

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Octubre 2022



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

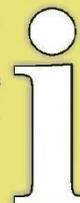
Alfredo Timermans del Olmo

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: 10/2022

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 y octubre	6
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	8
	2.1. Estadísticas Eurostat	8
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	8
	• Tasas de paro en el mes de agosto de 2022	8
	2.1.2. Estadísticas de Desempleo (2º trimestre 2022)	9
	• Tasa de Desempleo Global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)	9
	2.1.2. Estadísticas de Empleo (2º trimestre 2022)	9
	• Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de Empleo global (20-64 años)	9
	• Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de Empleo global y por género (20-64 años)	10
	• Tasas de empleo global (15 – 64 años), femenino, juvenil (15 – 24 años) y mayores (55 – 64 años)	11
	• Porcentaje de empleo temporal y a tiempo parcial	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, Web Internacionales, Podcast	18
	4.4. Legislación	23

Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



Presidencia checa del Consejo de la Unión Europea



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

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



NOTICIAS



El Consejo informal EPSCO se centró en la integración de los refugiados de Ucrania / *The Informal EPSCO Council focused on the integration of refugees from Ukraine*

(13.10.2022)

Representantes de los Estados miembros responsables de la agenda de empleo y política social, interlocutores sociales europeos y organizaciones sin ánimo de lucro se reunieron el 13 y 14 de octubre en el Centro de Congresos de Praga para la reunión informal de ministros de Empleo y Asuntos Sociales (EPSCO). El punto principal de las negociaciones del día 13 fue la integración de los refugiados ucranianos en el mercado laboral.

La guerra en Ucrania ha expulsado a millones de personas de sus hogares, que han encontrado seguridad en muchos países europeos. Los países proporcionan a los refugiados alojamiento, atención sanitaria, acceso al mercado de trabajo o educación. Los Estados miembros también se enfrentan a otros retos en materia de protección social. En la actualidad, la medida en que los países individuales permiten que los refugiados se beneficien de sus sistemas nacionales de bienestar no es uniforme.

El debate incluyó ejemplos de estrategias y programas exitosos destinados a apoyar a las personas que huyen de la guerra e integrarlas en el mercado laboral. «Nuestro intercambio mutuo de experiencias es crucial. Cada país de la UE se ocupó de la afluencia de refugiados ucranianos a su manera, creando un gran arsenal de ejemplos de buenas y menos exitosas prácticas. Conocer tanto las buenas prácticas de nuestros vecinos como las vías sin salida puede ayudarnos a avanzar a un nivel estratégico y práctico».



El Consejo informal EPSCO debate el impacto de la crisis energética / *The Informal EPSCO Council discusses the impact of the energy crisis*

(14.10.2022)

El punto principal del 14 de octubre fue el impacto del aumento de los precios de la energía, bienes y alimentos en los ciudadanos de la UE. Los efectos de la inflación ya son significativos y no se limitan a las poblaciones vulnerables, pues el impacto también afecta a la clase media. La principal contribución sobre este tema fue realizada por un representante de la agencia europea Eurofound.

El debate abarcó, entre otros aspectos, las medidas más eficaces implementadas en cada país hasta la fecha, las posibles lagunas en los mecanismos e instrumentos establecidos, las soluciones concretas a la crisis energética y su impacto en los hogares más vulnerables. El objetivo común de los Estados miembros es evitar que más personas caigan en la pobreza energética.

Brno acoge a las personalidades más influyentes de la ciencia y la investigación en todo el mundo / *Brno hosts the most influential personalities of science and research around the globe*

(19.10.2022)

El Consejo aprueba la legislación de la UE para mejorar el equilibrio de género en los Consejos de Administración de las empresas / *Council approves EU law to improve gender balance on company boards*

(17.10.2022)

Reunión informal de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales (EPSCO) / *Informal Meeting of Labour and Social Affairs Ministers (EPSCO)*

(11.10.2022)

Expertos checos y extranjeros debatieron sobre la migración laboral en la UE / *Czech and Foreign Experts Discussed Labour Migration in the EU*

(06.10.2022)

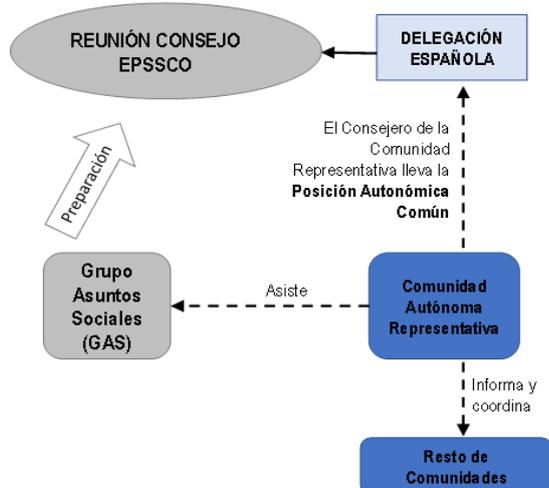
El Consejo adopta la legislación de la UE sobre salarios mínimos adecuados / *Council adopts EU law on adequate minimum wages*

(04.10.2022)

[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
Catalunya	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.

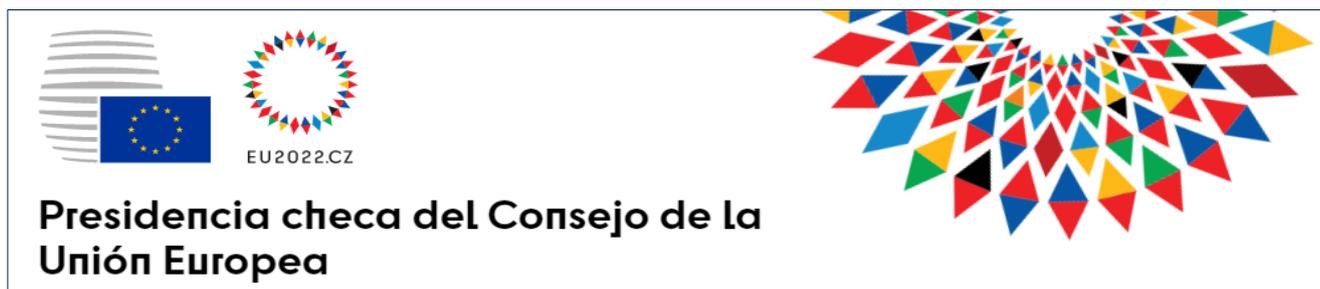
TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Catalunya	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 y octubre



Reuniones 26 y 27 de septiembre

Propuesta Directiva sobre trabajadores en Plataformas. Los trabajos de la reunión se centraron en examinar la propuesta de compromiso elaborada por la Presidencia sobre la *Directiva relativa a mejorar las condiciones laborales en las plataformas digitales*. Los dos puntos más controvertidos continúan siendo, por un lado, las cuestiones relativas a la presunción y la

refutación, y por otro, el alcance de la Directiva. Sobre esto último, se debate sobre si algunas de las disposiciones deben extenderse también a los trabajadores que realizan trabajo en plataforma (autónomos genuinos) y sus representantes, o si éstos deben quedar al margen del alcance de la directiva.

Reuniones 27 de septiembre y 10 de octubre

Propuesta de Recomendación del Consejo sobre acceso a los cuidados de larga duración de calidad y asequibles. El objetivo de la reunión del 27 de septiembre consistió en recopilar y debatir las posiciones de los Estados miembros sobre la propuesta de Recomendación del Consejo sobre acceso a los cuidados de larga duración de calidad y asequibles. Durante la sesión se pudo completar una lectura casi completa del texto. Los aspectos con más comentarios fueron las partes relacionadas con las definiciones, la apreciación de la calidad, la inmigración y reconocimiento

laboral, y la gobernanza de los datos. Como continuación a esta labor, el 10 de octubre se presentó y debatió la propuesta de compromiso elaborada por la Presidencia. El texto avanza a buen ritmo, aunque se hicieron muchas propuestas y aún hay países con reservas de estudio generales. Se fueron respondiendo a las preguntas remitidas por los Estados miembros, así como justificando por qué se habían incluido algunos de sus comentarios y otros no. La próxima reunión está prevista para el 24 de octubre.

