

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Diciembre 2022



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

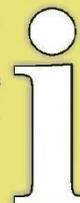
Alfredo Timermans del Olmo

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: 12/2022

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 diciembre	6
	1.4. Asuntos de Empleo y Políticas Sociales en el marco del Consejo EPSSCO	7
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	8
	2.1. Estadísticas Eurostat	8
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	8
	• Tasas de paro en el mes de octubre de 2022	8
	2.2. Estadísticas Comisión Europea	9
	2.2.1. Visión general del mercado laboral y tendencias sociales en la UE	9
	• Objetivo principal de empleo de la UE y objetivos nacionales 2030	9
	• Competencias digitales	10
	2.2.2. Empleo y reformas sociales	11
	2.2.3. Mejora de la oferta de mano de obra y mejora del acceso al empleo, a las cualificaciones y a las competencias	12
	• Impacto de la paternidad y otras responsabilidades en el empleo de las mujeres	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
	4.3. Legislación	24

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



Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (Empleo y Política Social), 8 de diciembre de 2022 / [Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council \(Employment and social policy\), 8 December 2022](#)

(06.12.2022)

Los principales puntos del orden del día a tratar en el Consejo EPSCO del 8 de diciembre son:

- Plataforma y amianto: el objetivo de la Presidencia es alcanzar una orientación general (posición común de los Estados miembros) sobre las dos directivas propuestas: la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas; y la Directiva sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo.
- Una estrategia europea en materia de cuidados: los ministros debatirán la estrategia europea de cuidados y el plan para adoptar recomendaciones sobre cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad y educación y cuidados de la primera infancia.
- Semestre Europeo 2023: los ministros se centrarán en el Semestre Europeo de 2023, si bien el Consejo también tiene previsto respaldar los mensajes clave del Comité de Empleo sobre la aplicación de la recomendación sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral.
- Igualdad e inclusión social: en este contexto, los ministros tienen previsto aprobar conclusiones sobre la igualdad de género en las economías perturbadas y sobre la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral.



Los ministros de la UE acuerdan proteger mejor a los trabajadores del amianto / [EU ministers agree to better protect workers from asbestos](#)

(09.12.2022)

La reunión de los ministros de Empleo y Política Social de EPSCO celebrada el jueves 8 de diciembre de 2022 en Bruselas estuvo presidida por Marian Jurečka, ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. El Consejo ha acordado su posición sobre una propuesta destinada a reforzar la legislación de la UE para proteger a los trabajadores de los riesgos asociados a la exposición al amianto. Deben reducirse los niveles de exposición existentes y el recuento real de las fibras de amianto debe llevarse a cabo de una manera más moderna. La protección de los trabajadores contra el amianto forma parte del Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer.

La Presidencia checa también buscaba un compromiso sobre los derechos de los trabajadores de plataformas. La Presidencia sueca, que sucederá a la República Checa en enero, seguirá intentando alcanzar una orientación general sobre este punto. Otro de los temas del Consejo EPSCO fue la política familiar; en concreto, los ministros han debatido la estrategia europea de cuidados.

Una mirada retrospectiva a los logros de la Presidencia checa: Consejo de Competitividad / [Looking back at the successes of CZ PRES - Competitiveness Council](#)
(21.12.2022)

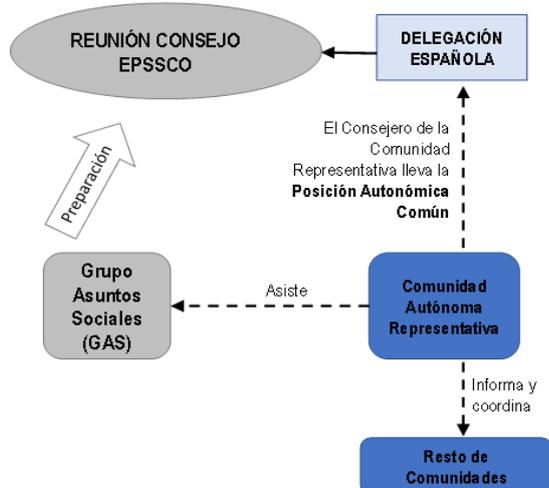
El Consejo y el Parlamento Europeo alcanzan un acuerdo provisional para cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres / [Council and European Parliament reach provisional deal to close gender pay gap](#)
(16.12.2022)

El Consejo de Asuntos Generales se reunió en Bruselas / [General Affairs Council meeting was held in Brussels](#)
(13.12.2022)

[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.

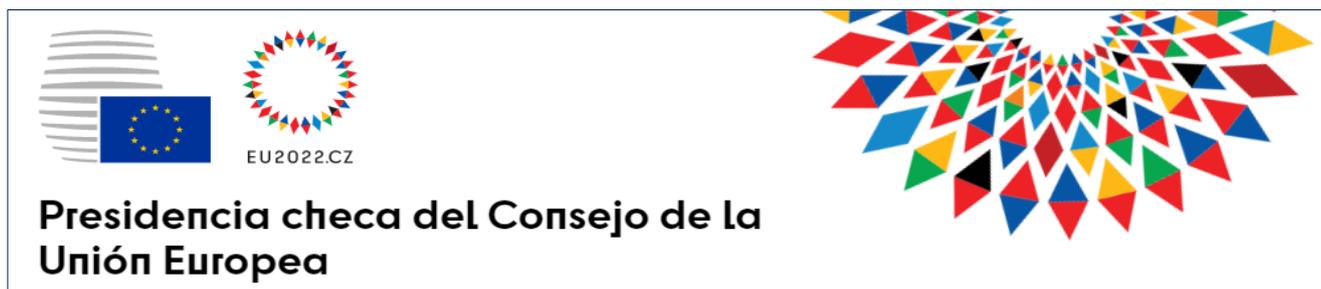
TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

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 diciembre



Reunión 12 de diciembre

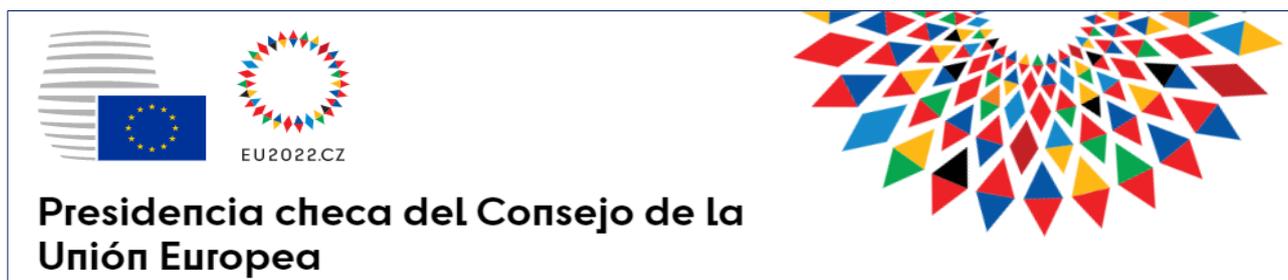
Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para reforzar la aplicación del principio de igual salario por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres a través de la transparencia salarial y mecanismos de aplicación. El pasado 12 de diciembre se convocó el último grupo de este semestre a nivel técnico. Durante la reunión, la Presidencia informó sobre los avances de la negociación en los trílogos sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para reforzar la aplicación del principio de igual salario por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres a través de la transparencia salarial y mecanismos de

aplicación. La Presidencia explicó que en el último trílogo (el cuarto sobre este dossier) se trabajó con el Parlamento Europeo en base al paquete acordado por los Estados miembros en COREPER del 25 de noviembre. Hubo importantes avances, presentados en un documento para un potencial compromiso con el Parlamento Europeo.

Finalmente, cabe informar que el COREPER de 21 de diciembre ha dado su acuerdo al texto presentado por la Presidencia, por lo que las negociaciones sobre este expediente han alcanzado la mayoría necesaria para su aprobación.



Asuntos de Empleo y Políticas Sociales en el marco del Consejo EPSCO



Principales conclusiones del Consejo EPSCO del 8 de diciembre de 2022

La **reunión EPSCO del 8 de diciembre**, con una extensa agenda, trató de abordar los distintos temas que se han planteado a lo largo del semestre. El tema principal y que acaparó más esfuerzos fue la **Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales**. El objetivo de la Presidencia era haber alcanzado una orientación general para poder comenzar las negociaciones con el otro colegislador. Sin embargo, muchos países no pudieron secundar dicha propuesta, por lo que el acuerdo no se alcanzó.

