

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Enero 2023



**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

David Íñigo Bellido Trullenque

Equipo técnico del Área de Estudios y Planificación

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

Edita

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

Edición: 1/2023

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

Índice

I.	INFORMACIÓN EPSSCO	4
1.1.	Suecia sucede a República Checa en la Presidencia del Consejo de la UE	4
1.2.	Turno de Presidencias en el Consejo de la Unión Europea 2020-2030	4
1.3.	Trío de Presidencias: Francia, República Checa y Suecia	5
1.4.	Representación Autónoma Directa	6
1.5.	Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	7
1.6.	Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en enero	8
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	9
2.1.	Estadísticas Eurostat	9
2.1.1.	Estadísticas de Desempleo	9
	• Tasas de paro en el mes de noviembre de 2022	9
2.1.2.	Estadísticas de Desempleo (3 ^{er} trimestre 2022)	10
	• Tasas de Desempleo Global (15 - 64 años), femenino, juvenil (15 – 24 años) y mayores (55 – 64 años)	10
2.1.3.	Estadísticas de Empleo (3 ^{er} trimestre 2022)	10
	• Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global (20 – 64 años)	10
	• Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global y por género (20 – 64 años)	11
	• Tasas de empleo global (15 – 64 años), femenino, juvenil (15 – 24 años) y mayores (55 – 64 años)	12
	• Porcentaje de empleo temporal y a tiempo parcial	13
III.	BUENAS PRÁCTICAS	14
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	16
4.1.	Noticias	16
4.2.	Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	18
4.3.	Publicaciones, Informes, Web Internacionales	19
4.4.	Legislación	24

Suecia sucede a República Checa en la Presidencia del Consejo de la UE

Presidencia de la República Checa



Europa como misión

1 Julio 2022 – 31 Diciembre 2022

“Europa como misión: repensar, reconstruir, repotenciar”

Gestión crisis refugiados y reconstrucción de Ucrania después de la guerra

Seguridad energética

Reforzar las capacidades de defensa y la ciberseguridad

Resiliencia estratégica de la economía europea

Resiliencia de las instituciones democráticas

Presidencia de Suecia

Una Europa más verde, más segura y más libre



1 Enero 2023 – 30 Junio 2023

Seguridad - Unidad

Competitividad

Transición ecológica y energética

Valores democráticos y Estado de Derecho

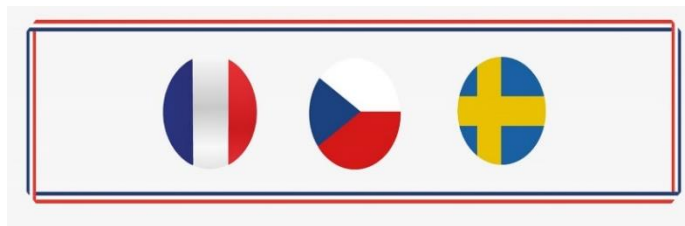
Turno de Presidencias en el Consejo de la Unión Europea 2020-2030

España ejerció la última **Presidencia del Consejo de la UE** en el periodo de **enero-junio de 2010**. Según la DECISIÓN (UE) 2016/1316 DEL CONSEJO de 26 de julio de 2016, relativa al ejercicio de la Presidencia del Consejo, y de la Presidencia de los órganos preparatorios del Consejo, **volverá a presidir el Consejo de la UE en el periodo julio-diciembre de 2023**.