Reuniones 29 de septiembre y 11 de octubre

Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la revisión de los objetivos de Barcelona sobre educación y atención a la primera infancia. El objetivo central de la reunión del 29 de septiembre fue examinar la propuesta de Recomendaciones del Consejo sobre educación y atención a la primera infancia (ECEC) y las ideas que para cada uno de los puntos de la parte dispositiva han presentado los Estados miembros. Se avanza de manera ágil en las negociaciones, si bien tres cuestiones centrales siguen generando división de opiniones o dudas: la base jurídica en relación con los objetivos y el título de las recomendaciones, la revisión del primer objetivo

de Barcelona y el seguimiento de las recomendaciones y la recopilación de datos. En la reunión del 11 de octubre se continuó trabajando sobre el texto. Asimismo, al margen de esta cuestión, se informó a los Estados miembros sobre el estado de las negociaciones con el Parlamento Europeo sobre la directiva de transparencia salarial, así como del abandono de la propuesta de interconectar/armonizar los teléfonos de apoyo a los mayores a nivel de la Unión por falta de apoyos. También se comunicó el próximo lanzamiento de una propuesta de decisión del Consejo para nombrar 2023 como el Año Europeo de las Capacidades.

Reunión 30 de septiembre

Conclusiones del Consejo sobre la Integración de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral y sobre el proyecto de Directiva de igualdad de trato. En primer lugar, la presentación de las Conclusiones del Consejo sobre la Integración de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral tuvo una muy buena acogida por parte de los Estados miembros. La Presidencia se comprometió a incluir la mayoría de opiniones y propuestas de redacción de los distintos

Estados. Se espera su aprobación en el EPSSCO del 8 de diciembre de este año. La segunda parte de la reunión se consagró al análisis de las propuestas de redacción de la Presidencia al proyecto de Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Se presentará el informe de progreso en la reunión EPSSCO del 8 de diciembre.



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en septiembre y octubre



Reunión 3 de octubre

Amianto. La reunión del 3 de octubre se centró íntegramente en la cuestión del amianto. En primer lugar, la Comisión presentó su *Comunicación sobre trabajar por un futuro sin amianto: un enfoque europeo para abordar los riesgos del amianto para la salud*, publicada el 28 de septiembre.

Posteriormente, se presentó su *Propuesta de directiva por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE relativa a la protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición al amianto en el trabajo*. A cada bloque le siguió un turno de preguntas de los Estados miembros.

Al encontrarse en un momento tan inicial y dado el poco margen entre la remisión de la documentación y la reunión, todos los Estados tienen una reserva de estudio y el examen artículo por artículo planteado por la Presidencia fue breve. Por el momento, las dos cuestiones que parecen atraer más debate son: la cifra a la que se reduzca el límite de exposición profesional al amianto, así como la referencia a métodos o técnicas para medir estos niveles. A lo largo del mes de octubre se celebrarán dos grupos de trabajo para debatir estas cuestiones.

Reunión 7 de octubre

Propuesta de recomendaciones del Consejo sobre un ingreso mínimo adecuado que garantice la inclusión activa y Comunicación sobre Mejor evaluación del impacto distributivo de las políticas de los Estados miembros. El primer punto abordado fue la presentación y primer examen de la propuesta sobre ingreso mínimo vital. Actualmente, todas las delegaciones tienen una reserva de estudio. Se alabó especialmente que se plantee como una política activa y que fomente el (re)ingreso en el mercado laboral. Los otros temas que causaron más comentarios fueron la necesidad del respeto

a las competencias nacionales y su autonomía de acción en el marco de unas recomendaciones y la necesidad de evitar el aumento de las cargas administrativas (tanto para medidas de acciones en concreto como para el seguimiento y reporte de estas). La siguiente reunión tuvo lugar el 27 de octubre. Por su parte, en lo referente a la presentación de la Comisión de su *Comunicación sobre mejor evaluación del impacto distributivo de las políticas de los EEMM*, no se llegó a ninguna acción en concreto por parte del Consejo, más allá de las Recomendaciones a las que la Comunicación va ligada.

Reunión 10 de octubre

Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre la igualdad de género en economías perturbadas: enfoque en la generación joven. En la reunión se presentaron, discutieron y recopilaron las posiciones de los Estados miembros sobre el mencionado proyecto. Tras una breve contextualización por parte del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), se pasó a una ronda de comentarios generales sobre la propuesta de Conclusiones del Consejo y luego a su examen punto por

punto. Pese a las reservas de estudio normales en un primer examen, todas las delegaciones se mostraron a favor del fondo de las conclusiones, lo que hace prever que la negociación transcurrirá sin muchos problemas. La próxima reunión está prevista para el 28 de octubre. Se espera la aprobación de las Conclusiones del Consejo en la reunión EPSCO del 8 de diciembre.



Datos de interés

- **Descenso generalizado en las tasas de desempleo global (15-64 años), femenino y juvenil (15-24 años) en la UE27, la zona euro, España y la Comunidad de Madrid, destacando, un trimestre más, el descenso más pronunciado en los jóvenes (7 puntos porcentuales (pp)) en la Comunidad de Madrid, respecto al primer trimestre de 2022).**
- **En el 2º trimestre de 2022, el porcentaje de empleo temporal en el caso de jóvenes (15-24 años) ha descendido en la Comunidad de Madrid en 10,4 pp, y en España en 5,9 pp respecto al primer trimestre de 2022, según datos Eurostat.**

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de agosto de 2022

**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 30 de septiembre de 2022)**

En agosto de 2022, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro fue del 6,6%, estable en comparación con julio de 2022 y por debajo de 7,5% de agosto de 2021. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,0% en agosto de 2022, también estable en comparación con julio de 2022 y por debajo del 6,8% de agosto de 2021.

Eurostat estima que 12,921 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 10,966 millones en la zona del euro, estaban desempleados en agosto de 2022. En comparación con julio de 2022, el número de personas desempleadas disminuyó en 52.000 en la UE y en 30.000 en la zona del euro. En comparación con agosto de 2021, el desempleo disminuyó en 1,682 millones en la UE y en 1,358 millones en la zona del euro.

En agosto de 2022, 2,614 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,136 millones estaban en la zona del euro. En agosto de 2022, la tasa de desempleo juvenil era del 13,8% en la UE, estable en comparación con el mes anterior y del 13,9% en la zona del euro, frente al 14,0% en julio de 2022. En comparación con agosto de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 293.000 en la UE y en 234.000 en la zona del euro.

En agosto de 2022, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,4% en la UE, estable en comparación con julio de 2022. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,7% en agosto de 2022, también estable en comparación con el mes anterior. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres fue del 7,0% y la de los hombres del 6,2%, ambas estables respecto al mes anterior.