Por lo que respecta al resto de asuntos, en primer lugar se abordaron los temas relacionados con el **Semestre Europeo**. Por un lado, se presentó el paquete de otoño, en torno al cual se celebró un debate en el que todos destacaron las circunstancias difíciles actuales y aprovecharon para exponer algunas de las medidas que se han tomado o están por llegar para intentar paliarlas. Hubo un apoyo generalizado a la identificación de retos y prioridades para el Semestre. Muchos también resaltan la necesidad de que la vertiente EPSCO (con sus Comités) sea predominante. Sin embargo, con respecto al nuevo mecanismo de alerta social propuesto por España y Bélgica, y sobre el cual va a haber un proyecto piloto durante el primer semestre de 2023, hubo diferencia de opiniones. Seguidamente, se presentaron y refrendaron los mensajes clave del EMCO (Comité de Empleo) sobre la **Aplicación de la Recomendación relativa a la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral**.

Asimismo, se trató a nivel político un acuerdo sobre la **Recomendación del Consejo sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa** y se adoptaron las **Conclusiones del Consejo sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral**. En este último punto, intervino la Consejera Canaria de Empleo en nombre de todas las Comunidades Autónomas y expuso la posición acordada en esta materia.

Es importante destacar que durante el Consejo EPSCO se alcanzó una orientación general sobre la **Directiva sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo**. Destacó un amplio apoyo a la necesidad de mejorar las listas de límites de sustancias peligrosas a nivel de la UE, asunto sobre el cual habrá una propuesta de la Comisión el próximo semestre.

En lo referente a la negociación para el **Año Europeo de las Capacidades 2023**, parece que ya existe un principio de acuerdo con el Parlamento Europeo. La Presidencia también informó sobre su visita a Ucrania y las negociaciones con su gobierno en las materias que les competen. Cabe destacar también el debate sobre la **Estrategia Europea de Cuidados**. De los muchos desafíos y medidas mencionados durante el debate, las medidas más compartidas entre los Estados miembros para abordar los desafíos en esta materia fueron: la intención de aumentar el salario base para los trabajadores del sector, ofrecer mayor formación y en mejores condiciones, así como la percepción de la profesión y sus labores.

Finalmente, se adoptó y aprobó la **Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad**, la **Recomendación del Consejo relativa a los servicios de educación y cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030** y las **Conclusiones sobre la igualdad de género en un entorno de perturbaciones económicas: la juventud en el punto de mira**.

Suecia, que tomará el relevo de la República Checa el próximo semestre, completando así el trío de Presidencias formado por Francia, República Checa y Suecia, adelantó algunos de los puntos prioritarios de actuación en esta materia a lo largo del próximo semestre, entre los que se pueden mencionar: priorizar la directiva de plataformas, llevar a cabo los trílogos para la directiva sobre la protección de los trabajadores frente al amianto, así como trabajar alguna otra de las iniciativas que pueda presentar la Comisión en esta área, y alcanzar un enfoque general en la propuesta de Directiva sobre los organismos de igualdad recién presentado por la Comisión.

- [Consejo EPSCO de 8 de diciembre de 2022 – Enlace sesión pública \(mañana\)](#)
- [Consejo EPSCO de 8 de diciembre de 2022 – Enlace sesión pública \(tarde\)](#)



Datos de interés

- La UE tiene como objetivo formar al menos al 80% de la población en competencias digitales básicas para 2030 y aumentar el número de especialistas en TIC a 20 millones de europeos.
- En el tercer trimestre de 2022, en la UE, la falta de mano de obra se situó en un 35% en el Sector Servicios, un 32% en la Construcción y un 27% en la Industria.
- En 2021, la tasa de empleo de las personas con al menos un hijo menor de seis años era más alta entre los hombres de 25 a 49 años que entre sus compañeros sin hijos pequeños (9,7 puntos porcentuales por encima de la media de la UE) en todos los Estados miembros, mientras que era menor entre las mujeres (en 10,6 puntos porcentuales a nivel de la UE) en todos los Estados miembros, excepto tres (Suecia, Portugal y Eslovenia). La brecha negativa para las mujeres fue particularmente amplia (más de 45 pp) en Chequia.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de octubre de 2022

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

En octubre de 2022, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro fue del 6,5%, inferior al 6,6% de septiembre de 2022 y del 7,3% de octubre de 2021. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,0% en octubre de 2022, inferior al 6,1% de septiembre 2022 y del 6,6% de octubre de 2021.

Eurostat estima que 12,953 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 10,872 millones en la zona del euro, estaban desempleados en octubre de 2022. En comparación con octubre de 2021, el desempleo disminuyó en 1,158 millones en la UE y en 1,053 millones en la zona del euro.

En octubre de 2022, 2,872 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,326 millones estaban en la zona del euro. En octubre de 2022, la tasa de desempleo juvenil era del 15,1% en la UE y del 15,0% en la zona del euro, ambas por debajo del 15,2% del mes anterior. En comparación con octubre de 2021, el desempleo juvenil aumentó en 102.000 en la UE y en 81.000 en la zona euro.

En octubre de 2022, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,4% en la UE, estable en comparación con septiembre de 2022. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,7% en octubre de 2022, inferior al 5,8% del mes anterior. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres fue del 7,0%, inferior al 7,1% del mes anterior, y la tasa de desempleo de los hombres fue del 6,1%, frente al 6,2% del 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 Comisión Europea

Visión general del mercado laboral y tendencias sociales en la Unión Europea

El Informe Conjunto de Empleo 2023 de la Comisión Europea y del Consejo / "Proposal for a Joint Employment Report 2023", realiza un seguimiento de la situación del empleo en la Unión Europea y la aplicación de las Directrices para el Empleo, de conformidad con el artículo 148 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Mantiene un fuerte enfoque en la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en línea con el Plan de Acción de marzo de 2021 acogido por los líderes de la UE en la Cumbre Social de Oporto. Aporta información sobre el mercado laboral y las tendencias sociales en la Unión Europea.

Objetivo principal de empleo de la UE y objetivos nacionales 2030

Un alto nivel de empleo es una prioridad clave para 2030 con el fin de garantizar que todos los ciudadanos puedan participar plenamente en la economía y la sociedad. A medida que el mercado laboral se recuperó después de la crisis de la COVID-19, la tasa de empleo promedio de la UE aumentó al 73,1% en 2021, que se sitúa 4,9 puntos porcentuales por debajo, pero acercándose al objetivo principal de la UE del 78% para 2030.

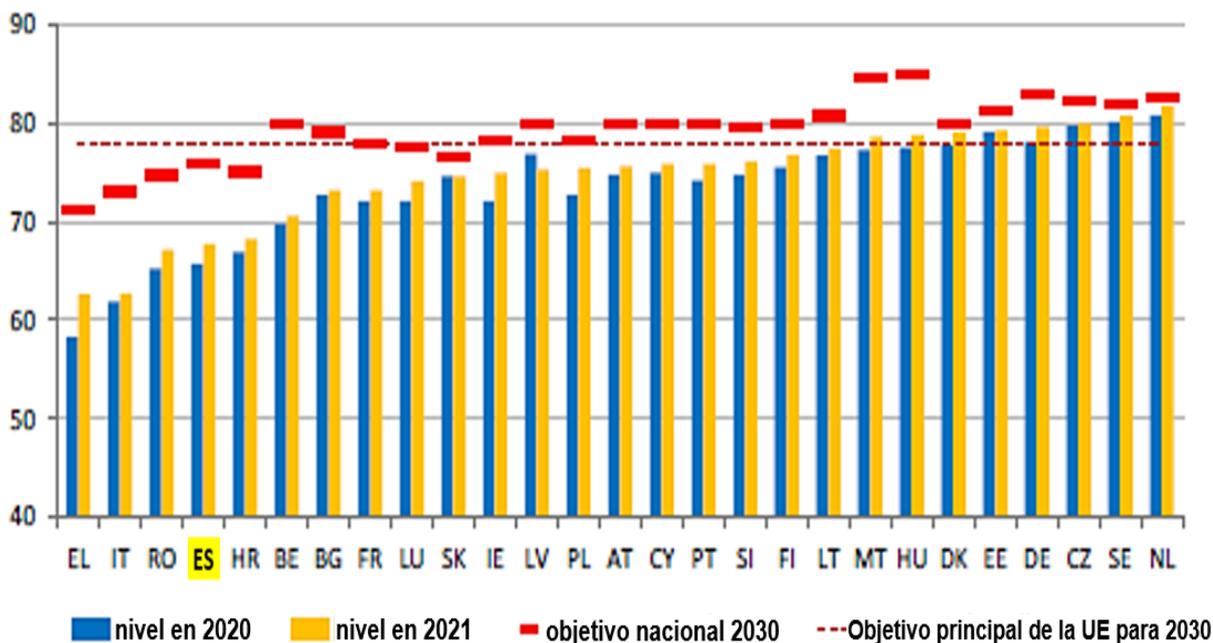
Los Estados miembros establecieron objetivos ambiciosos de tasa de empleo nacionales para 2030,

que suman un alto nivel general del 78,5%. Muchos de ellos establecieron su objetivo nacional por encima del objetivo principal de la UE del 78%. Los Estados miembros que partieron de tasas más bajas tendieron a establecer objetivos relativamente más ambiciosos, lo que apoya la convergencia al alza en la Unión Europea.

