de su apoyo en educación y formación, mientras que Alemania, Estonia y Francia se centran en la creación de empleo. En **España**, la proporcionalidad de las medidas es equitativa con respecto a cada una de las categorías.

La combinación de categorías de medidas varía según los Estados miembros

Categorías de medidas relacionadas con la juventud



Nota: Clasificaciones adoptadas con fines de modelización RHOMOLO

Fuente: JRC TEDAM calculations

Nota. 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). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Eurostat

Participación de los jóvenes en la educación y en el mercado laboral

El artículo de Eurostat “Participación de los jóvenes en la educación y en el mercado laboral”/ “*Participation of young people in education and the labour market*”, aporta información específica sobre cómo la participación en la educación formal y en el mercado laboral interactúan de formas complejas que van más allá de una simple transición unidireccional de la escuela al trabajo, es posible estar en la educación formal y en el mercado laboral al mismo tiempo. El artículo presenta los resultados de la UE en su conjunto y también compara los resultados de todos los Estados miembros de la UE, tres países de la AELC (Islandia, Noruega y Suiza) y un país candidato (Serbia).

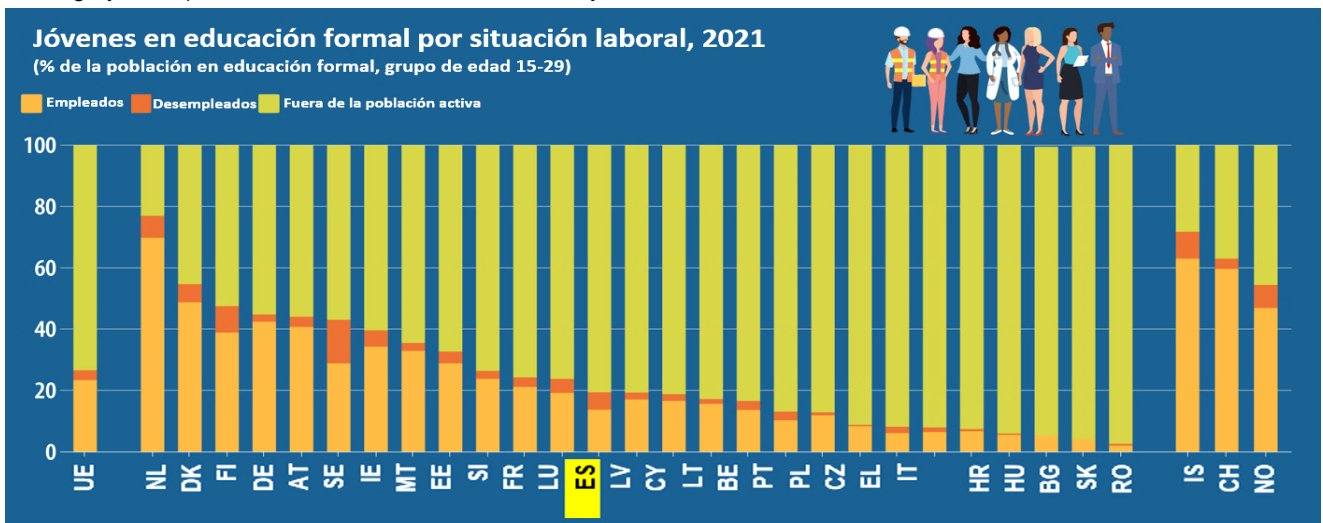
Existen diferencias estructurales significativas entre los países europeos en la participación de los jóvenes en la población activa. La razón es una combinación de factores institucionales (sistemas de aprendizaje formal), determinantes culturales, existencia de un mercado laboral para los estudiantes, las diferencias en los sistemas nacionales de educación y formación, etc.

El siguiente gráfico resume la situación a nivel nacional y de la UE, centrándose en la distribución de los jóvenes de 15 a 29 años que participan en la educación formal por situación laboral en 2021.

En los Países Bajos, Dinamarca y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza), más de la mitad de los estudiantes y

aprendices de esta edad formaban parte de la población activa (empleados o desempleados).