País	Período	Año	País	Período	Año
Alemania	julio – diciembre	2020	Chipre	enero – junio	2026
Portugal	enero – junio	2021	Irlanda	julio – diciembre	2026
Eslovenia	julio – diciembre	2021	Lituania	enero – junio	2027
Francia	enero – junio	2022	Grecia	julio – diciembre	2027
República Checa	julio – diciembre	2022	Italia	enero – junio	2028
Suecia	enero – junio	2023	Letonia	julio – diciembre	2028
España	julio – diciembre	2023	Luxemburgo	enero – junio	2029
Bélgica	enero – junio	2024	Países Bajos	julio – diciembre	2029
Hungría	julio – diciembre	2024	Eslovaquia	enero – junio	2030
Polonia	enero – junio	2025	Malta	julio – diciembre	2030
Dinamarca	julio – diciembre	2025			



Trío de Presidencias: Francia, República Checa y Suecia



Suecia ocupará la Presidencia del Consejo de la Unión Europea durante seis meses, del 1 de enero al 30 de junio de 2023. Toma el relevo a la República Checa y Francia, finalizando así el trío de presidencias actual.

El siguiente trío de Presidencias lo iniciará España.

Un programa común, denominado programa trío, define las prioridades de tres países para el trabajo de dieciocho meses.

Los temas prioritarios del programa son:

- La **protección de los ciudadanos y las libertades**, con énfasis en el respeto y protección de los valores europeos - democracia, estado de derecho, igualdad entre mujeres y hombres, etc. - y sobre el fortalecimiento del espacio Schengen y nuestra política común de asilo y migración.
- La **promoción de un nuevo modelo de crecimiento e inversión europeo**, basado en el crecimiento verde y sostenible y en el fortalecimiento de la soberanía industrial y digital europea.
- La **construcción de una Europa más verde, más justa socialmente y más protectora de la salud** de los europeos.
- Una **Europa global**, un actor global que promueve el multilateralismo y las relaciones renovadas con sus socios, al tiempo que comparte una visión de amenazas estratégicas de 27 miembros.

El programa también recuerda el compromiso de la Unión Europea en la lucha contra la pandemia del Covid-19 y sus consecuencias económicas y sociales. El Consejo de Asuntos Generales aprobó el programa del trío el 14 de diciembre de 2021.



Suecia ha elaborado su programa semestral en el que se detallan las prioridades y directrices para su funcionamiento durante la Presidencia del Consejo de la Unión Europea del 1 de enero al 30 de junio de 2023.

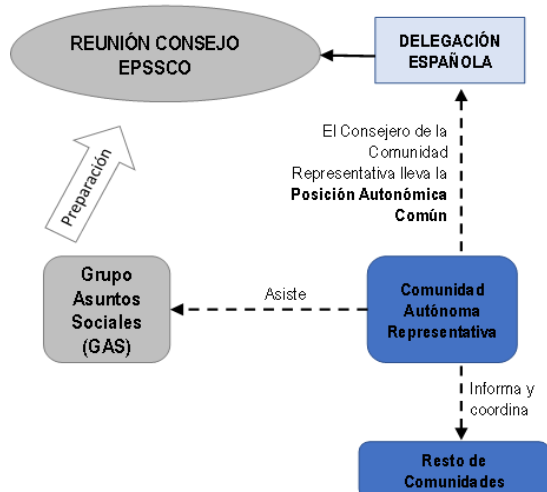
Suecia ha determinado cuatro prioridades para los trabajos bajo su tercera Presidencia del Consejo:

- **Seguridad - Unidad:** la presidencia sueca priorizará el apoyo económico y militar continuo a Ucrania, así como el apoyo al camino de Ucrania hacia la UE. Para reforzar la seguridad de la Unión y de los ciudadanos, debemos construir un consenso hacia una sólida política europea de seguridad y defensa, en estrecha cooperación con los socios. Los pasos adicionales se basarán en la acción común para contrarrestar la agresión de Rusia hacia Ucrania, así como la implementación de la brújula estratégica y otras iniciativas. La lucha contra el crimen organizado transfronterizo continuará, respondiendo a las demandas de los ciudadanos de comunidades seguras y protegidas.
- **Competitividad:** La fortaleza, la resiliencia y la posición mundial de Europa dependen de nuestra producción económica, que está estrechamente relacionada con el mercado único y las oportunidades comerciales mundiales. La Presidencia sueca tratará de anclar un enfoque concertado de la competitividad europea en la parte superior de la agenda política.
- **Transición ecológica y energética:** La presidencia sueca continuará sus esfuerzos para hacer frente a los altos y volátiles precios de la energía mientras aborda la reforma del mercado energético a largo plazo. El desafío climático global requiere una respuesta global. Europa debe predicar con el ejemplo, cumpliendo objetivos climáticos ambiciosos, impulsando el crecimiento y la competitividad. Suecia pondrá Fit for 55 en acción y acelerará la transición energética.
- **Valores democráticos y Estado de Derecho:** la UE se basa en valores democráticos, allanando el camino para la cohesión, las libertades individuales, la no discriminación, el aumento de la producción económica y la influencia global.