Para 2021, la tasa de empleo se acercó más a sus objetivos nacionales en la mayoría de los Estados miembros, según el siguiente gráfico.

Los Estados miembros establecieron objetivos nacionales de empleo ambiciosos y casi todos registraron un crecimiento del empleo en 2021

Tasa de empleo (2020 y 2021, 20-64 años, %) y objetivos nacionales relacionados para 2030 de cada uno de los Estados miembros



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).



Estadísticas Comisión Europea

Visión general del mercado laboral y tendencias sociales en la Unión Europea

Competencias digitales

Siguiendo con la información aportada por el Informe Conjunto de Empleo 2023, la transición digital, acelerada por la pandemia de la COVID-19, ha aumentado considerablemente la demanda de competencias digitales.

Se requieren competencias digitales para una variedad cada vez más amplia de empleos (90% de ellos). En este contexto, los bajos niveles de competencias digitales son perjudiciales para el crecimiento de la empleabilidad y la productividad y crean cuellos de botella para la transición digital y el crecimiento potencial.

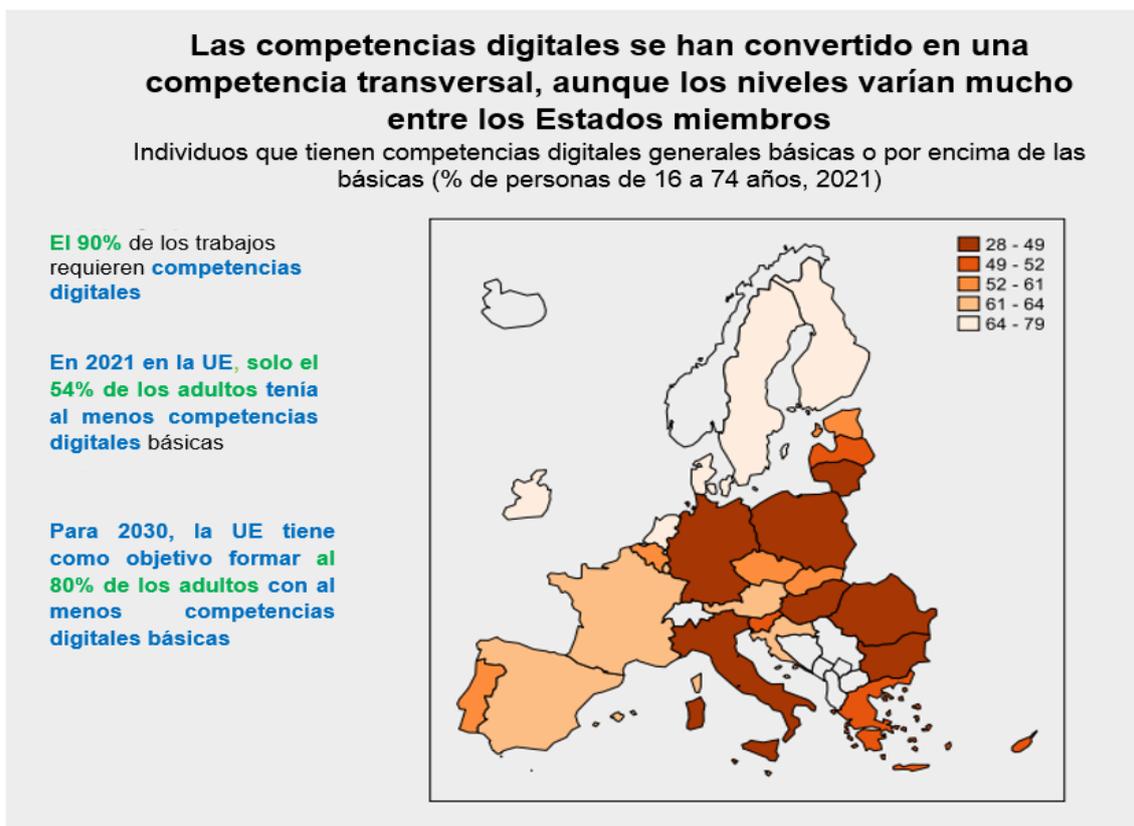
Según datos recientes, solo el 54% de los adultos tenía, al menos, competencias digitales básicas en la UE en 2021, con una gran variación entre los Estados miembros. Las personas con bajo nivel educativo, los desempleados y las personas fuera de la población activa tienden a tener niveles más bajos de competencias digitales y menos oportunidades para desarrollar tales competencias.

El bajo nivel de competencias digitales en amplios segmentos de la población también puede producir

nuevos tipos de desventajas, en el contexto de servicios cada vez más digitalizados, en particular en relación con el acceso a la educación y la formación, pero también a los servicios públicos digitalizados en general, incluidos los Servicios Públicos de Empleo (SPE).

Para cerrar la brecha digital, se necesitan programas de competencias digitales para la población en general, complementados con programas específicos, adaptados a los perfiles de competencias y la situación del mercado laboral de grupos específicos.

La UE tiene como objetivo formar al menos al 80% de la población con al menos competencias digitales básicas para 2030 y aumentar el número de especialistas en TIC a 20 millones (alrededor del 10% de los que tienen empleo, comenzando con un bajo nivel del 4,5% en 2021), tanto para hombres como para mujeres.



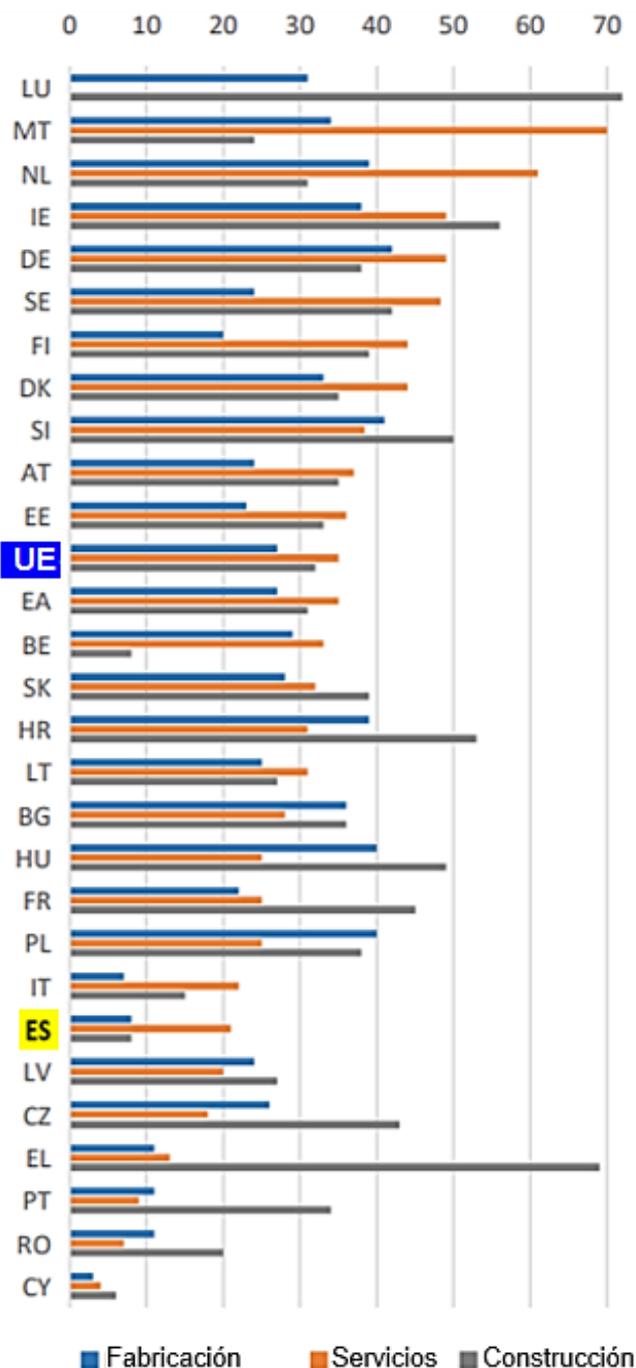
Nota. La Unión Europea de los 27(UE-27) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría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