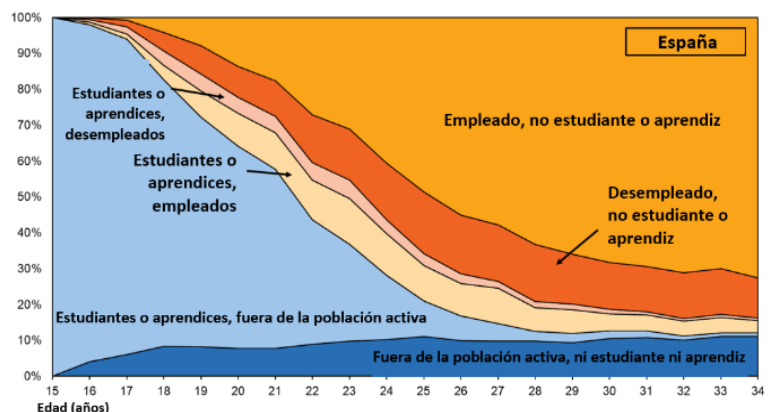
En cambio, esta proporción desciende a menos de uno de cada diez en República Checa, Grecia, Italia, Croacia, Hungría, Bulgaria, Eslovaquia y Rumanía. En **España** esta proporción estaría en torno al 20%.



Bulgaria y Eslovaquia: los datos sobre los desempleados no se muestran debido a la muy baja fiabilidad
Croacia, Chipre, Lituania, Hungría, Malta y Rumanía: datos sobre los desempleados con baja fiabilidad
Fuera de la población activa: ni empleados ni desempleados

Población joven en la educación formal y/o en la población activa por edad (15-34), España, 2021

Algunos países como **España** presentan una superposición relativamente baja entre la educación y el mercado laboral y un alto nivel de desempleo juvenil.



Fuente Eurostat

Nota. 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). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona. Además de Islandia (IS), Noruega (NO) y Suiza (CH).



Buenas Prácticas

PES Practices



PARA FOMENTAR LA TOMA DE DECISIONES BASADA EN EVIDENCIAS, EL SERVICIO DE EMPLEO DE FLANDES CREÓ UN CUADRO DE MANDO DEL DESEMPEÑO QUE PERMITE A LA ADMINISTRACIÓN CENTRARSE EN SU DESEMPEÑO ESPECÍFICO

“Cuadros de mando del desempeño” /
“Digital performance dashboards”

Fecha de publicación: Julio 2022

BÉLGICA (Región de Flandes)

Para facilitar el uso eficaz de los datos, se ha elaborado un conjunto de indicadores de desempeño que representan los esfuerzos realizados por el personal a diferentes niveles organizativos. Ayudan a realizar un seguimiento de la contribución del Servicio de Empleo de Flandes a los resultados (objetivos sociales, ambiciones estratégicas). Para la elaboración de los indicadores de desempeño se recopilaban las aportaciones de todos los niveles de la administración a fin de asegurar que todas las perspectivas estuvieran unidas.

- ▶ El cuadro de mando del desempeño puede ser un instrumento importante en la toma de decisiones basada en la evidencia cuando están respaldados por actividades de *coaching*, formación y apoyo de gestión.
- ▶ En el Servicio de Empleo de Flandes (en adelante VDAB), el conjunto de indicadores de desempeño se utiliza en diversos niveles de gestión para fomentar la transparencia en la toma de decisiones.
- ▶ Aun así, la adopción general del uso de conocimientos numéricos en la toma de decisiones sigue siendo un desafío continuo. No todo el mundo es igual de entusiasta de las cifras y no todas las preguntas son fáciles de responder con los datos disponibles de los registros.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB): Servicio Flamenco de Formación Profesional y Empleo.

¿Cuándo se implementó la práctica?

El cuadro de mando básico se introdujo en la primavera de 2019, pero se están realizando ampliaciones y mejoras adicionales.

Organización que implementó la práctica y fuente de financiación: VDAB

¿Cuál fue el motivo para introducir la práctica, interno o externo?

Era interno, vinculado a la ambición de profundizar la naturaleza basada en evidencia de la toma de decisiones en VDAB.

¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?

El cuadro de mando se elabora para aportar a cada directivo (gestores, organizadores) acceso al estado actual del desempeño de VDAB y permitirles obtener información de los datos numéricos.

¿A qué grupos se dirigió la práctica?

El público objetivo principal del cuadro de mando de desempeño son todos los niveles de gestión en VDAB: desde los jefes de equipo en las oficinas locales hasta el director general.

Además, el cuadro de mando es accesible para todo el personal de VDAB para asegurarse de que todos puedan ver los datos de desempeño.

¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?

Se utiliza una herramienta de informes digitales (MicroStrategy) de la que en la oficina central son responsables el Equipo de Seguimiento y el Equipo de Información y Tecnología en cooperación con colegas de las oficinas provinciales de VDAB.



Buenas Prácticas

PES Practices

<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p>Se llevaron a cabo las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar un conjunto de alrededor de 70 indicadores de desempeño para la organización que reflejen el proceso de prestación de servicios desde el principio hasta el final (desde el punto de vista del cliente). 2. Elaborar un conjunto de cuadros de mando digitales: seguimiento del equipo con el departamento de Tecnología de la Información. 3. Comunicar sobre cuadros de mando y su finalidad (presentaciones en reuniones en todos los niveles de gestión). 4. Implementar una estructura de apoyo consistente en formación y coaching individualizado (en diferentes niveles regionales). 5. Instalar un "consejo de retroalimentación" para captar sugerencias de mejoras y extensiones (dado que VDAB y sus medidas de política cambian continuamente, el conjunto de indicadores de desempeño debe adaptarse continuamente también). 6. Elaborar análisis breves (notas escritas) sobre la base de los indicadores de desempeño para fomentar el uso de las cifras en la toma de decisiones en los distintos niveles de la organización. Cada nota presenta un ejemplo de una idea proporcionada por los datos. Las notas se distribuyen electrónicamente a una lista de suscriptores y se anuncian en un boletín general de VDAB.
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>Al principio, VDAB introdujo dos cuadros de mando, uno sobre buscadores de empleo y otro sobre empleadores (ofertas). Estos cuadros de mando presentan cifras detalladas a nivel local y para cada equipo en las oficinas locales de VDAB.</p> <p>En segundo lugar, VDAB amplió la oferta con dos cuadros de mando adicionales que permiten a los jefes de equipo ver cómo se relacionan las cifras de su equipo con los registros individuales (de solicitantes de empleo o empleadores) y comparar los resultados de asesores individuales. Por motivos de privacidad, el acceso a estos cuadros de mando está restringido.</p> <p>Más recientemente, se desarrollaron cuadros de mando más sintéticos para presentar un subconjunto de los indicadores y proporcionar una visión general rápida a la alta dirección, la Junta directiva y el Ministro de Trabajo.</p>
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El conjunto de indicadores se utiliza para definir un conjunto de "objetivos de equipo", indicadores de desempeño que guían a los jefes de equipo y a los mandos intermedios para dirigir sus actividades (no a diario sino, por ejemplo, trimestralmente). ▶ En los niveles superiores de gestión, las cifras se utilizan para el seguimiento mensual y para reorientar las medidas de política (o cambiar las orientaciones). ▶ Se presenta una síntesis trimestral de los indicadores de desempeño a la junta directiva y al Ministro de Trabajo para informarles sobre el estado de las actuaciones en VDAB. Evidentemente, esta síntesis proporciona ideas que fomentan los debates sobre políticas.
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<p>El desarrollo de indicadores requiere un buen conocimiento de la práctica actual y un diálogo profundo con los jefes de equipo y los mandos intermedios sobre mediciones válidas (¿Cómo representar correctamente los esfuerzos reales?). Del mismo modo, es necesario dialogar con la alta dirección para incorporar una visión estratégica sobre los elementos cruciales de la evolución.</p> <p>Se requiere un esfuerzo continuo para informar a todas las capas involucradas de la organización sobre el valor de los indicadores de desempeño.</p> <p>Además, las percepciones reales no pueden darse por sentadas. Ofrecer cuadros de mando interactivos no protege los conocimientos adecuados. Incluso las tablas y gráficos simples no representan información para la mayoría de los usuarios.</p> <p>Se requiere entrenamiento, formación y ejemplos de interpretación.</p>



Noticias



Los jóvenes hablan con Cedefop sobre su experiencia en Educación y Formación Profesional / Focus on young people – Cedefop at the Thessaloniki International Fair (Cedefop, 22/09/2022)

La presencia del Cedefop en la Feria Internacional de Salónica de 2022 (10-18 de septiembre) se centró en los jóvenes y la Formación Profesional (FP). El director ejecutivo del Cedefop, Jürgen Siebel, estuvo entre los ponentes de una conferencia de alto nivel sobre "Competencias de hoy para el mañana", y los jóvenes dieron su opinión sobre la FP en una sesión de grabación organizada por la Agencia.