Las orientaciones de la Presidencia están en consonancia con en el marco más amplio del programa del trío de Presidencias preparado con las Presidencias francesa y checa. Han sido objeto de una estrecha concertación con el Presidente del Consejo Europeo, el Parlamento Europeo y el Alto Representante para la Política Exterior y de Seguridad Común. También se consultó al Comité Económico y Social Europeo, al Comité Europeo de las Regiones y a los interlocutores sociales.



Representación Autonómica Directa



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

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

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

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1ª Ronda)



Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Madrid	julio - diciembre	2005	Canarias	enero - junio	2010
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
Madrid	enero - junio	2016	País Vasco	enero - junio	2020
Andalucía	julio - diciembre	2016	Aragón	julio - diciembre	2020
Valencia	enero - junio	2017	Extremadura	enero - junio	2021
Asturias	julio - diciembre	2017	Castilla la Mancha	julio - diciembre	2021
Galicia	enero - junio	2018	Galicia	enero - junio	2022
Cantabria	julio - diciembre	2018	Canarias	julio - diciembre	2022
Castilla León	enero - junio	2019	Andalucía	enero - junio	2023
La Rioja	julio - diciembre	2019			

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



Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



NOTICIAS



La Presidencia sueca está en marcha / *The Swedish Presidency is under way*
(01.01.2023)

El 1 de enero de 2023, Suecia asumió la presidencia del Consejo de la Unión Europea de manos de Chequia. Esta es la tercera vez que Suecia ostenta la Presidencia, tras la cual España tomará el relevo.

Durante la primera mitad del año, Suecia liderará el trabajo en el Consejo de la UE y representará a los 27 Estados miembros en las negociaciones con otras instituciones de la Unión Europea. La Presidencia sueca presidirá aproximadamente 2.000 reuniones en Bruselas y Luxemburgo, y se llevarán a cabo alrededor de 150 reuniones informales en lugares de toda Suecia.

Seguridad, competitividad, transición ecológica y energética, valores democráticos y Estado de Derecho: estas son las prioridades de la Presidencia para los próximos seis meses. "Suecia asume la presidencia en un momento en que la Unión Europea se enfrenta a desafíos sin precedentes. Una Europa más verde, más segura y más libre es la base de nuestras prioridades", dijo el primer ministro Ulf Kristersson el 14 de diciembre, cuando presentó las prioridades de la presidencia sueca al Riksdag.



Presentación del programa de la Presidencia sueca / *Presentation of the programme of the Swedish Presidency*
(17.01.2023)

El martes 17 de enero, el Primer Ministro sueco Ulf Kristersson presentó el programa de la Presidencia sueca al Parlamento Europeo en Estrasburgo. En la sesión plenaria, el Sr. Kristersson habló sobre las prioridades de la Presidencia sueca.

"Como nueva Presidencia del Consejo, nuestro objetivo es aprovechar el excelente trabajo de las presidencias francesa y checa. Tenemos la intención de continuar con el mismo espíritu cuando busquemos soluciones en el Consejo, y con el Parlamento y la Comisión. Nuestro punto de partida obvio, la primera prioridad de todos, es Ucrania. Nada más es tan importante. Pero esto no es simplemente gestión de crisis: se trata de luchar por la democracia y luchar por la decencia. La victoria de Ucrania es existencial para Europa y, sinceramente, para el mundo entero", dijo Kristersson en la presentación.