Estadísticas Comisión Europea

Empleo y reformas sociales

En el mismo informe también se analiza la falta de mano de obra que se ha acentuado tras la recuperación de la pandemia de COVID-19 en la mayoría de los Estados miembros. Con la rápida recuperación económica, la falta de mano de obra resurgió rápidamente en 2021, especialmente en ciertos sectores y ocupaciones. A finales de 2021, alcanzaron o superaron los niveles previos a la pandemia en varios países en la industria, los servicios y la construcción, en medio de una disminución del desempleo y la amplitud del mercado laboral.



La falta de mano de obra, especialmente en el sector Servicios, es significativa en la mayoría de los Estados miembros

Proporción de empleadores que informan que la disponibilidad de mano de obra es un factor limitante de la producción, ordenados por valores para Servicios (%), T3-2022)

Este gráfico muestra que, en la Unión Europea, en el tercer trimestre de 2022, la falta de mano de obra se situó en un 35% en los servicios, un 32% en la construcción y un 27% en la industria.

En el mismo trimestre, el porcentaje más alto de falta de mano de obra en la industria se registró en Alemania (42%), Eslovenia (41%), Hungría y Polonia (40%) y Croacia (39%).

En servicios, fue mayor en Malta (70%), los Países Bajos (61%), Alemania e Irlanda (49%), Suecia (48%) y Finlandia (44%). En **España** estaría alrededor del 21%.

El envejecimiento de la población también está repercutiendo negativamente en la falta de mano de obra, la población en edad de trabajar de la UE (de 20 a 64 años) se ha reducido en términos absolutos durante la última década (de 269 millones en 2012 a 264 millones en 2021). Aunque el fenómeno está muy extendido, es especialmente pronunciado en determinados Estados miembros (como Letonia, Bulgaria y Rumanía) afectados por flujos migratorios además de bajas tasas de fecundidad.

A medio y largo plazo, la afluencia de personas desplazadas de Ucrania, junto con la migración regular desde otras regiones del mundo, puede contribuir a aliviar la falta de mano de obra en sectores con las barreras más bajas para la transferencia de competencias. Las medidas para reconocer las cualificaciones también son clave a este respecto. Aun así, es poco probable que la afluencia de personas que huyen de la guerra resuelva los problemas estructurales subyacentes que influyen fuertemente en la falta de mano de obra en la UE y su acceso al mercado laboral podría implicar otros desafíos, como las barreras del idioma.

Fuente: European Business and Consumer Survey (EU-BCS).

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).

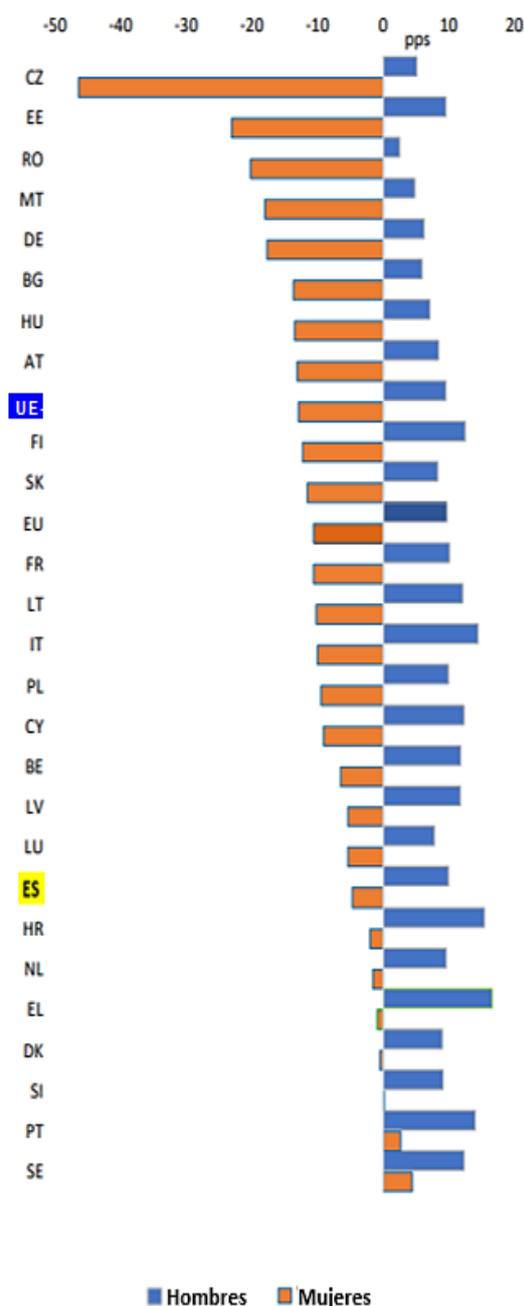


Estadísticas Comisión Europea

Mejora de la oferta de mano de obra y mejora del acceso al empleo, a las cualificaciones y a las competencias

Impacto de la paternidad y otras responsabilidades en el empleo de las mujeres

Continuando con la información aportada por el mismo informe, detrás de la brecha de género en el empleo en la UE también se encuentra el mayor impacto de la paternidad y otras responsabilidades de cuidados en el empleo de las mujeres, lo que apunta a la importancia clave de la disponibilidad de servicios de cuidado asequibles y de calidad y políticas adecuadas de conciliación de la vida laboral y familiar.



El impacto de la paternidad en el empleo difiere entre hombres y mujeres

Diferencia en las tasas de empleo de padres (25-49 años) con hijos (0-6) y adultos sin hijos, por género (pps, 2021)

El siguiente gráfico muestra que, en 2021, la tasa de empleo de aquellos con al menos un hijo menor de seis años fue mayor entre los hombres de 25 a 49 años que entre sus pares sin hijos pequeños (en 9,7 pp en promedio de la UE) en todos los Estados miembros, mientras que fue menor para mujeres (en 10,6 pp a nivel de la UE) en todos menos tres (Suecia, Portugal y Eslovenia). La brecha negativa para las mujeres fue particularmente amplia (más de 45 pp) en Chequia.

El diferente impacto en mujeres y hombres también está asociado con una distribución desigual del trabajo no remunerado. En 2021, las mujeres dedicaron considerablemente más tiempo a la semana al trabajo no remunerado (31 horas) en comparación con los hombres (18 horas), y gran parte de la diferencia se debió al tiempo dedicado a actividades de cuidado, principalmente de niños.

En 2021, alrededor de 1,4 millones de mujeres de entre 20 y 64 años en la UE (el 20% del total) no buscaron empleo debido a las responsabilidades del cuidado pero querían trabajar, en comparación con solo alrededor de 130.000 hombres (el 3% del total). Alrededor de una de cada cuatro mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hizo debido a las responsabilidades de cuidado en comparación con uno de cada veinte hombres.

El impacto en el empleo también está estrechamente relacionado con las diferencias en los logros educativos. En 2021, la tasa de empleo de las mujeres poco cualificadas con al menos un hijo menor de seis años se situó en el 36%, en contraste con el 63,9% de las mujeres con un título secundario superior y el 81,5% de las mujeres con un título terciario.

El cuidado de personas con necesidades de atención a largo plazo es otro factor que mantiene a muchas mujeres fuera del mercado laboral. De media, unos 52 millones de europeos (el 14,4% de la población de entre 18 y 74 años) proporcionan cuidados informales de larga duración a familiares o amigos semanalmente, el 60% de los cuales son mujeres. Cuando se utilizan equivalentes a tiempo completo, los cuidadores informales representan cerca del 80% de los proveedores de cuidados a nivel de la UE.