Los estudiantes comentaron que la FP es su primera opción o un camino complementario a los estudios universitarios con el objetivo de obtener las competencias necesarias en el exigente mercado laboral actual, destacaron cómo la combinación de elementos teóricos y prácticos, con la experiencia laboral en empresas, les ayudó a prepararse para una carrera.

El Sr. Siebel señaló que el trabajo del Cedefop estaba muy relacionado con las necesidades de la generación más joven de Europa y el tema del evento: "Observamos lo que funciona bien y lo que debe cambiar en la FP. Ayudamos a las sociedades y a las personas a tomar las decisiones correctas y aportamos soluciones para que la FP sea relevante para el mercado laboral y ayudar a liberar su potencial, está por definición orientado hacia el futuro".

La investigación 'Futuro de la FP' del Cedefop allana el camino / Cedefop's 'Future of VET' research paving the way (Cedefop, 15/09/2022)

Se necesitará invertir en investigación y creación de redes para abordar los desafíos de los cambios fundamentales que enfrenta la Educación y Formación Profesional (EFP) y convertirlos en oportunidades, concluyeron los participantes en el taller sobre el "Futuro de la FP en Europa: caminos hacia la excelencia profesional" que se organizó en Alemania y reunió a investigadores de FP de renombre internacional para debatir los principales resultados del proyecto "Futuro de la FP" del Cedefop.



En el mismo acto, se realizó una presentación en profundidad de "Principales tendencias en los currículos, instituciones y prácticas de evaluación de la FP en Europa: Resultados clave del proyecto Future of VET". Así mismo, también debatieron temas como: la comparación de los sistemas y currículos FP, cambios en la impartición de FP y sobre el cambiante mundo del trabajo y el papel futuro de la FP y la FP continua (FPC).

La investigación debe captar y analizar los cambios fundamentales que se están produciendo actualmente en la EFP, ejemplificados por la relación cambiante entre la EFP inicial (FP inicial) y la EFP continua, y la creciente importancia de la EFP de nivel superior.



Las medidas de defensa comercial de la UE protegen más de 460.000 puestos de trabajo en Europa /

(Comisión Europea, 20/09/2022)

La Comisión Europea ha publicado el informe anual sobre las actividades de defensa comercial de la UE de 2021. El informe concluye que, en 2021, 462.000 puestos de trabajo en la UE estuvieron protegidos directamente por las medidas de la UE en materia comercial en sectores manufactureros clave de la UE, como el aluminio, el acero, la cerámica o las tecnologías verdes. Esto pone de manifiesto que las medidas de la UE son eficaces para defender a los productores de la UE contra prácticas comerciales internacionales desleales.

Al luchar contra las importaciones desleales de productos cruciales para las energías renovables o las cadenas de valor digitales, como los componentes para las torres eólicas o las fibras ópticas, las medidas comerciales de la UE fomentan la inversión en procesos de fabricación modernos, así como en la investigación y el desarrollo, aspectos todos ellos fundamentales para mantener el suministro, el crecimiento, la estabilidad del empleo y los ingresos en estas industrias en Europa. También apoyan el Pacto Verde Europeo y la Agenda Digital para Europa.

El informe anual de 2021 muestra que la Comisión ha intensificado sus esfuerzos de supervisión para identificar y sancionar a los operadores económicos que evitan pagar los derechos, en particular mediante la elusión. En los casos en que se detectaron tales prácticas en 2021, la Comisión actuó con contundencia a través de medidas antielusión o antiabsorción.



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

EMPLEO

Meeting of experts on decent work in the platform economy

Reunión de expertos sobre trabajo decente en la economía de plataforma

(Ginebra, Suiza, 10-14 octubre)

Technical meeting on the future of work in the oil and gas industry

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria del petróleo y el gas

(Ginebra, Suiza, 28 noviembre-2 diciembre)

FORMACIÓN

FORMACIÓN

Making progression in learning a reality

Haciendo realidad la progresión en el aprendizaje

(Evento virtual, 29 septiembre)

Sixth CareersNet annual meeting

Sexta reunión anual de CareersNet

(Evento virtual, 18-19 octubre)

Fourth Policy learning forum on upskilling pathways: a vision for the future

Cuarto foro de políticas de aprendizaje sobre itinerarios formativos: una visión para el futuro