El primer ministro aseguró que Suecia será un líder constructivo y entusiasta del trabajo en el Consejo y un socio cooperativo que buscará compromisos con todos los Estados miembros y tendrá a todas las instituciones de la UE en mente.

El Gobierno presenta la Presidencia sueca en el Parlamento Europeo de Bruselas / *The Government presents the Swedish Presidency at the European Parliament in Brussels*
(20.01.2023)

Discurso del primer ministro sueco Ulf Kristersson en el Parlamento Europeo / *Speech by the Swedish Prime Minister Ulf Kristersson at the European Parliament*
(17.01.2023)

Ceremonia del Parlamento Europeo por el 30 Aniversario del Mercado Único / *European Parliament's Ceremony on the 30th Anniversary of the Single Market*
(16.01.2023)

Siga la Presidencia sueca del Consejo de la Unión Europea / *Follow the Swedish Presidency of the Council of the European Union*
(02.01.2023)

[Sitio web de la Presidencia sueca](#)



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en enero



Reunión 10 de enero

Plan de trabajo e iniciativas, transparencia y propuestas de Directivas relativas a organismos de igualdad. El 10 de enero tuvo lugar la primera reunión del grupo de asuntos sociales bajo la Presidencia sueca.

En primer lugar, el jefe de la unidad de transparencia de la Comisión Europea realizó una presentación general de la materia de transparencia en relación con la actividad del Consejo de la UE. Para ello introdujo los conceptos de transparencia proactiva y reactiva, los sujetos legitimados, los plazos en los supuestos en que hay una solicitud por

parte de los ciudadanos, así como las causas por las que puede rechazarse el acceso a información pública, la solicitud de confirmación y posteriores recursos.

En el segundo punto de la reunión, representantes de la Comisión llevaron a cabo una presentación de las diferentes iniciativas que se impulsarán desde la Dirección General de Empleo durante el presente semestre.

Finalmente, se presentaron las dos propuestas paralelas de Directivas relativas a organismos de igualdad por parte de la Comisión.

Reunión 20 de enero

Propuestas de Directivas en materia de organismos de igualdad. La sesión tenía como objeto principal atender por parte de los representantes de la Comisión Europea todas las preguntas que los miembros de las delegaciones de los Estados Miembros habían hecho llegar en relación con las propuestas de Directivas en materia de organismos de igualdad, así como aquellas otras que pudieran surgir.

En este sentido, se abordaron la Propuesta de Directiva del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en asuntos de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su

suministro, y por la que se suprimen el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE y el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE; y la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se suprimen el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE.

Las principales dudas surgieron con respecto a los siguientes aspectos: las bases jurídicas, el principio de subsidiariedad, la compatibilidad de las nuevas medidas con los sistemas ya establecidos, la independencia de los organismos de igualdad, la participación de los Estados miembros en la elaboración de los indicadores y las excesivas cargas administrativas.