El acceso a una educación y cuidados de la primera infancia asequibles y de calidad es clave para promover la participación en el mercado laboral, especialmente entre las mujeres, así como para reducir el impacto negativo del entorno socioeconómico de los niños en su futuro logro educativo.

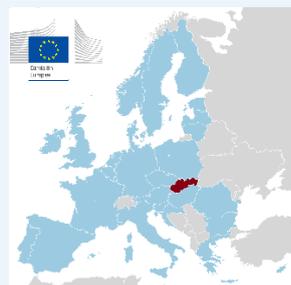
Fuente: Eurostat

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).



Buenas Prácticas

PES Practices



EL PROYECTO PROMOVIO EL EMPLEO Y LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA LABORAL MEDIANTE LA SUBVENCIÓN DE LA OFERTA DE FORMACIÓN EN EL EMPLEO PARA JÓVENES DESEMPLEADOS

"De la tutoría y la experiencia laboral al empleo para jóvenes" /
"From mentoring and work experience to Employment for young people"

Fecha de publicación: Julio 2022

ESLOVAQUIA

(con excepción de la región autónoma de Bratislava)

El objetivo del proyecto era ofrecer a los jóvenes desempleados (menores de 29 años) la oportunidad de aumentar sus conocimientos profesionales y su experiencia práctica mediante la orientación y la experiencia laboral con un empleador. Al participar en la tutoría y la posterior práctica, los jóvenes anteriormente desempleados adquirieron competencias y experiencia laboral bajo la supervisión de un mentor. Esto favoreció su inclusión sostenible en el empleo. Así, se abordaron tanto la falta de cualificaciones como los desajustes en el mercado laboral. Con el fin de crear puestos de trabajo para los jóvenes, se proporcionó a los empleadores una contribución financiera para cubrir parte de los costes laborales totales del empleado, y una contribución financiera para el mentor.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Oficina Central de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia (COLSAF)

¿Cuál fue la fuente(es) de financiación?

Fondos de la UE, presupuesto estatal e Iniciativa de Empleo Juvenil.

¿Cuándo se implementó la práctica?

Agosto 2015 a diciembre 2019.

¿Qué organización participó en su implementación?

La práctica fue asegurada por COLSAF en cooperación con 43 oficinas regionales de implementación (con la excepción de la región autónoma de Bratislava).

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

El proyecto tenía como objetivo reducir el desempleo de los jóvenes y se presentó en relación con la implementación adoptada de la Garantía Juvenil por parte del Consejo de Solidaridad y Desarrollo de Eslovaquia, que adoptó una Declaración Conjunta el 29 de enero de 2014 en apoyo de la misma.

¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?

Apoyar a los jóvenes que buscan empleo hasta la edad de 29 años en la adquisición o profundización de competencias, conocimientos y experiencia laboral a través de orientación guiada y experiencia laboral ofrecida por el empleador.

¿A qué grupos se dirigió la práctica?

Los grupos objetivo eran jóvenes solicitantes de empleo que no estaban en la educación, el empleo o la formación (NINI) y tenían

- ▶ hasta 25 años, inscritos en el registro de demandantes de empleo durante al menos tres meses o
- ▶ hasta 29 años, inscritos en el registro de demandantes de empleo durante al menos seis meses.

¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?

La práctica fue promovida por el COLSAF y se llevó a cabo en estrecha colaboración con los empleadores, creando oportunidades de trabajo específicas para los jóvenes.



Buenas Prácticas

PES Practices

<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p>En primer lugar, se informó a los empresarios sobre el apoyo económico para la creación de puestos de trabajo para los jóvenes, a través de medios de comunicación y del sitio web de COLSAF.</p> <p>La actividad principal consistió en prestar apoyo económico para la tutoría y la experiencia laboral por un período máximo de nueve meses a los empleadores que crearon una oferta de empleo a tiempo parcial o tiempo completo por una duración de al menos seis meses. La tutoría tuvo una duración de tres a seis meses y la experiencia laboral posterior tuvo una duración de tres meses.</p> <p>La subvención elegible para los empleadores consistía en el 95% del coste laboral total del empleado y una contribución financiera para cubrir los costes necesarios relacionados con la tutoría y la experiencia laboral. Además, se pagó al empleador una contribución económica para la tutoría (y diseñada para el mentor) (12,5% del coste laboral total mínimo anual).</p>
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>10.636 solicitantes de empleo registrados participaron en el programa y 9.203 (86,5%) participantes del proyecto lo completaron.</p> <p>Del total de la financiación subvencionable contabilizada del proyecto de 42.969.867 euros, el 97,8% se utilizó para la actividad principal del proyecto (proporcionar la contribución financiera para la tutoría y la experiencia laboral).</p>
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<p>De los 9.203 participantes del proyecto que completaron el programa, 5.036 permanecieron empleados de forma permanente dentro de los seis meses posteriores a la finalización del programa, lo que implica una tasa de éxito del 54,7%.</p>
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<p>La implementación del proyecto ayudó a mejorar las condiciones previas para la integración de los jóvenes desempleados en el empleo, para adaptar las competencias de la mano de obra joven a las necesidades del mercado laboral y adquirir experiencia directamente con el empleador, para verificar el conocimiento teórico en la práctica, y superar las desventajas sociales y económicas de los jóvenes desempleados causadas por el desempleo.</p> <p>Debido al continuo interés en este tipo de medidas de la Política Activa del Mercado de Trabajo (PAMT) por parte de empleadores y solicitantes de empleo, en julio de 2019 se puso en marcha el proyecto nacional "De la experiencia laboral al empleo - 2", que se basa en la experiencia adquirida en la ejecución del proyecto nacional "De la experiencia laboral al empleo". Dado que el desempleo juvenil de larga duración ha disminuido significativamente en comparación con 2015, el proyecto en cuestión ya no solo se centra en los jóvenes desempleados de larga duración.</p>



Noticias



REACT-EU: 1.800 millones de euros para impulsar el empleo, la sanidad y la inclusión social en España

(Comisión Europea, 20/12/2022)

España recibirá 1.800 millones de euros adicionales bajo REACT-EU para impulsar el empleo, la atención médica y la inclusión social. Los fondos ayudarán a mantener el empleo a través de medidas de reducción del tiempo de trabajo y ayudarán a los trabajadores y solicitantes de empleo a adquirir las competencias necesarias para una economía más digital y verde. Los fondos también reforzarán el sector de la salud y apoyarán la recuperación económica de España tras la pandemia.

La nueva financiación, gestionada por el Fondo Social Europeo (FSE), apoyará dos

programas nacionales y seis regionales. Entre ellos se destaca:

El programa nacional de empleo, formación y educación: se invertirán 1.100 millones de euros en medidas de reducción del tiempo de trabajo (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo) para proteger a los trabajadores y las empresas y apoyar la recuperación del país. Estas medidas permiten a las empresas en dificultades económicas reducir la jornada laboral de sus empleados, al mismo tiempo que les proporciona ingresos por las horas no trabajadas. Esto ofrece flexibilidad y evita despidos. El apoyo de REACT-EU asciende a 2.200 millones de euros en 2021 y 2022 y ayudará a casi 750.000 trabajadores.

La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre las nuevas normas de la UE para la transparencia salarial

(Comisión Europea, 15/12/2022)

La Comisión Europea acoge con satisfacción el acuerdo político alcanzado entre el Parlamento Europeo y el Consejo sobre la Directiva sobre medidas de transparencia salarial. La iniciativa fue un elemento importante de las orientaciones políticas de la presidenta von der Leyen y la Comisión presentó su propuesta el 4 de marzo de 2021. Las nuevas normas proporcionarán una mayor transparencia y una aplicación efectiva del principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, y mejorarán el acceso a la justicia para las víctimas de discriminación salarial. Elementos clave de la Directiva sobre transparencia salarial:

-Medidas de transparencia de pago: transparencia salarial para los solicitantes de empleo, derecho a la información de los empleados, informes sobre la brecha salarial de género, evaluación salarial conjunta.

-Mejor acceso a la justicia para víctimas de discriminación salarial: compensación para los trabajadores, carga de la prueba para el empleador, las sanciones incluirán multas, los órganos de igualdad y los representantes de los trabajadores podrán actuar en procedimientos judiciales o administrativos en representación de los trabajadores.

Este acuerdo está sujeto a la aprobación formal de los legisladores. Una vez acordada, la Directiva entrará en vigor 20 días después de su publicación en el Diario Oficial y los Estados miembros deberán transponer los nuevos elementos de la Directiva a la legislación nacional en un plazo de tres años.