(Evento virtual, 20-21 octubre)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Networking event of the G7 OSH institutions – Climate Change meets

Occupational Safety and Health

Evento de networking de las instituciones de SST del G7: el cambio climático se encuentra con la seguridad y la salud en el trabajo

(Dresde, Alemania, 17-18 octubre)

7th EUROSHNET Conference: "Artificial intelligence meets safety and health at work"

7ª Conferencia EUROSHNET: "La inteligencia artificial se encuentra con la seguridad y la salud en el trabajo"

(París, Francia, 20 octubre)

European Week for Safety and Health at Work 2022

Semana Europea de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2022

(Bilbao, España, 24-28 octubre)

Healthy Workplaces Summit 2022

Cumbre sobre lugares de trabajo saludables 2022

(Bilbao, España, 14-15 noviembre)

International scientific conference "Cancer, Work & Employment"

Jornada científica internacional "Cáncer, Trabajo y Empleo"

(París, Francia, 21-22 noviembre)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Promoting education, training & skills in the bioeconomy

Promoción de la educación, la formación y las competencias en la bioeconomía

(Septiembre 2022)

El estudio evalúa las necesidades actuales y futuras (2030 y 2050) de perfiles y habilidades profesionales, reuniendo un ejercicio de pronóstico cuantitativo y una actividad de "prospectiva" cualitativa, que incorpora conocimientos de expertos sobre el futuro de la bioeconomía. Esta evaluación se compara con la oferta actual de educación y formación en la bioeconomía en tres niveles: educación superior, educación y formación profesional y formación empresarial. Esta comparación destaca las necesidades clave de formación no satisfechas que deben abordarse para aprovechar las oportunidades que la bioeconomía puede brindar en el futuro. Se proporcionan recomendaciones que cubren tanto el contenido de los planes de estudio modelo como los enfoques para desarrollar y actualizar programas para satisfacer las necesidades cambiantes de la bioeconomía.



Meet the Future: How employers gain from helping young people get career ready

Conozca el Futuro: cómo los empleadores se benefician de ayudar a los jóvenes a preparar su carrera profesional

(Septiembre 2022)

Documento de trabajo de la OCDE expone los resultados de un nuevo análisis que explora los vínculos entre las actitudes, experiencias y actividades relacionadas con la carrera profesional de los adolescentes y mejores resultados laborales (en términos de ingresos, niveles de empleo y satisfacción profesional).



How youth explore, experience and think about their future: A new look at effective career guidance

Cómo los jóvenes exploran, experimentan y piensan sobre su futuro: una nueva mirada a la orientación profesional eficaz

(Septiembre 2022)

Webinar en el que el Director de Educación y competencias de la OCDE, Andreas Schleicher, presenta los resultados clave de un nuevo informe internacional que muestra cómo los empleadores tienen mucho que ganar si trabajan más de cerca con las escuelas mientras preparan a los estudiantes para el mundo laboral.



Self-assessment tool for skills management for small- and medium-sized enterprises

Herramienta de autoevaluación para la gestión de competencias de las pequeñas y medianas empresas

(Septiembre 2022)

Las pymes tienden a tener un desempeño peor en una variedad de indicadores comerciales en comparación con las empresas más grandes, lo que se correlaciona con menores inversiones en indicadores relacionados con la gestión de competencias. Este estudio explora e investiga las necesidades de competencias de varias PYME, de un amplio conjunto de sectores y etapas de madurez. El estudio identifica varias opciones de desarrollo para una herramienta de autoevaluación para la gestión de competencias para PYMES.



Digitalisation and changes in the world of work

Digitalización y cambios en el mundo del trabajo

(Septiembre 2022)

El objetivo de este estudio es proporcionar a los miembros de la Comisión de Empleo y Asuntos sociales una descripción general actualizada de los resultados de la investigación sobre las consecuencias de las tecnologías digitales que ya están teniendo un impacto en el lugar de trabajo. La revisión de la literatura presenta estudios de impacto empíricos (cuantitativos) recientes y los complementa con resultados de investigación cualitativa de estudios de casos relevantes.