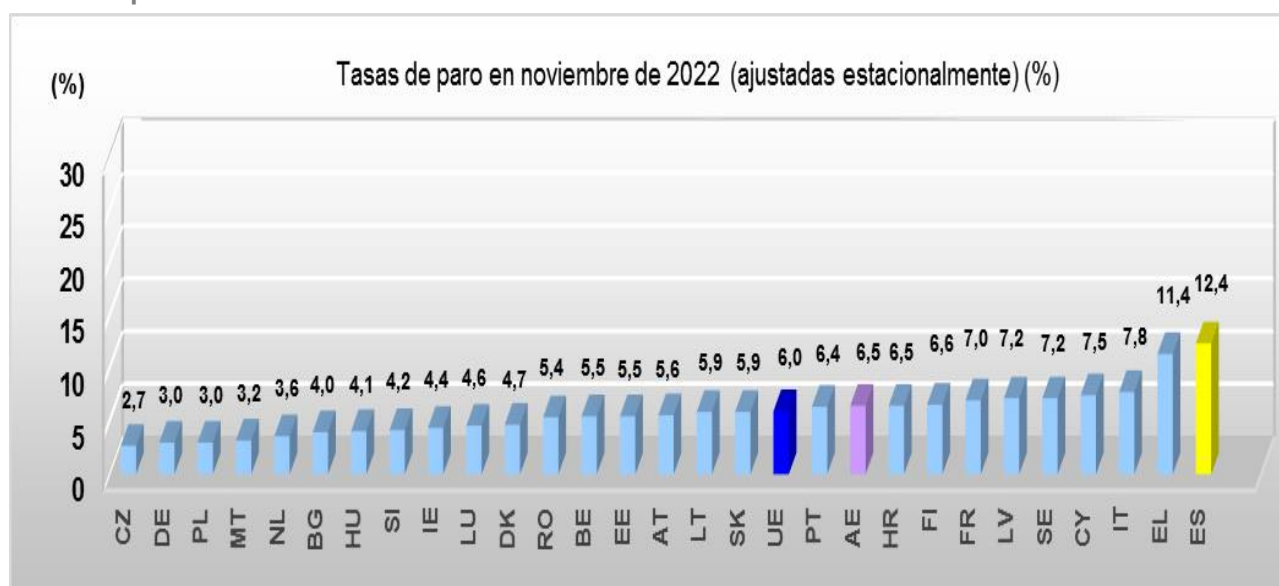
Datos de interés

- **Aumento significativo del desempleo de los jóvenes de 15-24 años en la Comunidad de Madrid en el tercer trimestre con respecto al segundo trimestre de 2022 (de 20,9% a 37,6%, 16,7 puntos porcentuales).**
- **Ligera disminución del desempleo de los mayores de 55 años en la Comunidad de Madrid, en 2,7 puntos porcentuales, en el tercer trimestre con respecto al segundo trimestre de 2022.**
- **Ligero descenso del porcentaje de Empleo Temporal global y femenino en 2,3 y 3 puntos porcentuales respectivamente, en comparación con el trimestre anterior, según datos Eurostat.**
- **El porcentaje de empleo a tiempo parcial, tanto global, como femenino, de 15 a 24 años y de 55 a 64 años sigue disminuyendo en la Comunidad de Madrid, un trimestre más, y es menor que en España, la UE27 y la zona euro, en el tercer trimestre de 2022.**

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de noviembre de 2022



Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 09 de enero de 2023)

En noviembre de 2022, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 6,5%, estable en comparación con octubre de 2022 y por debajo del 7,1% de noviembre de 2021. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,0% en noviembre de 2022, también estable en comparación con octubre de 2022 e inferior al 6,5 % en noviembre de 2021.

Eurostat estima que 12,950 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 10,849 millones pertenecen a la Eurozona, estaban desempleados en noviembre de 2022. En comparación con octubre de 2022, el desempleo aumentó en 10.000 en la UE y disminuyó en 2.000 en la zona del euro. En comparación con noviembre de 2021, el desempleo se redujo en 875.000 personas en la UE y en 846.000 en la zona del euro.

En noviembre de 2022, 2,880 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,353 millones estaban en la zona del euro. En noviembre de 2022, la tasa de desempleo juvenil era del 15,1% en la UE y en la zona del euro, ambos por encima del 15,0% del mes anterior. En comparación con noviembre de 2021, el desempleo juvenil aumentó en 180.000 en la UE y en 157.000 en la zona del euro.

En noviembre de 2022, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,4% en la UE, estable en comparación con octubre de 2022. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,7% en noviembre de 2022, también estable en comparación con el mes anterior. En la Eurozona, la tasa de paro de las mujeres fue del 7,0% y la tasa de paro de los hombres del 6,1%, ambas estables respecto al mes anterior.