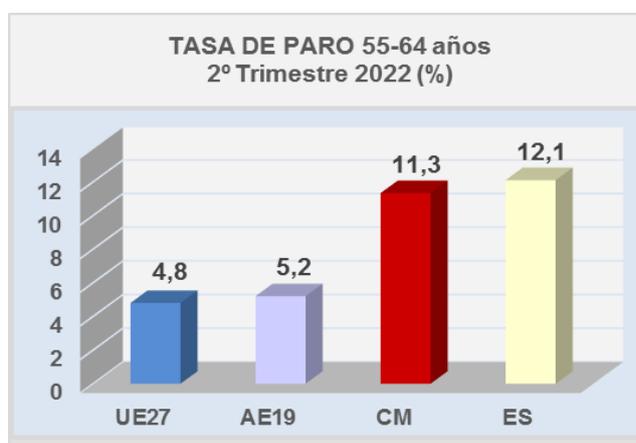
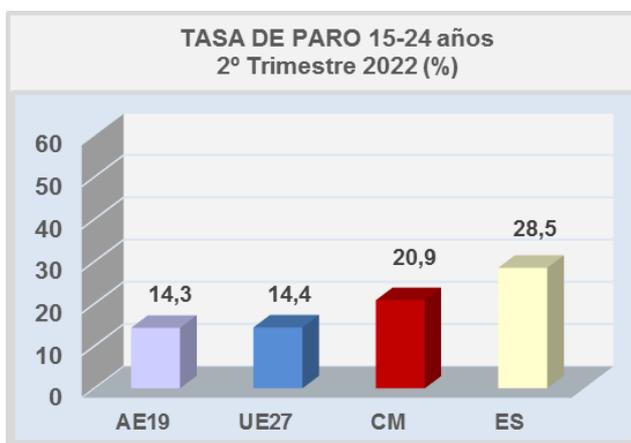
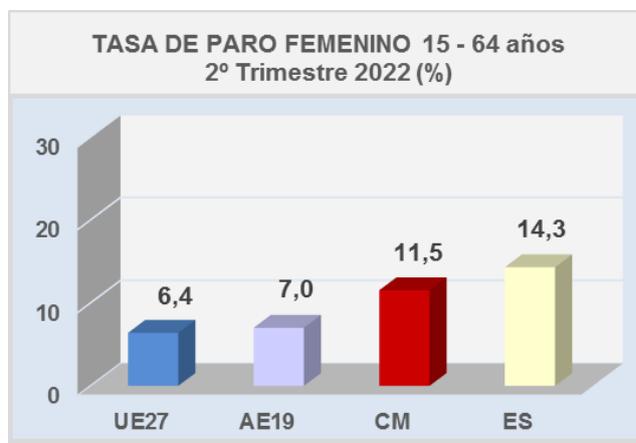
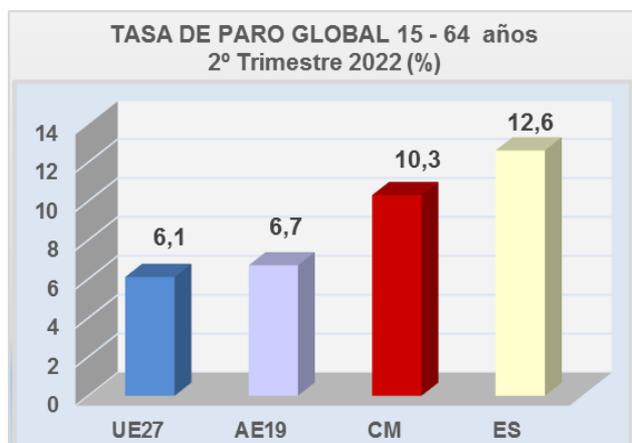
Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (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). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo (2º trimestre de 2022)

Tasas de Desempleo global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EPA.

Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27.

Estadísticas de Empleo (2º trimestre de 2022)

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global (20-64 años)

La [Comisión Europea](#), en marzo de 2021, fijó su ambición de conseguir una Europa social fuerte centrada en el empleo, en las competencias para el futuro y que allanase el camino hacia una recuperación socio-económica justa, inclusiva y resiliente. Así mismo, presentó el [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), adoptado en la Cumbre Social de Oporto en mayo de 2021, en el que se esbozan medidas concretas para seguir aplicando los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

El Plan de Acción establece **tres objetivos principales** para la Unión Europea que deben alcanzarse de aquí a 2030 en materia de **empleo, formación y protección social**:

Al menos el **78 %** de las personas de entre 20 y 64 años debe tener trabajo

Al menos el **60 %** de los adultos debe participar en actividades de formación cada año

El número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social debe reducirse en al menos **15 millones**

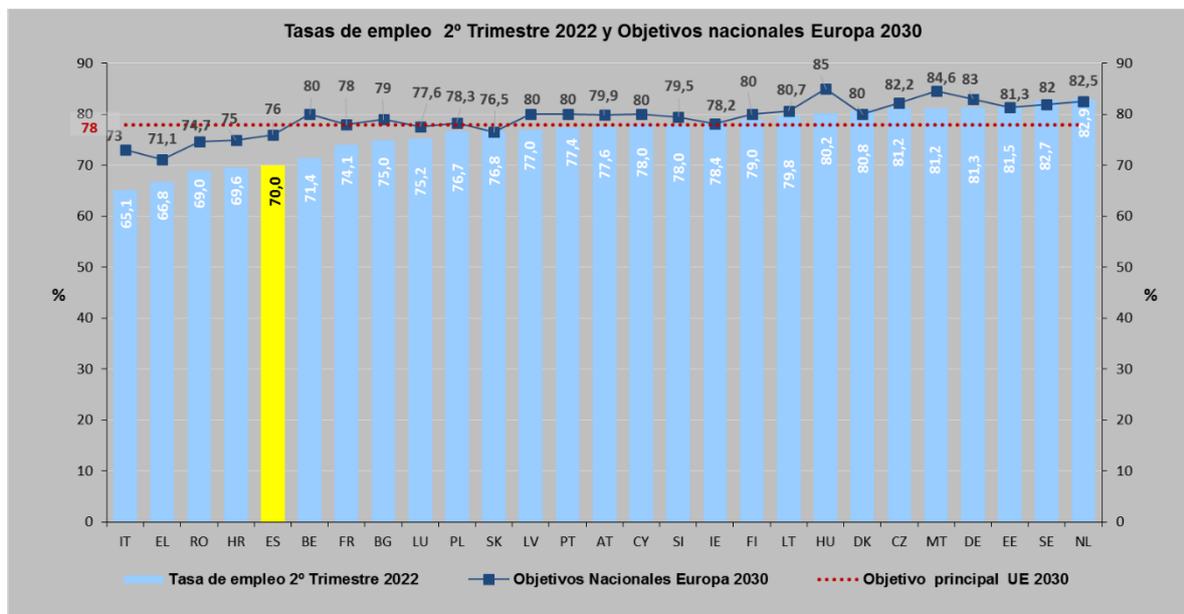


Estadísticas Eurostat

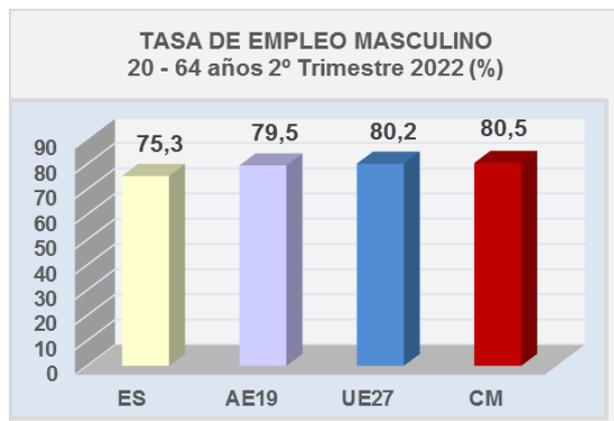
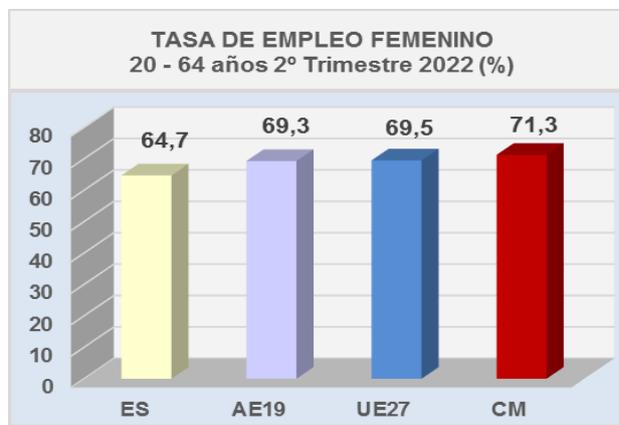
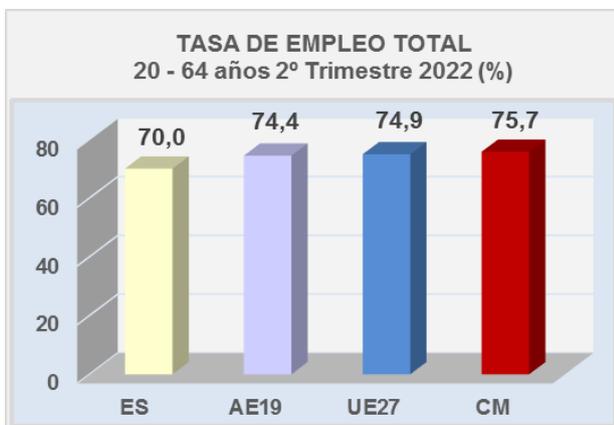
Estadísticas de Empleo (2º trimestre de 2022)

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global (20-64 años)

El siguiente gráfico muestra el **objetivo principal del 78% de empleo** establecido en el **Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales para la Unión Europea hasta 2030**, **los objetivos nacionales de empleo 2030 establecidos por los Estados miembros** y la **tasa de empleo global (20-64 años) para el 2º trimestre de 2022** de cada uno de los Estados miembros.



Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global y por género (20-64 años)



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EPA.

Nota. La Unión Europea de los 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). Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, Comunidad de Madrid, Eurozona y la Unión Europea de los 27.



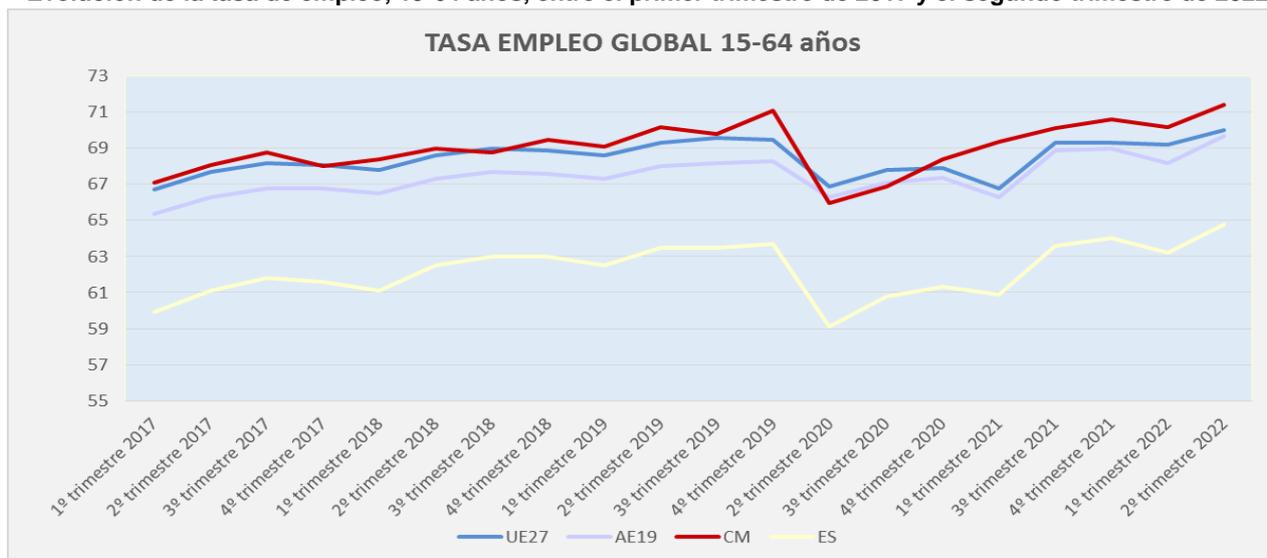
Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Empleo (2º trimestre de 2022)

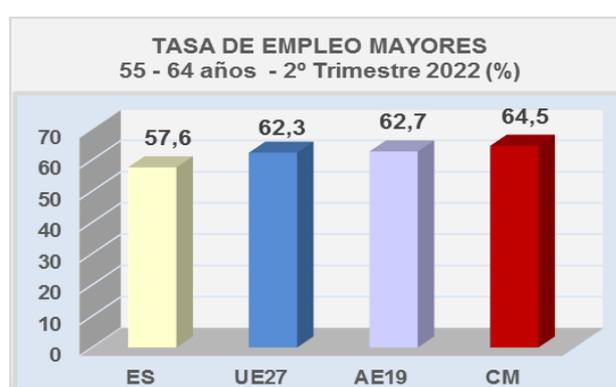
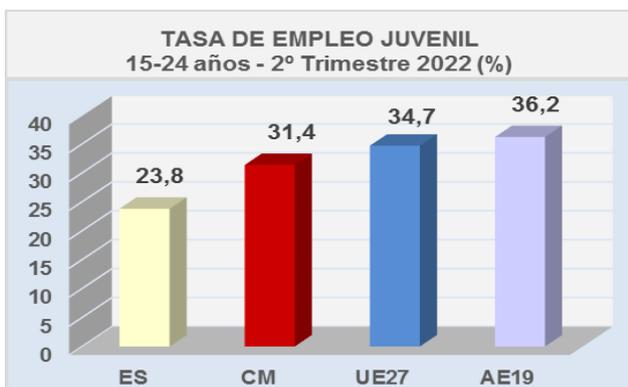
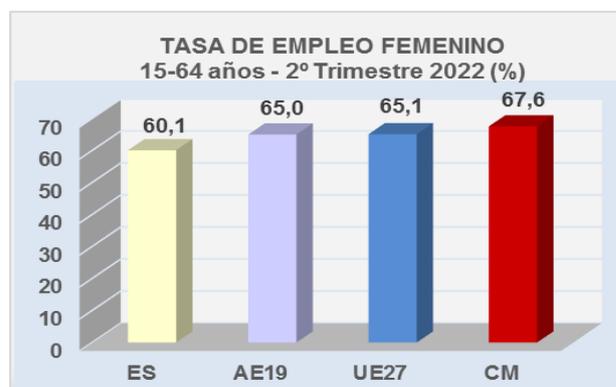
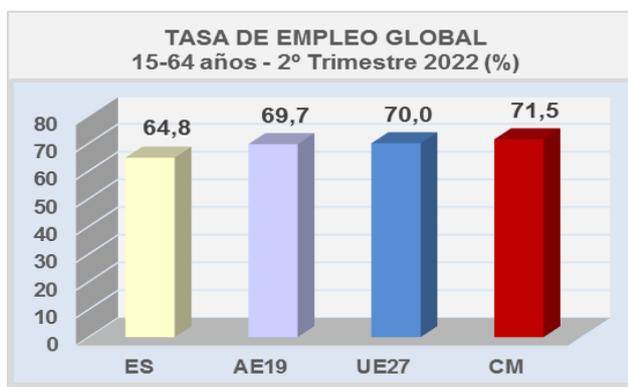
Según el comunicado de EUROSTAT, publicado el 7 de septiembre de 2022, sobre "Principales agregados del Producto Interior Bruto (PIB) y estimaciones de empleo para el segundo trimestre de 2022 / *"GDP main aggregates and employment estimates for the second quarter of 2022"*, el PIB desestacionalizado aumentó un 0,8% en la zona del euro y un 0,7% en la UE con respecto al trimestre anterior, en el que el PIB había crecido un 0,7% en la zona del euro y un 0,8% en la UE. 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 primer trimestre de 2022 en el que el empleo había aumentado un 0,7% y un 0,5% en la UE.

El siguiente gráfico muestra la evolución de la tasa de empleo en la UE27, AE19, España y Comunidad de Madrid, desde el primer trimestre de 2017 hasta el segundo trimestre de 2022.