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Employment in sport
Empleo en el deporte
 (Septiembre 2022)

Artículo que analiza las tendencias del empleo en el campo del deporte en los últimos años, evalúa su contribución al empleo total y presenta algunas de sus características, en el conjunto de la Unión Europea y a nivel de cada Estado miembro. En los últimos años, el deporte ha adquirido un perfil significativo en una serie de estrategias y programas europeos. Se necesitan estadísticas sólidas y comparables sobre la importancia económica y social del deporte en la UE para respaldar políticas deportivas basadas en evidencia.



GDP main aggregates and employment estimates for the second quarter of 2022
Principales agregados del PIB y estimaciones de empleo para el segundo trimestre de 2022
 (Septiembre 2022)

En el segundo trimestre de 2022, el PIB desestacionalizado aumentó un 0,8% en la zona del euro y un 0,7% en la UE en comparación con el trimestre anterior, según Eurostat. En el primer trimestre de 2022, el PIB había crecido un 0,7% en la zona del euro y un 0,8% en la UE. Y el número de ocupados aumentó un 0,4% tanto en la zona del euro como en la UE en el segundo trimestre de 2022, en comparación con el trimestre anterior. En el primer trimestre de 2022, el empleo había aumentado un 0,7% en la zona del euro y un 0,5% en la UE.



Job vacancy statistics
Estadísticas de ofertas de empleo
 (Septiembre 2022)

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, Suiza y Macedonia del Norte. Las políticas de la UE en el ámbito de las ofertas de empleo tienen como objetivo mejorar el funcionamiento del mercado laboral tratando de ayudar a igualar más estrechamente la oferta y la demanda.



Labour cost index - recent trends
Índice de costes laborales: tendencias recientes
 (Septiembre 2022)

Este artículo realiza un análisis de la evolución más reciente del índice de coste laboral tanto en el ámbito de la Unión Europea (UE) como de los Estados miembros de forma individual. Además, proporciona estimaciones del coste laboral anual por hora en euros para los Estados miembros de la UE, así como para toda la UE.



Unemployment statistics
Estadísticas de desempleo
 (Septiembre 2022)

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



Participation of young people in education and the labour market
Participación de los jóvenes en la educación y el mercado laboral
 (Agosto 2022)

Este artículo se centra en la compleja interacción entre la participación en la educación formal y en el mercado laboral en la Unión Europea. En el caso de los jóvenes, la participación en la educación formal y en el mercado laboral interactúan de formas complejas que van más allá de una simple transición unidireccional de la escuela al trabajo.



**AGENCIA EUROPEA DE
 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**



Artificial intelligence for worker management: implications for occupational safety and health
Inteligencia artificial (IA) para la gestión de trabajadores: implicaciones para la salud y la seguridad en el trabajo
 (Agosto 2022)

El presente informe señala los riesgos y oportunidades en materia de salud y seguridad en el trabajo relacionados con los sistemas de gestión de trabajadores basados en la IA. Las investigaciones y las conclusiones están respaldadas por el análisis de los datos de la tercera Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) y por entrevistas en profundidad con expertos. Analiza también posibles medidas de prevención, haciendo hincapié en la necesidad de planteamientos centrados en las personas y en la «prevención desde el diseño» para garantizar la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

Resumen



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



Challenging digital myths

Desafiando los mitos digitales
(Septiembre 2022)

Este resumen presenta los primeros hallazgos de la segunda encuesta europea de competencias y empleos del Cedefop. Proporciona evidencia actualizada sobre cómo se aceleró la digitalización en los mercados laborales de la UE durante la pandemia de coronavirus. Este resumen identifica los grupos de trabajadores afectados por la automatización de tareas y las brechas de competencias digitales que necesitan una mejora o actualización de habilidades específicas, y defiende un enfoque centrado en el ser humano y empoderador para adoptar la tecnología digital.



Skillset and match (Cedefop's magazine promoting learning for work)

Competencias y ajuste (Revista del Cedefop que promueve el aprendizaje para el trabajo) – Número 26
(Septiembre 2022)

Identifica a los ganadores y perdedores de la transición digital de Europa a la luz de los cambios provocados por la pandemia, según los resultados de la segunda encuesta europea de habilidades y empleos del Cedefop. Además, entre otros, incluye: una entrevista con el director interino de la Fundación Europea de Formación (FEF); un análisis de los datos de PISA 2018 que muestra las habilidades y aspiraciones de los estudiantes ucranianos en comparación con las de sus homólogos de la UE; cómo un programa piloto en Grecia fomenta la mejora de las habilidades para hacer coincidir las necesidades comerciales con las ambiciones de los estudiantes.