Erasmus+: el evento del 35 aniversario celebra los logros y el futuro por delante

(Comisión Europea, 14/12/2022)



Se ha celebrado el evento final para celebrar el 35.º aniversario de Erasmus+. Desde su creación en 1987, Erasmus+ ha brindado oportunidades de estudio, formación, trabajo y voluntariado en el extranjero a casi 13 millones

de personas. En los próximos años, Erasmus+ seguirá permitiendo que más personas aprendan y participen en proyectos transnacionales.

Este evento es la ocasión para escuchar de primera mano las experiencias de los participantes, compartir sus propias impresiones e intercambiar sobre la historia y el futuro del programa. Asistirán la vicepresidenta de European Way of Life, Margaritis Schinas y la comisaria de Educación, Cultura, Juventud y Deporte, Mariya Gabriel, así como la presidenta de la Comisión de Cultura del Parlamento Europeo, Sabine Verheyen y el Ministro de la Comisión Checa de Educación, Juventud y Deporte, Vladimír Balaš.

Los fundadores del programa, los beneficiarios y los miembros del personal que trabajan a nivel nacional o europeo en Erasmus+ participarán en diferentes sesiones y talleres dedicados a las prioridades de Erasmus+, las buenas prácticas y la historia del programa, entre otros temas. El acto se cerrará con una exposición fotográfica realizada por jóvenes beneficiarios del abono viaje DiscoverEU y una *performance* artística.



Noticias



El camino a seguir para la Formación Profesional en Europa

/ The way forward for VET in Europe

(Cedefop, 12/12/2022)

20 años después de la Declaración de Copenhague, el hito en la cooperación europea en Educación y Formación Profesional (EFP), una conferencia destacó los resultados de la investigación de Cedefop sobre la dirección general que está tomando la EFP europea y lo que esto implica para el futuro.

La conferencia virtual (5 y 6 de diciembre) dio la oportunidad a más de 180 responsables políticos, partes interesadas, expertos e investigadores de debatir los resultados finales del futuro del proyecto de

Educación y Formación Profesional.

Sobre la base de la investigación sistemática llevada a cabo por Cedefop, la conferencia se vinculó directamente con el debate político en curso sobre el futuro de la FP europea evidenciado en la Agenda Europea de Capacidades 2020, la Recomendación del Consejo de FP y la Declaración de Osnabrück.

Los oradores invitados analizaron el papel emergente de la FP desde una perspectiva global, europea y nacional y abordaron los principales desafíos, oportunidades y dilemas para el futuro. Durante una sesión dedicada a los 20 años de cooperación europea en FP, presidida por el Jefe de Departamento de FP y Cualificaciones del Cedefop, Loukas Zahilas, se destacaron los retos y casos de éxito del trabajo conjunto europeo en este ámbito.

También señalaron que las perspectivas desarrolladas en el programa de investigación del Cedefop brindan una base sólida para seguir desarrollando metodologías comparativas, que la calidad y el atractivo de la FP deben fortalecerse en el futuro y que, si bien esto requerirá un cambio en la conceptualización general de la FP, también requerirá una inversión sistemática en investigación, mediante la ampliación de recursos, la construcción de redes y el fortalecimiento de la cooperación.

España: las mujeres rurales se digitalizan / Spain: rural women go digital

(Cedefop, 12/12/2022)

Las mujeres que viven en zonas rurales recibirán formación en competencias digitales gracias al programa de alfabetización digital para mujeres trabajadoras contratadas bajo el Plan de Fomento del Empleo Agrícola (PROFEA). El plan de alfabetización digital para mujeres trabajadoras es uno de los siete proyectos de inversión que impulsa el Ministerio de Trabajo y Economía Social para lograr que 450.000 personas participen en actividades de formación en competencias digitales.



El programa de alfabetización digital consiste en un itinerario formativo, que tiene una duración de entre 26 y 52 horas. Está integrado por cursos presenciales y está incluido en el Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. El programa está dirigido a mujeres que viven en áreas rurales, ocupadas o desempleadas, que están o han estado empleadas en el marco del PROFEA.

PROFEA es un régimen de subvenciones cuyo objetivo es la contratación de trabajadores desempleados, preferentemente trabajadores temporales agrícolas, para la realización de obras de interés general y social, tales como la conservación y mantenimiento del medio rural, forestal, patrimonial y natural y la mejora de las infraestructuras de los pueblos. El objetivo de este programa es ofrecer más y mejores oportunidades de empleo a las mujeres trabajadoras y luchar contra las brechas que afectan a las mujeres que viven en las zonas rurales, con especial atención a la brecha digital.

La formación está financiada a través de los fondos de Próxima Generación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y se implantará en zonas rurales de Andalucía, Extremadura y otras zonas rurales desfavorecidas de España hasta 2024.

La formación digital de las mujeres del medio rural es una de las 130 medidas del plan español para afrontar el reto demográfico, con el objetivo de:

- Generar actividad económica en zonas con riesgo de despoblación para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y facilitar el relevo generacional en el mercado laboral;
- Rejuvenecer la población en regiones en declive demográfico;
- Fomentar el empleo femenino en las zonas rurales y fomentar la inclusión de estas trabajadoras;
- Reducir las dificultades que tienen los colectivos deprimidos (mujeres trabajadoras agrícolas) para acceder al universo digital, mejorar sus perspectivas profesionales y reducir la brecha tecnológica en el mundo rural.



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

EMPLEO

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)

Launch of the new ILO Forced Labour Observatory

Lanzamiento del nuevo Observatorio del Trabajo Forzoso de la OIT
(Evento virtual, 2 diciembre)

ILO COOP presents on “Decent Work and the Social and Solidarity Economy” pre-conference event of the Japan Society for International Development (JASID)

ILO COOP presenta el evento previo a la conferencia “Trabajo Decente y Economía Social y Solidaria” de la Sociedad Japonesa para el Desarrollo Internacional (JASID)
(Evento virtual, 2 diciembre)

The SKILLS Bridge - Episode 2: Digital transformations: Modernising apprenticeships and matching the needs of the digital economy

The SKILLS Bridge - Episodio 2: Transformaciones digitales: modernización de los aprendizajes y adaptación a las necesidades de la economía digital
(Evento virtual, 7 diciembre)

Education and Skills Ministerial - Policy Forum: Re-building an inclusive and equitable society through education

Ministerial de Educación y Habilidades - Foro de Políticas: Reconstruyendo una sociedad inclusiva y equitativa a través de la educación
(París, Francia, 7-8 diciembre)

Powering the European digital transition: What can we learn from Cedefop's second European skills and jobs survey

Impulsando la transición digital europea: ¿Qué podemos aprender de la segunda encuesta europea de habilidades y empleos del Cedefop?
(Evento virtual, 9-14 diciembre)

Beyond subsidising training costs – How policy instruments support micro, small and medium-sized enterprises to increase their training provision

Más allá de subsidiar los costos de capacitación: cómo los instrumentos políticos ayudan a las micro, pequeñas y medianas empresas a aumentar su oferta de formación
(Evento virtual, 15 diciembre)

3rd meeting of Working Group on PES Digitalisation

3ª Reunión del Grupo de Trabajo sobre Digitalización de SPE
(Amsterdam, 9 febrero 2023)

Technical meeting on the future of work in the arts and entertainment sector

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector de las artes y el entretenimiento
(Ginebra, Suiza, 13- 17 febrero 2023)

FORMACIÓN

Future of VET: the way forward

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

FORMACIÓN

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2022

Evolución del mercado laboral y los salarios en Europa, Informe anual 2022

(Diciembre 2022)

Este analiza el mercado laboral desde una perspectiva macroeconómica. La edición de este año analiza el impacto de la guerra en Ucrania y de la crisis energética en el mercado laboral de la UE. También revisa la evolución salarial reciente y examina cómo la dinámica salarial puede verse afectada por el entorno macroeconómico actual. Finalmente, analiza los impulsores a corto y largo plazo de la falta de mano de obra, con vista a informar las políticas.