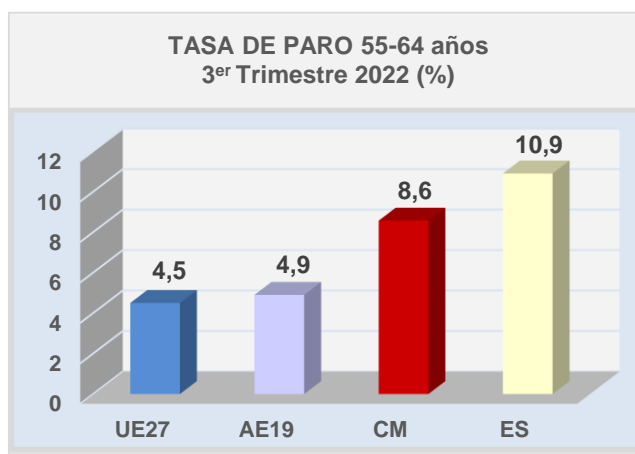
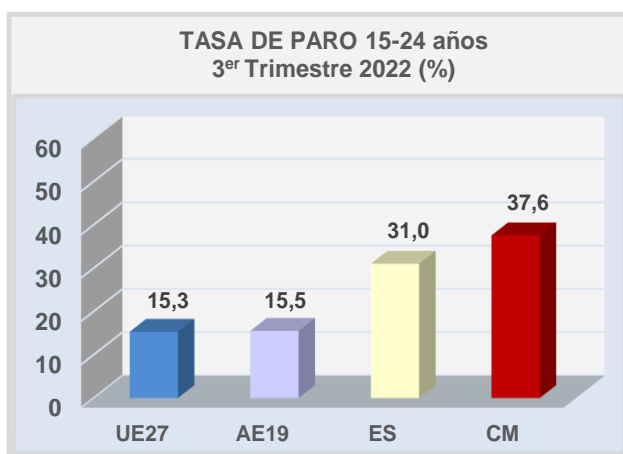
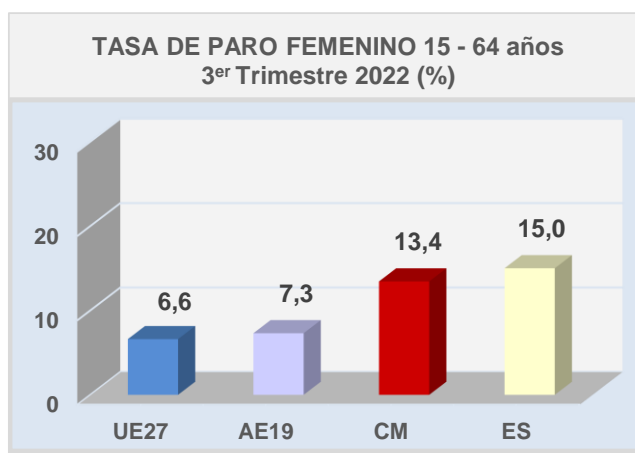
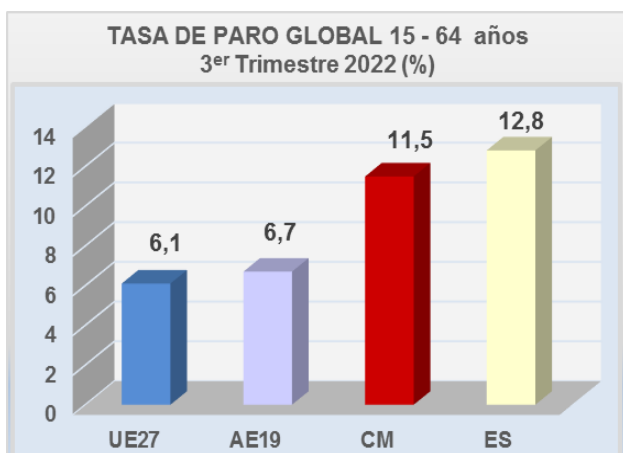
Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia ((FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (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 (3^{er} 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 (3^{er} 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**