Evolución de la tasa de empleo, 15-64 años, entre el primer trimestre de 2017 y el segundo trimestre de 2022



Tasas de Empleo global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EPA

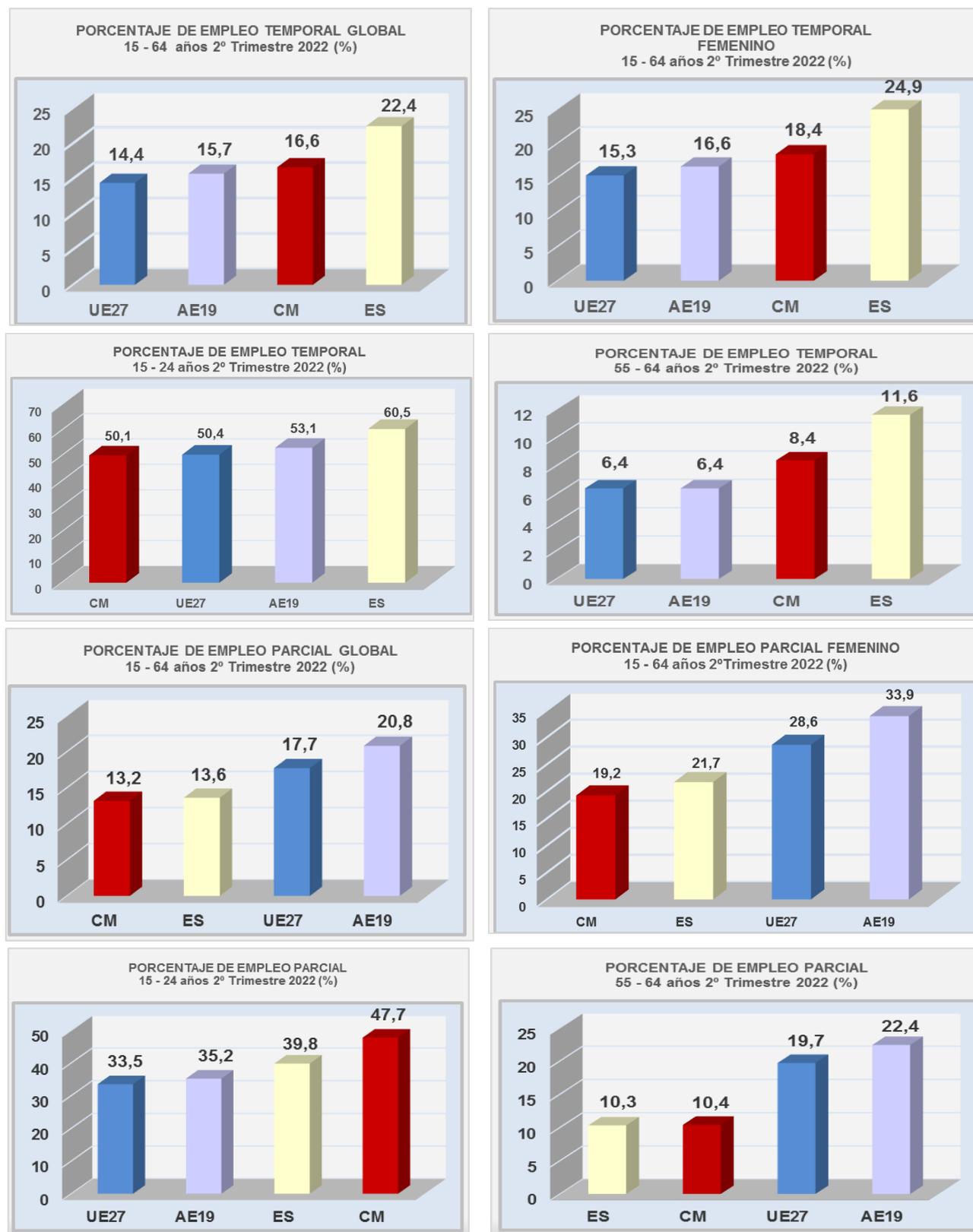
Nota: Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27



Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Empleo (2º trimestre de 2022)

Porcentaje de Empleo Temporal y a Tiempo Parcial



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EPA

Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 28



Buenas Prácticas

PES Practices



PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y DE LAS COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO MEDIANTE LA FORMACIÓN Y EL POSTERIOR EMPLEO SUBVENCIONADOS PARA GRUPOS DESTINATARIOS ESPECÍFICOS ENTRE LOS DESEMPLEADOS

**“Integración de grupos vulnerables mediante talleres” /
“Integration of vulnerable groups through workshops”**

Fecha de publicación: Julio 2022

ESLOVENIA

El programa tiene por objeto mejorar los conocimientos, las competencias y la empleabilidad de los desempleados. Apoya la inclusión de los desempleados en el proceso de trabajo en un entorno real a través de la formación práctica en empleos específicos/concretos y el posterior empleo subvencionado. De este modo, promueve la inclusión social y reduce el riesgo de pobreza. El programa también beneficia a los empleadores, ya que les ayuda en el proceso de contratación de nuevos empleados. El principal valor añadido del programa consiste en paliar la escasez de competencias y los desajustes en el mercado laboral.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Employment Service of Slovenia (ESS): SPE de Eslovenia

Financiación: conjunta por el Fondo Social Europeo (80 %) y el presupuesto nacional (20 %).

¿Cuándo se implementó la práctica y qué organización participó en su implementación?

De noviembre 2017 hasta diciembre 2023.

Participaron: el SPE esloveno e interlocutores sociales.

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

La alta tasa de desempleados de larga duración con múltiples obstáculos condujo al desarrollo e implementación de formatos de aprendizaje más apropiados y específicos para grupos objetivo que enfrentan desafíos particulares para un rápido y exitoso retorno al mercado laboral. Los talleres de aprendizaje son una medida prevista en el programa operativo esloveno para la política de cohesión.

¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?

Los principales objetivos son promover el empleo y la integración social y reducir el riesgo de pobreza.

El objetivo hasta 2023 es lograr al menos 1.000 participantes en la “formación en el trabajo” y que al menos el 25 % de los participantes en la formación obtengan un empleo.

¿A qué grupos se dirigió la práctica?

El grupo objetivo está compuesto por personas desempleadas con obstáculos sustanciales para (re)ingresar al mercado laboral y que, por lo tanto, necesitan un apoyo intensivo debido a temas personales y de otro tipo.

La práctica está dirigida a personas con al menos una de las siguientes características:

- ▶ Desempleados de larga duración (24 meses o más)
- ▶ Bajo nivel educativo (haber terminado solo la escuela primaria)
- ▶ Mayores de 55 años
- ▶ Personas que buscan empleo por primera vez y llevan al menos seis meses desempleados
- ▶ Personas con discapacidad que no participan en planes de readaptación laboral
- ▶ Personas desempleadas tras haber pasado por un programa de tratamiento de adicción al alcohol o las drogas
- ▶ Expresidarios
- ▶ Personas desempleadas en programas de prueba que estén registradas como desempleadas durante al menos seis meses
- ▶ Personas que han completado el programa de activación social



Buenas Prácticas

PES Practices

<p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</p>	<p>El presupuesto para todo el programa durante un período de seis años es de 9,45 millones de euros. El equipo del SPE está compuesto por cinco asesores móviles y un responsable del proyecto del departamento de Políticas Activas de empleo de Eslovenia (seis empleados).</p>
<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p>1. La realización de una formación práctica de seis meses en empresas sociales con participantes que reciban apoyo de mentores internos (competencias profesionales) y mentores externos (competencias sociales y formación), y</p> <p>2. Un empleo subvencionado de seis a doce meses. Los asesores de las unidades móviles de los SPE garantizan el apoyo técnico (repcionan y comprueban las ofertas recibidas de los empresarios, preparan los contratos con los empresarios y con los participantes, calculan los costes subvencionables, cooperan con las oficinas regionales y los orientadores profesionales, etc.) y un seguimiento continuo al momento.</p> <p>Los emprendedores sociales y los empleadores orientados al mercado pueden solicitar participar en el programa si están registrados desde hace al menos un año en el Registro de Empresas de Eslovenia.</p> <p>Los costes subvencionables para los empresarios se calculan a tanto alzado, en función de la duración de la formación/contrato. Los costes elegibles para los participantes en la formación son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una compensación por actividad (por hora) y la cobertura de los gastos de transporte durante la formación práctica 2. Un salario que incluya el pleno acceso a la seguridad social durante el empleo subvencionado.
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>Entre noviembre de 2017 y agosto de 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 742 personas participaron en la "Formación en el Trabajo", y ▶ Se han empleado 209 personas (28,2% del total de participantes en la formación). <p>La estructura de los participantes es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ El 61% eran beneficiarios de prestaciones de seguridad social. ▶ 32% eran personas con discapacidad. ▶ 20% eran personas que buscaban trabajo por primera vez. ▶ El 29% tenían entre 50 y 60 años. ▶ 33% eran personas sin formación. ▶ 64% eran mujeres. ▶ El 74% eran parados de larga duración.
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<p>Durante la implementación de la práctica, el 28,2% de los participantes (re)ingresaron al mercado laboral esloveno.</p>
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<p>La formación en el puesto de trabajo es una solución hecha a medida que ofrece un enfoque holístico e individual. Las lecciones aprendidas con respecto al grupo objetivo incluyen lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Es necesario un seguimiento constante de los participantes del programa durante y especialmente después de la formación para facilitar el regreso al mercado laboral. ▶ Los desempleados de larga duración necesitan una activación progresiva en formación y empleo (de cuatro a seis u ocho horas) para reducir el riesgo de abandono. ▶ El número de participantes debe reducirse para cada empleador a fin de facilitar el apoyo individualizado de los participantes por parte de los empleadores. <ul style="list-style-type: none"> ▶ La tutoría interna es crucial para una formación de alta calidad. ▶ La cooperación de los SPE con mentores externos implica una extensión del trabajo del personal de los SPE que debe tenerse en cuenta. ▶ El intercambio de información intra e interinstitucional es crucial para el seguimiento integral del proyecto.