The European labour mobility steps - Ways to explore new jobs opportunities in the European Union

Los pasos de la movilidad laboral europea - Formas de explorar nuevas oportunidades de empleo en la Unión Europea

(Diciembre 2022)

Esa es la ventaja de las normas de la UE sobre la libre circulación, que ya han prestado oportunidades de avances en el empleo para millones de europeos. Si es un ciudadano de la UE que desea emprender un nuevo camino encontrando un trabajo en otro país de la UE que coincida con sus competencias y aspiraciones profesionales y personales, aquí encontrará información práctica y orientación. Si ha estado dudando o no sabe por dónde empezar, estas historias personales, una hoja de ruta de cinco pasos y una guía de los cuatro principios que rigen sus derechos de seguridad social le ayudarán.



Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults

Estudio de apoyo a la evaluación de la Recomendación del Consejo de 19 de diciembre de 2016 sobre Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para adultos

(Diciembre 2022)

El estudio que respalda la evaluación de la Recomendación del Consejo de 19 de diciembre de 2016 sobre *Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para adultos* contribuye al documento de trabajo del personal de evaluación de la Comisión Europea. El estudio describe primero el cambio que se ha producido entre 2016 y 2021 con respecto a las vías de mejora de las cualificaciones en los Estados miembros en respuesta a la Recomendación. A continuación, procede a evaluar en qué medida esta respuesta a la Recomendación ha sido eficaz, eficiente, pertinente, coherente con otras políticas y programas nacionales y de la UE y ha aportado valor añadido de la UE.



Green specialization and labour market outcomes in EU manufacturing industries

Especialización ecológica y resultados del mercado laboral en las industrias manufactureras de la UE

(Diciembre 2022)

El objetivo de este documento es aportar claridad sobre algunas características estructurales que dan forma a los efectos sobre el empleo de una expansión de la demanda (ya sea global o local) de bienes verdes en los sectores manufactureros europeos durante más de una década.



Nowcasting - developing the sources and methods to improve high-frequency labour market forecasting

Nowcasting: desarrollo de fuentes y métodos para mejorar las previsiones del mercado laboral de alta frecuencia

(Diciembre 2022)

En economía, las herramientas de predicción inmediata se están volviendo cada vez más populares en la predicción en tiempo real de agregados macroeconómicos como la producción industrial, el PIB y la inflación, principalmente de las oficinas de investigación del Banco Central. El objetivo de esta nota de investigación es extender estos métodos (es decir, herramientas de predicción inmediata) al análisis del mercado laboral italiano. Dado que la economía italiana muestra una de las estructuras del mercado laboral más heterogéneas de la UE (enormes diferencias entre el norte y el sur del país), la economía italiana puede ser desafiante y vital para probar la estrategia metodológica.



The Dynamics of ICT skills in EU Member States

La dinámica de las competencias en TIC en los Estados miembros de la UE

(Diciembre 2022)

Este estudio propone un índice de intensidad de competencias digitales para medir el número promedio de competencias digitales utilizadas por un trabajador, basado en la Clasificación Internacional Estándar de Ocupaciones (ISCO). A diferencia de PIAAC y la Encuesta de TIC, las competencias se evalúan en función de la ocupación, en lugar de medirse o autoinformarse. El índice de intensidad de competencias digitales se puede aplicar en combinación con la Encuesta de población activa de la UE (EU-LFS) para obtener intensidades de competencias digitales para submuestras.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



Looking back to look ahead: what is the future for VET in Europe?

Mirando hacia atrás para mirar hacia adelante: ¿cuál es el futuro de la FP en Europa?

(Diciembre 2022)

Nota informativa sobre el futuro de la Educación y Formación Profesional. Aporta información sobre cómo están cambiando el contenido y la oferta de formación para responder a las necesidades de competencias en la rápida evolución de los mercados laborales.



Recognising the learning outcomes acquired abroad by IVET learners

Reconocimiento de los resultados de aprendizaje adquiridos en el extranjero por los estudiantes de FP inicial

(Diciembre 2022)

Analiza las políticas y prácticas de los países en el reconocimiento de los resultados de aprendizaje adquiridos en el extranjero por estudiantes de Formación Profesional en movilidad de aprendizaje transnacional, ya sea dentro o fuera de Erasmus +. El análisis cubre los Estados miembros de la UE, Islandia y Noruega. Se basa en datos recopilados en 2021 de la red ReferNet de Cedefop para el marcador de movilidad.



Is student digital competence shaped by schools or individual factors?

¿La competencia digital de los estudiantes está determinada por las escuelas o por factores individuales?

(Diciembre 2022)

Este artículo examina si las competencias digitales de los estudiantes varían más a nivel nacional, regional, escolar o individual y qué factores están asociados con las diferencias en las competencias en cada nivel. Los resultados muestran una variación sustancial a nivel escolar, pero las competencias digitales de los estudiantes están asociadas con otros factores relacionados con los estudiantes, en particular la infraestructura digital, la pedagogía y las evaluaciones, y con los promedios escolares de estos factores. En general, los resultados muestran que las diferencias de nivel individual son las más importantes, pero los efectos combinados entre pares también desempeñan un papel en la configuración de las competencias digitales.



Digital capacity building in VET using the SELFIE tool: cross-country validation

Desarrollo de competencias digitales en Educación y Formación Profesional utilizando la herramienta SELFIE: validación entre países

(Diciembre 2022)

La herramienta SELFIE aporta a las escuelas de Educación y Formación Profesional (EFP) la oportunidad de ver su posición en el uso de tecnologías digitales para la enseñanza y el aprendizaje. Este documento se centra en el uso de la herramienta por parte de los centros de EFP, con el objetivo de validar la herramienta SELFIE para ese nivel utilizando psicometría en un entorno de varios países. Los resultados indican que SELFIE para EFP es una herramienta confiable con buenas propiedades psicométricas.



Setting Europe on course for a human digital transition

Encaminando a Europa hacia una transición digital humana

(Diciembre 2022)

Este informe presenta evidencia valiosa de la segunda encuesta europea de competencias y empleos del Cedefop, que cubre a más de 46.000 trabajadores adultos en 29 países europeos. Ilustra el impacto de la pandemia, mapea el uso de diferentes tipos de tecnología digital y reflexiona sobre sus implicaciones para tareas cambiantes, necesidades de competencias y desajustes de competencias. La gran cantidad de nueva evidencia respalda las agendas digitales y de competencias de la UE y sus ambiciosos objetivos. En este informe, el Cedefop aboga por situar el bienestar de los trabajadores y los empleos de calidad en el centro de la transición digital de Europa.



Assessing the representativeness of online job advertisements

Evaluación de la representatividad de los anuncios de empleo en línea

(Diciembre 2022)

Documento de trabajo que presenta los resultados de una evaluación de la representatividad de la información recopilada de los anuncios de empleo en línea para establecer el número de ofertas en el mercado laboral en los Estados miembros de la UE. Se utilizaron dos fuentes de datos externas, la Encuesta de población activa y la Encuesta de ofertas de empleo disponibles en la mayoría de los países de la UE.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



The future of vocational education and training in Europe: volume 3

El futuro de la educación y formación profesional en Europa: volumen 3
(Diciembre 2022)

Este informe se centra en el papel que desempeña la evaluación en la prestación de la Formación Profesional. Una pregunta clave es si los enfoques de evaluación dominantes mejoran o socavan los objetivos establecidos en los currículos nacionales, en los estándares de cualificaciones y en las descripciones de los programas.



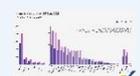
AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Unemployment statistics

Estadísticas de desempleo
(Diciembre 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.



R&D personnel

Personal de I+D
(Diciembre 2022)

Se analizan datos preliminares para 2021 sobre personal de investigación y desarrollo (I+D), investigadores, recursos humanos en ciencia y tecnología y estudiantes de doctorado en la Unión Europea. Las estadísticas sobre el personal científico y tecnológico son indicadores clave para medir la economía basada en el conocimiento y sus desarrollos, por ejemplo, proporcionando información sobre la oferta y la demanda de especialistas en ciencia y tecnología altamente cualificados.



Disability statistics - poverty and income inequalities

Estadísticas de discapacidad: pobreza y desigualdad de ingresos
(Diciembre 2022)

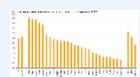
Los ingresos son una medida clave del bienestar económico de las personas. Los resultados presentados en este artículo se basan en las estadísticas de la Unión Europea sobre ingresos y condiciones de vida. Estos se basan en las evaluaciones de los encuestados sobre sus limitaciones, así como en los ingresos, la situación social y laboral de su hogar.