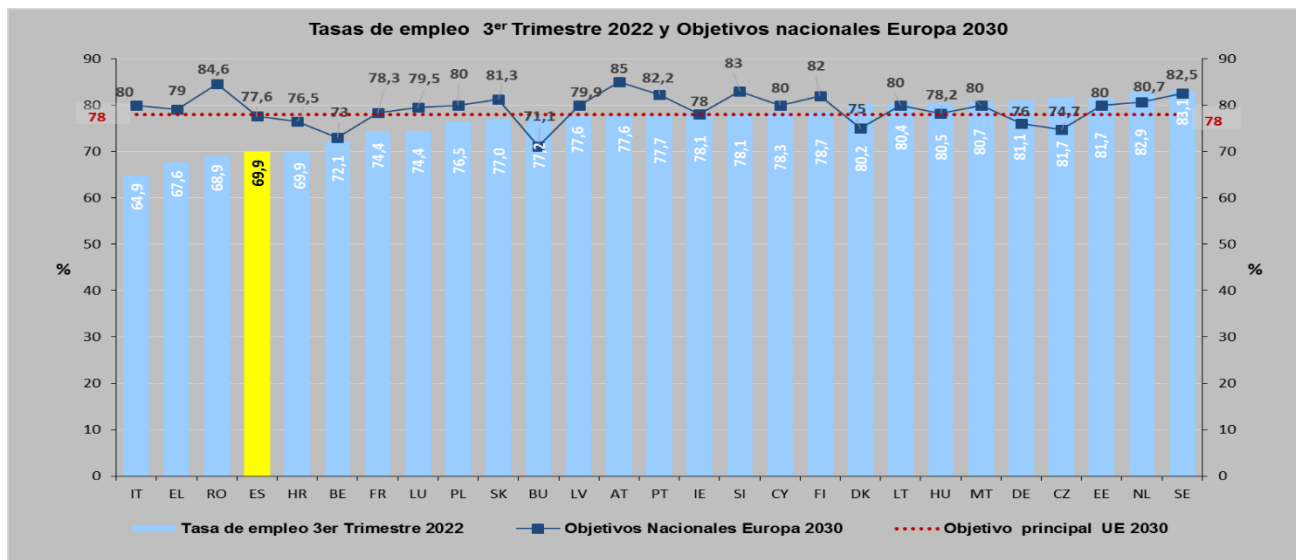


Estadísticas Eurostat

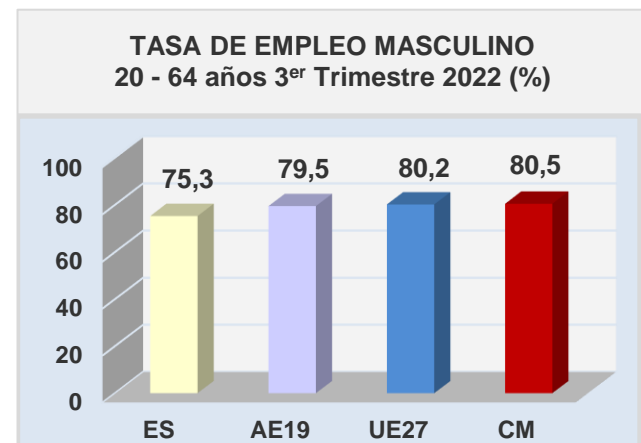
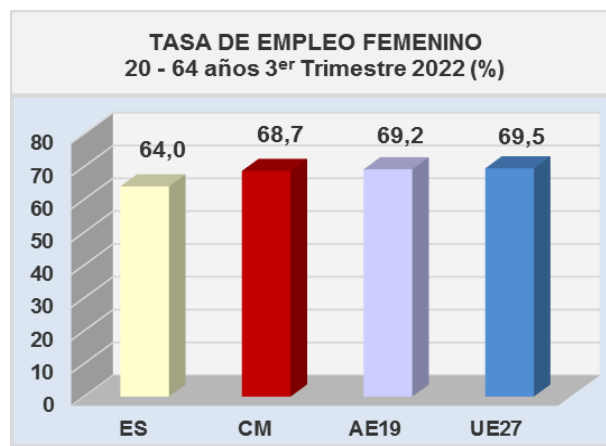
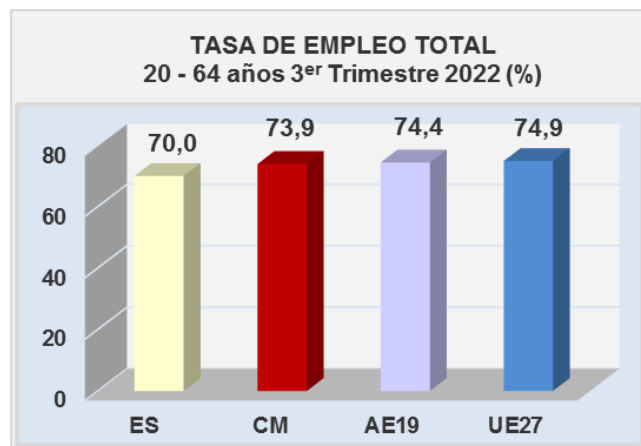
Estadísticas de Empleo (3er trimestre de 2022)