Vocational education and training in Czechia

Educación y formación profesional (EFP) en Chequia
(Septiembre 2022)

Breve descripción para una mejor comprensión de la educación y formación profesional en la República Checa, proporcionando información sobre sus características distintivas y destacando los desarrollos del sistema y los desafíos actuales. La proporción de estudiantes de EFP en programas de educación secundaria superior es la segunda más alta de la UE-27.



Eurofound

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



Going digital: Restructuring trends in retail banking

Digitalización: Tendencias de reestructuración en la banca minorista
(Septiembre 2022)

El sector de la banca minorista es un terreno fértil para estudiar los impactos de la digitalización en el trabajo y el empleo. Los servicios financieros se prestan cada vez más en línea, sin la intermediación de instituciones de cara al cliente. Muchos bancos del sector se han sometido a reestructuraciones en serie desde la crisis financiera mundial, y es uno de los pocos sectores de servicios con empleo estancado o en declive.



Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates

Teletrabajo en la UE: marcos regulatorios y actualizaciones recientes
(Septiembre 2022)

Este informe se propone mapear y analizar la legislación y la negociación colectiva sobre el teletrabajo en los 27 Estados miembros y Noruega. Destaca las principales diferencias y similitudes entre países con respecto a la legislación de teletrabajo y los cambios recientes a estas regulaciones. También examina la situación actual en materia de negociación colectiva en materia de teletrabajo.



Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining

Avanzando con los tiempos: prácticas y disposiciones emergentes en la negociación colectiva
(Septiembre 2022)

Este informe analiza la evolución reciente y las prácticas emergentes en los procesos y resultados de la negociación colectiva, principalmente en el sector privado. El informe cubre los sistemas de negociación colectiva en 10 Estados miembros de la UE y se basa en casos identificados a través de entrevistas con partes interesadas clave y partes negociadoras a nivel nacional. Analiza los efectos de la pandemia del COVID-19 y la posterior crisis económica y social en la dinámica de la negociación colectiva y los convenios colectivos.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



OECD Employment Outlook 2022 - Building Back More Inclusive Labour Markets
Perspectivas de empleo de la OCDE 2022
Reconstruir mercados laborales más inclusivos
 (septiembre 2022)

Esta edición revisa los principales desafíos sociales y del mercado laboral para una recuperación post-COVID-19 más inclusiva. También examina las políticas para hacer frente a estos desafíos y las perspectivas futuras. Se presta especial atención a los trabajadores de primera línea y los grupos rezagados en esta recuperación (jóvenes, trabajadores con menos educación y minorías raciales/étnicas). También aborda una serie de problemas estructurales que tienen una relevancia clave para la inclusión del mercado laboral, como el poder de mercado de los empleadores y sus consecuencias en el mercado laboral, el papel de las empresas en la desigualdad salarial y el efecto de las políticas de tiempo de trabajo en el bienestar y resultados económicos.



Information technologies for social services in Spain: Reform of the national framework for the provision of social services in Spain
Tecnologías de la información para los servicios sociales en España
Reforma del marco nacional de prestación de servicios sociales en España
 (Septiembre 2022)

Este documento presenta la evaluación de la OCDE de los sistemas de tecnología de la información (TI) para los servicios sociales utilizados por la Administración Pública en España. Muestra que existen grandes disparidades entre y dentro de las regiones en el uso de herramientas de TI. La falta de sistemas unificados y las diferentes formas de identificar a las personas y clasificar los servicios hace que el intercambio de información sea complejo. Mejorar la recopilación de datos nacionales sobre servicios sociales es clave, destaca la importancia de acordar una terminología común y decidir sobre un conjunto de indicadores, así como diseñar una infraestructura de TI flexible para recopilar la información.