Labour cost structural statistics - levels

Estadísticas estructurales de costes laborales - niveles
(Diciembre 2022)

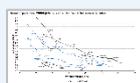
Este artículo se basa en la última publicación de la Encuesta de costes laborales (LCS) cuatrienal, con el año de referencia 2020. Esta encuesta se realiza cada cuatro años y proporciona información completa y detallada, comparable a nivel de la UE, sobre el nivel y la estructura de los costes laborales en los diferentes sectores de la economía. Esta encuesta se hace a empresas con al menos 10 empleados y todas las actividades económicas definidas en las secciones B a N y P a S de la clasificación estadística de actividades económicas en la Unión Europea (NACE Rev 2).



Job vacancy statistics

Estadísticas de ofertas de empleo
(Diciembre 2022)

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



Job vacancy and unemployment rates - Beveridge curve

Tasas de desempleo y vacantes laborales - Curva de Beveridge
(Diciembre 2022)

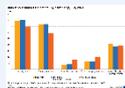
Ofrece una descripción general de la evolución de la relación entre la tasa de ofertas de empleo y la tasa de desempleo en la Unión Europea.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



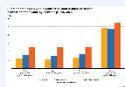
AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Migrant integration statistics – labour market indicators

Estadísticas de integración de inmigrantes: indicadores del mercado laboral
(Diciembre 2022)

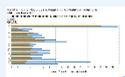
Este artículo presenta estadísticas europeas para cinco indicadores del mercado laboral: la tasa de actividad, la tasa de empleo, la tasa de desempleo, la tasa de desempleo juvenil y la proporción de desempleo de larga duración. Estos indicadores se analizan principalmente según la nacionalidad de las personas y, en menor medida, según su país de nacimiento. La información se presenta para varios grupos de ciudadanos extranjeros o personas nacidas en el extranjero y se compara con los nacionales o personas nacidas en el país.



Migrant integration statistics - employment conditions

Estadísticas de integración de inmigrantes - condiciones de empleo
(Diciembre 2022)

El artículo presenta estadísticas europeas para tres indicadores principales de las condiciones de empleo: el trabajo por cuenta propia, el trabajo con contrato temporal y el trabajo a tiempo parcial. Estos tres indicadores se analizan según la ciudadanía o el país de nacimiento del individuo. La información se presenta para varios grupos de ciudadanos extranjeros o personas nacidas en el extranjero y se compara con los nacionales o personas nacidas en el país.



Labour cost index - recent trends

Índice de costes laborales: tendencias recientes
(Diciembre 2022)

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



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



Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries

Vivir, trabajar y COVID-19 en la Unión Europea y 10 países vecinos de la UE
(Diciembre 2022)

La encuesta Vivir, trabajar y COVID-19, lanzada por primera vez por Eurofound a principios de 2020, tiene como objetivo captar el amplio impacto de la pandemia en el trabajo y la vida de los ciudadanos de la UE. La quinta ronda de la encuesta Eurofound, que se implementó en la primavera de 2022, también informa sobre una nueva realidad incierta causada por la guerra en Ucrania, la inflación récord y los fuertes aumentos en el coste de vida. Como encuesta piloto, la Fundación Europea de Formación envió una versión más corta del cuestionario a 10 países vecinos de la Unión Europea (UE).



The rise in telework: Impact on working conditions and regulations

El auge del teletrabajo: Impacto en las condiciones y normativas laborales
(Diciembre 2022)

Este informe presenta la investigación de Eurofound sobre el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 en 2020 y 2021. Explora los cambios en la incidencia del teletrabajo, las condiciones laborales experimentadas por los empleados que trabajan desde casa y los cambios en las regulaciones que abordan cuestiones relacionadas con este acuerdo laboral. Los resultados revelan una rápida escalada del teletrabajo provocada por la pandemia: en 2021, 2 de cada 10 empleados europeos trabajaban a distancia, una cifra que muy probablemente no se habría alcanzado antes de 2027 si no hubiera ocurrido la pandemia.

Summary
Resumen ejecutivo



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023 **El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo**

(Diciembre 2022)

Ofrece una visión general de cómo una severa crisis inflacionaria, combinada con una desaceleración global del crecimiento económico, ha afectado a los salarios mensuales reales en muchos países. El informe muestra que el aumento de la inflación y del coste de la vida afecta en mayor medida a las personas de ingresos más bajos. Esto se debe a que ellos invierten gran parte de su renta disponible en bienes y servicios esenciales, los cuales por lo general experimentan un aumento de precios mayor que los productos no esenciales.



Experiences of violence and harassment at work: A global first survey **Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial**

(Diciembre 2022)

Este informe proporciona una visión sobre la magnitud del problema y sus diferentes formas. Además, analiza los factores que pueden impedir a las personas hablar sobre sus experiencias, como la vergüenza, la culpa, la falta de confianza en las instituciones, o por qué este tipo de conductas inaceptables son consideradas como "normales". Constató que sólo la mitad de las víctimas a nivel mundial ha revelado sus experiencias a otras personas y, con frecuencia, sólo cuando han sufrido más de una forma de violencia y acoso. Las razones más comunes de reticencia son "pérdida de tiempo" y "temor por su reputación". Las mujeres eran más propensas a compartir sus experiencias que los hombres (60,7% frente a 50,1%).

Resumen



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



What skills and abilities can automation technologies replicate and what does it mean for workers? New evidence

¿Qué habilidades y destrezas pueden replicar las tecnologías de automatización y qué significa para los trabajadores?
(Diciembre 2022)

Este documento explota datos novedosos sobre el grado de automatización de aproximadamente 100 competencias y destrezas recopiladas a través de una encuesta original de expertos en Inteligencia Artificial (IA) y los vincula a ocupaciones utilizando información sobre los requisitos de destrezas y competencias extraídos de O*NET. Al igual que en estudios anteriores, esto permite medir la cantidad de puestos de trabajo potencialmente afectados por la automatización y los trabajadores que corren mayor riesgo de automatización.

Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



AGENCIA EUROPEA DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Smart digital monitoring systems for occupational safety and health: uses and challenges

Sistemas digitales inteligentes de supervisión de la seguridad y la salud en el trabajo: usos y desafíos
(Diciembre 2022)

Summary
Resumen

El informe ofrece una visión de lo que funciona y de lo que aún será necesario en el futuro. También ofrece información para la articulación de políticas, el personal investigador y las empresas, y subraya la importancia de la participación de los trabajadores y del diseño centrado en el ser humano.



Smart digital monitoring systems for occupational safety and health: workplace resources for design, implementation and use

Sistemas digitales inteligentes de supervisión de la seguridad y la salud en el trabajo: recursos en el lugar de trabajo para el diseño, la aplicación y el uso
(Diciembre 2022)

Summary
Resumen

El presente informe analiza la importancia de los recursos en el lugar de trabajo, desde la información sobre la finalidad de los nuevos sistemas de supervisión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) hasta las instrucciones para su aplicación y las guías sobre ergonomía. Los ejemplos de mejores prácticas ponen de relieve formas de integrar con éxito los nuevos sistemas de supervisión de la SST en el lugar de trabajo.



Legislación



2022/C 465/04

Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de mayo de 2022, Hacia una estrategia de la UE para promover la educación de los niños en el mundo: mitigación del impacto de la pandemia de COVID-19 (2021/2209(INI))

Fecha de publicación: 6 de diciembre

2022/C 465/04

Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de mayo de 2022, sobre la consecución de la independencia económica de las mujeres a través de la iniciativa empresarial y el trabajo por cuenta propia (2021/2080(INI))

Fecha de publicación: 6 de diciembre

Reglamento Delegado (UE) 2022/2447 de la Comisión, de 30 de septiembre de 2022, por el que se completa el Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo y se especifica el número y el título de las variables que se deben recoger cada ocho años en el ámbito de la población activa sobre «los jóvenes en el mercado laboral», «estudios terminados: detalles, incluidos la interrupción o abandono de los estudios» y «conciliación de la vida laboral con la vida familiar» (1)

Fecha de publicación: 14 de diciembre

2022/C 476/06

Informe Especial 28/2022: — «Apoyo para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia (instrumento SURE)»

Fecha de publicación: 15 de diciembre

2022/C 479/06

Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de mayo de 2022, sobre el establecimiento del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025 — microcredenciales, cuentas de aprendizaje individuales y aprendizaje para un medio ambiente sostenible (2022/2568(RSP))

Fecha de publicación: 16 de diciembre

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Diciembre 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