Noticias



Aprendizajes para promover el reciclaje y perfeccionamiento de adultos / *Apprenticeships to spearhead reskilling and upskilling of adults*

(Cedefop, 24/10/2022)

El Cuarto Foro de Políticas del Cedefop sobre el aprendizaje (20 y 21 de octubre) incluyó una serie de mensajes políticos para promover el aprendizaje de adultos mediante la participación de más alumnos y empresas. El tema principal del foro fue el de los marcos normativos, las políticas y las prácticas en los Estados miembros de la UE en relación con el papel y el uso de los aprendizajes en la mejora y el reciclaje de adultos poco cualificados.

Los participantes (gobiernos, empleadores y sindicatos) señalaron los desafíos relacionados con los aprendizajes para adultos, pero también señalaron que algunos Estados miembros cuentan con sistemas muy flexibles que permiten adaptar la oferta de aprendizaje a las necesidades heterogéneas de los adultos. Además, marcaron las oportunidades que abren los aprendizajes para adultos cuando se trata de integrar a los inmigrantes en los mercados laborales de los países de acogida y apoyar la transición hacia una economía más verde.

Las recomendaciones de política alcanzadas durante los debates cubren dos áreas principales: las condiciones para que el aprendizaje sea una posibilidad para los adultos y las condiciones para involucrar a más estudiantes y empresas.

Camino a la recuperación: más del doble de ofertas de empleo online en comparación con 2019 / *On the road to recovery: online job ads more than twice as high compared to 2019*

(Cedefop, 18/10/2022)

El mercado laboral europeo se está recuperando constantemente de la pandemia de la COVID-19. La herramienta Skills OVATE del Cedefop, que rastrea las tendencias en empleos y competencias utilizando anuncios de empleo *on line* (OJA), muestra que, después del primer shock en el segundo trimestre de 2020, el número de OJA ha estado creciendo de manera constante.

Es probable que una combinación de factores impulsara las tendencias de OJA: los acuerdos de teletrabajo introducidos por muchos empleadores contribuyeron significativamente al cambio de las prácticas de contratación. El reclutamiento *on line*, no solo los OJA, sino también las entrevistas *on line* que los siguen, se ha vuelto más común. Muchos empleadores continúan experimentando dificultades para atraer talento y han comenzado a publicitar trabajos de manera más intensa, utilizando el poder de Internet para llegar a candidatos en su región, a nivel nacional e internacional. Las condiciones favorables del mercado laboral alientan a muchos empleados a buscar mejores oportunidades laborales en otros lugares, lo que aumenta la rotación laboral y lleva a los empleadores a publicar más ofertas y mantener más ofertas abiertas por más tiempo.

Los trabajos manuales, de cualificación media e incluso baja representan la mayor parte del crecimiento de las OJA. Si bien más de la mitad de los OJA (54 %) fueron para trabajos de oficina y altamente cualificados (ciencia e ingeniería, negocios y administración, TIC, social y legal), el crecimiento en la publicidad de empleos *on line* está claramente impulsado por los empleos en la producción, construcción y mantenimiento.

Los trabajadores de la industria, limpiadores y ayudantes, conductores y operadores de planta se encuentran entre las ocupaciones de más rápido crecimiento. La pandemia también incrementó la búsqueda *on line* y la contratación de profesionales médicos, que anteriormente se contrataban principalmente a través de otros canales.



Noticias



La Comisión adopta su programa de trabajo para 2023: hacer frente a los retos más acuciantes manteniendo el rumbo a largo plazo

(Comisión Europea, 18/10/2022)

Se trata de un programa para hacer frente a las crisis actuales que afectan a la vida cotidiana de los europeos, al tiempo que se intensifica la transformación ecológica y digital en curso, haciendo que nuestra Unión Europea sea más resiliente. La Comisión aspira a ayudar a las personas y a las empresas, ya sea reduciendo los precios de la energía, garantizando los suministros esenciales para nuestra competitividad industrial y nuestra seguridad alimentaria, o

reforzando nuestra economía social de mercado.

El programa consta de 43 nuevas iniciativas legislativas en el ámbito de las seis grandes ambiciones de las orientaciones políticas de la presidenta Von der Leyen y se funda en su discurso sobre el estado de la Unión de 2022 y en la carta de intenciones.

Muchas de las iniciativas clave de este programa también obedecen a las conclusiones de la Conferencia sobre el Futuro de Europa. Además, la nueva generación de paneles de ciudadanos participará en la formulación de políticas de la Comisión en determinados ámbitos fundamentales. Los primeros paneles de ciudadanos abordarán las cuestiones del desperdicio de alimentos, la movilidad educativa y los mundos virtuales.

El objetivo es conseguir realizar las seis grandes ambiciones: un Pacto Verde Europeo; una Europa adaptada a la era digital; una economía al servicio de las personas; una Europa más fuerte en el mundo; Promoción de nuestro modo de vida europeo; y un nuevo impulso a la democracia europea.

La Comisión pone en marcha el Año Europeo de las Capacidades

(Comisión Europea, 18/10/2022)

A raíz del anuncio realizado por la presidenta Ursula **von der Leyen** en su discurso sobre el estado de la Unión de 2022, la Comisión ha adoptado su propuesta para que 2023 sea el Año Europeo de las Capacidades.



La doble transición ecológica y digital está creando nuevas oportunidades para las personas y la economía de la UE. Disponer de las capacidades adecuadas permite a las personas atravesar con éxito los cambios en el mercado laboral y participar plenamente en la sociedad y la democracia. Una población activa con las capacidades que se demandan también contribuye al crecimiento sostenible, conduce a una mayor innovación y mejora la competitividad de las empresas. Sin embargo, actualmente más de tres cuartas partes de las empresas de la UE señalan que tienen dificultades para encontrar trabajadores con las capacidades necesarias, y las últimas cifras de Eurostat indican que solo el 37 % de los adultos reciben formación de forma periódica.

Sin embargo, actualmente más de tres cuartas partes de las empresas de la UE señalan que tienen dificultades para encontrar trabajadores con las capacidades necesarias, y las últimas cifras de Eurostat indican que solo el 37 % de los adultos reciben formación de forma periódica.

Para fomentar el aprendizaje permanente, los Estados miembros han respaldado los objetivos sociales de la Estrategia Europa 2030 de que al menos el 60 % de los adultos participen en actividades de formación cada año, presentando ya su contribución nacional a la consecución de este objetivo.

Con el Año Europeo de las Capacidades, en cooperación con el Parlamento Europeo, los Estados miembros, los interlocutores sociales, los servicios públicos y privados de empleo, las cámaras de comercio e industria, los centros de educación y formación, y los trabajadores y las empresas, la Comisión propone dar un nuevo impulso al aprendizaje permanente:

- Promoviendo una inversión mayor, más eficaz e inclusiva en formación y mejora de las capacidades.
- Garantizando que las capacidades sean adecuadas para las necesidades del mercado laboral.
- Adecuando las aspiraciones y capacidades de las personas a las oportunidades en el mercado laboral.
- Atrayendo a personas de terceros países con las capacidades que necesita la UE.