Provision of social services in EU countries: Reform of the national framework for the provision of social services in Spain
Prestación de servicios sociales en los países de la UE
Reforma del marco nacional de prestación de servicios sociales en España
 (Septiembre 2022)

Informe que proporciona una descripción general de cómo se organizan los servicios sociales en los países de la Unión Europea, con especial atención a España. Se analizan los servicios sociales desde una perspectiva jurídica. Proporciona una perspectiva comparativa sobre varios aspectos concretos de los servicios sociales: fuentes de financiación (nacional, regional, local, etc.), organización de la prestación del servicio, gasto, recursos humanos, gobernanza y coordinación entre instituciones. El análisis encuentra que, a pesar de las diferencias entre países, no existe un vínculo entre la existencia de leyes nacionales integrales de servicios sociales y la amplitud de la oferta de servicios sociales (las principales diferencias se refieren a servicios familiares y servicios de vivienda en países que consideran la vivienda como un derecho). Finalmente, el documento destaca el importante papel de la tecnología de la información y los mecanismos de coordinación horizontal y vertical para mejorar la calidad y accesibilidad del servicio.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores
 (Septiembre 2022)

Aporta una visión general de la legislación sobre transparencia salarial en el marco más amplio de las políticas para reducir la brecha salarial de género. Proporciona un mapa detallado de la legislación existente en los países que han adoptado una legislación de transparencia salarial y evalúa el impacto de dicha legislación en la brecha salarial de género y en consideraciones más amplias del mercado laboral.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2022

Energías renovables y empleos: revisión anual 2022
(Septiembre 2022)

El informe examina el panorama mundial del empleo en energías renovables a partir de 2021, así como los resultados de empleo para países seleccionados con respecto a las tendencias de implementación, los contextos de políticas y los impactos de la pandemia, con miras a la calidad del trabajo y al número de puestos de trabajo. Presta especial atención a la distribución regional del empleo dentro de los países, a la dimensión de género y al comercio.



Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people

Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes
(Agosto 2022)

Ofrece una actualización de los indicadores clave del mercado de trabajo de los jóvenes y de las principales tendencias, centrándose en el impacto de la crisis de la COVID-19 y en cómo inversiones específicas y sostenidas en las economías verde, azul, digital, creativa y del cuidado pueden apoyar una recuperación centrada en las personas y ayudar a mejorar el mercado de trabajo para los jóvenes.

Resumen ejecutivo



Using Online Vacancy and Job Applicants' Data to Study Skills Dynamic

Uso de datos de ofertas y solicitantes de empleo en línea para estudiar la dinámica de competencias
(Septiembre 2022)

Este documento encuentra que los datos masivos sobre ofertas y solicitudes de empleo para una bolsa de trabajo en línea pueden ser una fuente de datos para estudiar la dinámica de competencias, especialmente en países donde las fuentes alternativas son escasas. La implementación empírica utiliza datos de la bolsa de trabajo uruguayo BuscoJobs, pero se puede replicar con datos similares de otros países.



Legislación



2022/C 323/01

Resolución del Comité Económico y Social Europeo sobre «Participación de la sociedad civil organizada en los planes nacionales de recuperación y resiliencia — ¿Cómo se puede mejorar?»

Fecha de publicación: 26 de agosto

2022/C 323/03

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El papel de las organizaciones de la sociedad civil como guardianas del bien común en la recuperación posterior a la pandemia y la reconstrucción de las sociedades y economías de la UE (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 26 de agosto

2022/C 342/18

Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de febrero de 2022, sobre el empoderamiento de la juventud europea: empleo y recuperación social tras la pandemia (2021/2952(RSP))

Fecha de publicación: 6 de septiembre

2022/C 347/04

Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de marzo de 2022, sobre el papel de la política de cohesión en el fomento de una transformación innovadora e inteligente y de la conectividad regional en el ámbito de las TIC (2021/2101(INI))

Fecha de publicación: 9 de septiembre

2022/C 347/10

Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2022, sobre un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo posterior a 2020 (incluida una mejor protección de los trabajadores frente a la exposición a sustancias nocivas, el estrés laboral y las lesiones por movimientos repetitivos) (2021/2165(INI))

Fecha de publicación: 9 de septiembre



Legislación



2022/C 347/15

Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2022, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible para 2022 (2022/2006(INI))

Fecha de publicación: 9 de septiembre

2022/C 347/22

Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de marzo de 2022, sobre la propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de España (EGF/2021/006 ES/Cataluña automotive) (COM(2022)0020 — C9-0015/2022 — 2022/0010(BUD))

Fecha de publicación: 9 de septiembre

2022/C 347/23

Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de marzo de 2022, sobre la propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (EGF/2022/000 TA 2022. Asistencia técnica a iniciativa de la Comisión) (COM(2022)0025 — C9-0025/2022 — 2022/0015(BUD))

Fecha de publicación: 9 de septiembre

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Agosto-Septiembre 2022

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