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

Global Deal Forum : Towards Just Transition and Sustainable Labour Markets

Foro del Pacto Global: Hacia una transición justa y mercados laborales sostenibles
(Evento híbrido, 2-3 noviembre)

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

Cuarto Foro de aprendizaje de políticas (PLF) sobre vías de mejora de las competencias: una visión para el futuro
(Evento virtual, 16 noviembre)

Join the European Employment & Social Rights Forum

Únase al Foro Europeo de Empleo y Derechos Sociales
(Bruselas, Bélgica, 16-17 noviembre)

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)

Powering the European digital transition

Impulsando la transición digital europea
(Evento virtual, 9-14 diciembre)

FORMACIÓN

2022 Forum on Vocational Excellence

Foro de Excelencia Vocacional 2022

(San Sebastián, España, 15-16 noviembre)

Third Policy learning forum (PLF): Assessing the feasibility of a pan-European survey of VET teachers and trainers

Tercer foro de aprendizaje de políticas (PLF): evaluación de la viabilidad de una encuesta paneuropea de profesores y formadores de FP
(Evento virtual, 22-23 noviembre)

Future of VET: the way forward

El futuro de la FP: el camino a seguir
(Evento virtual, 5-6 diciembre)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NISO Annual Health and Safety Conference 2022

Conferencia anual de salud y seguridad de la Organización para la Seguridad Nacional en Irlanda 2022

(Galway, Irlanda, 11 noviembre)

Healthy Workplaces Summit 2022

Cumbre sobre lugares de trabajo saludables 2022

(Bilbao, España, 14-15 noviembre)

Occupational health and safety training: challenges and opportunities

Formación en seguridad y salud en el trabajo: retos y oportunidades
(París, Francia, 15 noviembre)

International scientific conference "Cancer, Work & Employment"

Jornada científica internacional "Cáncer, Trabajo y Empleo"
(París, Francia, 21-22 noviembre)



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



European network of public employment services - Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities

Red europea de servicios públicos de empleo: conjunto de herramientas para profesionales sobre el fortalecimiento de los SPE para mejorar los resultados del mercado laboral de las personas con discapacidad (Septiembre 2022)

Guía práctica, con ejemplos concretos, sobre cómo los Servicios Públicos de Empleo (SPE) pueden promover la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Está destinada a mejorar los resultados del mercado laboral de las personas con discapacidad, contribuyendo a cerrar la brecha laboral entre las personas con y sin discapacidad.



PES Network Stakeholder Conference 2022 Synthesis Paper

Conferencia de partes interesadas de la red de SPE 2022 - Documento de síntesis (Octubre 2022)

La conferencia convergió en torno a tres prioridades estratégicas principales para abordar la escasez y los desajustes de competencias: mejorar el atractivo de ciertas regiones, sectores y ocupaciones; ayudar a personas de grupos que sufren discriminación en el mercado laboral; y mejorar la eficacia de las intervenciones en el mercado laboral. Los participantes de la conferencia plantearon constantemente la digitalización como un gran desafío y oportunidad dentro del mercado laboral.



Employment and Social Developments in Europe - Quarterly Review October 2022

Empleo y evolución social en Europa: revisión trimestral de octubre de 2022 (Octubre 2022)

Esta edición presenta y analiza datos que se recopilaron principalmente en la primera mitad de 2022 y estuvieron disponibles en las semanas previas a la publicación de esta revisión. La invasión rusa no provocada de Ucrania que comenzó el 24 de febrero de 2022 ha causado un inmenso sufrimiento humano, ha interrumpido significativamente las cadenas de suministro mundiales y ha provocado un aumento drástico de los precios de la energía y un aumento de la inflación. Esto ha provocado un aumento de la incertidumbre para los operadores económicos, empeorando sus expectativas de crecimiento económico y empleo en el futuro.



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



Teachers and trainers in a changing world

Docentes y formadores en un mundo cambiante (Octubre 2022)

Desarrollar competencias para una educación y formación profesional (VET) inclusiva, verde y digitalizada: Informe de síntesis



Microcredentials for labour market education and training

Microcredenciales para la educación y la formación en el mercado laboral (Octubre 2022)

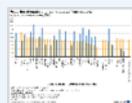
Este estudio examina el papel de las microcredenciales en el apoyo al aprendizaje para el empleo. El estudio recopiló información a través de una encuesta en línea entre centros de educación y formación profesional en su mayoría europeos, representantes nacionales, organizaciones de empleados y empleadores, entrevistas y estudios de casos de países en profundidad, así como la red ReferNet de Cedefop.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Vocational education statistics
Estadísticas de educación profesional
(Octubre 2022)

Este artículo presenta estadísticas sobre la formación profesional en la Unión Europea (UE). Analiza la formación profesional de los alumnos en escuelas o instituciones educativas similares, que pueden cursarse como parte de la educación secundaria o postsecundaria no terciaria.



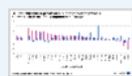
Migrant integration statistics - socioeconomic situation of young people
Estadísticas de integración de migrantes - situación socioeconómica de los jóvenes
(Octubre 2022)

En el contexto del Año Europeo de la Juventud 2022, este artículo aporta información sobre la integración de jóvenes extranjeros y jóvenes no nacionales a través del análisis de indicadores socioeconómicos en las áreas de demografía, empleo, educación e inclusión social. La integración de estos dos grupos de jóvenes es de suma importancia, ya que representan una proporción cada vez mayor de los jóvenes que residen en la UE, en particular en el contexto del envejecimiento de la población de la UE. La última parte de este artículo muestra las principales tendencias y características en términos de integración de jóvenes extranjeros y no nacionales en los últimos diez años.



Labour market flow statistics in the EU
Estadísticas de flujo del mercado laboral en la UE
(Octubre 2022)

Este artículo ofrece una descripción general de la evolución de las estadísticas de flujo del mercado laboral en los Estados miembros de la Unión Europea (UE). Los flujos del mercado laboral muestran los movimientos de los individuos entre el empleo, el desempleo y los que están fuera de la fuerza laboral (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 (LFS)



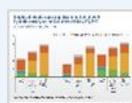
Quarterly national accounts - GDP and employment
Cuentas nacionales trimestrales - PIB y empleo
(Octubre 2022)

Se presentan mensajes clave y datos basados en la estimación actualizada de Eurostat del producto interior bruto (PIB) trimestral y el empleo para el segundo trimestre de 2022 en la Unión Europea (UE) y la zona del euro (EA-19) publicado el 19 de octubre de 2022. En comparación con la publicación anterior del 7 de septiembre de 2022, las tasas de crecimiento del PIB y el empleo de las personas se mantuvieron sin cambios para la zona del euro y para la UE.



Statistics on continuing vocational training in enterprises
Estadísticas sobre la formación profesional continua en las empresas
(Octubre 2022)

El artículo analiza la formación profesional dentro de las empresas, presentando información detallada relacionada con la formación profesional continua dentro de las empresas, así como información sobre la formación profesional inicial. Sólo se incluyen en el análisis las empresas de la economía empresarial; en otras palabras, la mayoría de las actividades económicas están cubiertas, con exclusión de la agricultura, la silvicultura y la pesca, la administración pública y la defensa, la seguridad social obligatoria, educación, salud humana y trabajo social.



Self-perceived discrimination at work - statistics
Discriminación autopercebida en el trabajo - estadísticas
(Octubre 2022)

Este artículo trata sobre la discriminación negativa que las personas informan sentir en sus trabajos actuales. El artículo analiza varios motivos de discriminación: género, edad, origen extranjero, discapacidad y otros motivos.



Culture statistics - cultural employment
Estadísticas de cultura - empleo cultural
(Octubre 2022)

Este artículo proporciona una visión general de la evolución del empleo cultural e información sobre la participación del empleo cultural en el empleo total. El análisis analiza en detalle el empleo cultural según varios aspectos socioeconómicos: edad, sexo, nivel de estudios, situación profesional y si es a tiempo completo o parcial. El artículo se cierra con un enfoque en las características del empleo de artistas creativos e intérpretes, autores, periodistas y lingüistas.



Education and training statistics at regional level
Estadísticas de educación y formación a nivel regional
(Octubre 2022)

Se presentan datos que siguen la progresión natural de alumnos y estudiantes a través de diferentes niveles del sistema educativo (de acuerdo con la Clasificación internacional estándar de educación (ISCED) antes de analizar las transiciones de la educación al mercado laboral .



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

	<p><u>ICT education - a statistical overview</u> Educación en TIC: una descripción estadística (Octubre 2022)</p>	<p>Este artículo proporciona una descripción general de los desarrollos recientes en relación con las competencias digitales dentro de la Unión Europea (UE). En concreto, presenta una serie de estadísticas que describen la composición de la población activa de la UE en posesión de una educación en tecnologías de la información y la comunicación (TIC), definida por aquellos que han obtenido cualificaciones formales al menos en el nivel secundario superior en los campos de la informática, diseño y administración de bases de datos y redes, o desarrollo y análisis de software y aplicaciones.</p>
	<p><u>Education and training statistics at regional level</u> Estadísticas de educación y formación a nivel regional (Octubre 2022)</p>	<p>Presenta datos que siguen la progresión natural de alumnos y estudiantes a través de diferentes niveles del sistema educativo (de acuerdo con la Clasificación internacional estándar de educación (ISCED) antes de analizar las transiciones de la educación al mercado laboral. Los datos sobre la participación de alumnos y estudiantes en varios niveles educativos generalmente se refieren a 2020, mientras que los últimos datos sobre transiciones al mercado laboral son para 2021.</p>
	<p><u>Labour market statistics at regional level</u> Estadísticas del mercado laboral a nivel regional (Octubre 2022)</p>	<p>Analiza los mercados laborales de la UE y se divide en cuatro secciones principales, que abarcan: jóvenes (de 15 a 29 años); Impactos de COVID-19, incluidos cambios en la proporción de personas que generalmente trabajan desde casa; empleo regional, incluida información sobre las tasas de empleo y el número de horas trabajadas; Tasas de desempleo regionales y tasas de desempleo a largo plazo.</p>



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

	<p><u>Education – evidence from the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)</u> Educación: datos de la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER) (Octubre 2022)</p>	<p>Un estudio realizado por la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes y una revisión de la literatura sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en el sector educativo de Europa ha revelado que los riesgos de SST a los que se enfrenta este sector son típicamente psicosociales y están relacionados con trastornos musculoesqueléticos. El sector puede beneficiarse de una respuesta de gestión de SST más sólida y un mayor nivel de concienciación sobre los riesgos, así como de la participación de los empleados, la formación del personal y el nombramiento de representantes de SST.</p>
	<p><u>Summary</u> Resumen</p> <p><u>Spain: OSH Pulse 2022: OSH in post-pandemic workplaces</u> España: OSH Pulso 2022: OSH en los lugares de trabajo con posterioridad a la pandemia (Octubre 2022)</p>	<p>Este informe presenta los resultados de una encuesta «Eurobarómetro Flash — OSH Pulse» encargada por la Agencia europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con el fin de recabar información sobre el estado de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en los lugares de trabajo con posterioridad a la pandemia. Las entrevistas con los trabajadores tuvieron lugar en abril y mayo de 2022. Se les preguntó sobre el estrés físico y mental al que se enfrentan y sobre la importancia de las medidas en materia de SST en su lugar de trabajo.</p>



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



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



Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU
Recuperación de la COVID-19: la estructura cambiante del empleo en la UE (Mayo 2022)
 (Octubre 2022)

Este informe resume la evolución del mercado laboral en 2020 y 2021 utilizando datos trimestrales de la Encuesta de población activa de la UE. Lo hace desde una perspectiva estructural, con un enfoque en datos a nivel de sector y nivel de ocupación, y variables demográficas clave: género y edad.



COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home
La pandemia de COVID-19 y la brecha de género en el trabajo y el hogar
 (Octubre 2022)

La pandemia de COVID-19 ha acentuado las desigualdades en muchas dimensiones de las sociedades europeas, incluidas las desigualdades entre mujeres y hombres en varios dominios clave. Este informe analiza las desigualdades de género que existían antes de la crisis de COVID-19 y describe de qué manera la pandemia ha impactado en las brechas de género. También analiza las diversas respuestas políticas de los gobiernos nacionales de la UE para abordar las brechas de género y evitar que se amplíen durante la pandemia.



High risk of depression persists following COVID-19 pandemic: Data behind the mental health crisis
El alto riesgo de depresión persiste después de la pandemia de COVID-19: datos detrás de la crisis de salud mental
 (Octubre 2022)

Menores niveles de salud, aumento de la presión financiera y un grado significativo de atención médica insatisfecha: estos son los resultados de la quinta ronda de la encuesta electrónica Vivir, trabajar y COVID-19: Vivir en una nueva era de incertidumbre. El informe presenta un resumen de las respuestas de más de 200.000 personas en las cinco rondas de la encuesta electrónica, que tuvo lugar desde la primavera de 2020 hasta la primavera de 2022. Se utilizan los datos de la encuesta electrónica para observar más de cerca el impacto de la pandemia en la salud mental.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



La pandemia ha puesto los riesgos psicosociales en el foco de atención

(Octubre 2022)

Podcast sobre el futuro del trabajo. Hasta recientemente no se hablaba mucho de los riesgos psicosociales en el trabajo. La pandemia ha marcado un antes y un después. La generalización del teletrabajo, la situación a veces dramática del personal sanitario en la lucha contra la COVID-19 y la creciente digitalización de nuestras vidas han puesto sobre la mesa problemáticas que deben resolverse no sólo en las empresas, sino también a nivel de gobierno, dice Iván Williams Jimenez, responsable de normativa en el Instituto de Seguridad y Salud ocupacional en el Reino Unido.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



La octava edición del Observatorio de la OIT: la COVID-19 y el mundo del trabajo

(Octubre 2022)

En este informe se proporciona una visión general de la forma en que los países afrontan su recuperación, dieciocho meses después del comienzo de la crisis. Sobre la base de nuevos datos disponibles, se hace hincapié en la pauta de recuperación de varios países desarrollados y países en desarrollo. En el informe también se aborda la incidencia del índice de vacunación en los mercados de trabajo por región, así como la repercusión adversa de la crisis de COVID-19 en el nivel de productividad y las empresas.



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



Skills for the Digital Transition **Assessing Recent Trends Using Big Data**

Competencias para la Transición Digital
Evaluación de tendencias recientes utilizando Big Data
(Octubre 2022)

Este informe presenta las tendencias más recientes en la demanda del mercado laboral de profesionales y competencias digitales, destacando dónde están surgiendo cuellos de botella y dónde se necesita, y se necesitará, una acción política para apoyar a las personas que aspiran a prosperar en la transición digital. El informe analiza una amplia gama de ocupaciones digitales y las demandas de competencias y tecnología asociadas utilizando un conjunto único de datos recopilados de millones de ofertas de trabajo publicadas en línea en Bélgica, Canadá, Francia, Alemania, Italia, los Países Bajos, el Reino Unido, los Estados Unidos, Singapur y España. La evidencia contenida en este informe es clave para que los gobiernos diseñen políticas específicas de reciclaje y actualización, y para que los trabajadores se beneficien plenamente de la transición digital.



Shaping the transition: Artificial intelligence and social dialogue

Dar forma a la transición Inteligencia artificial (IA) y diálogo social
(Octubre 2022)

Este documento examina cómo el diálogo social puede dar forma a la transición de la IA de manera beneficiosa tanto para los trabajadores como para las empresas. Destaca que puede ayudar a fomentar mercados laborales inclusivos y facilitar las transiciones tecnológicas, y presenta nueva evidencia descriptiva que muestra que el diálogo social también tiene un papel importante que desempeñar en la transición de la IA. El documento sugiere algunas medidas para los responsables políticos que deseen apoyar los esfuerzos de los interlocutores sociales para dar forma a la transición de la IA.



Legislación



2022/C 374/02

Comunicación de la Comisión — Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados

Fecha de publicación: 30 de septiembre

2022/C 375/08

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — Mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales

Fecha de publicación: 30 de septiembre

Decisión de Ejecución (UE) 2022/1847 de la Comisión, de 28 de septiembre de 2022, sobre la solicitud de registro de la iniciativa ciudadana europea titulada «Prestar atención a las dificultades específicas de aprendizaje a nivel de la UE», de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/788 del Parlamento Europeo y del Consejo [notificada con el número C(2022) 6901]

Fecha de publicación: 4 de octubre

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Octubre 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