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 3er 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.



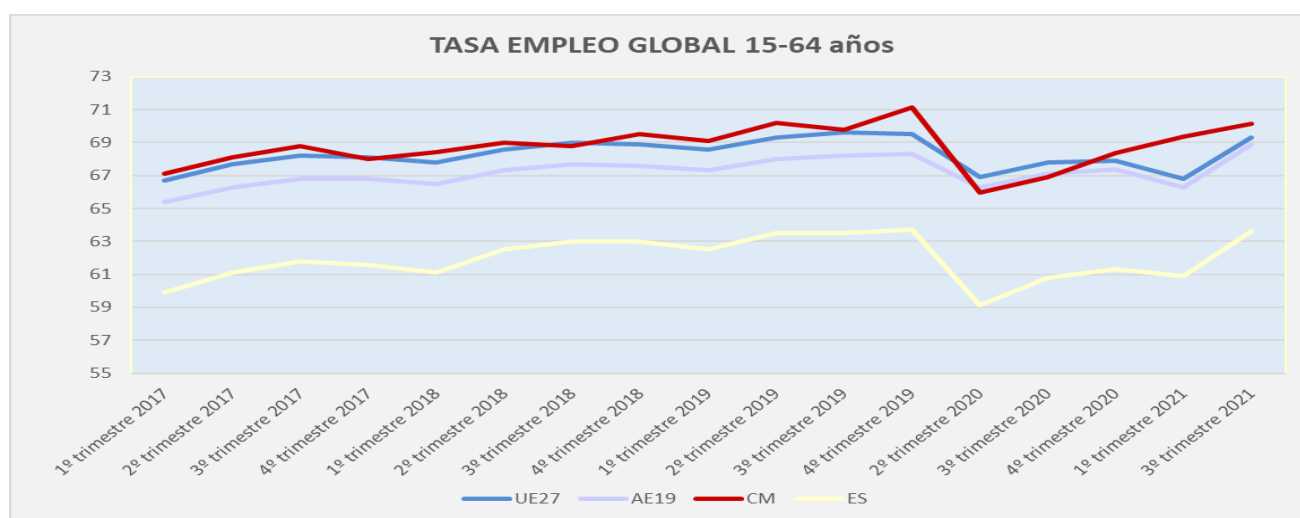
Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Empleo (3^{er} trimestre de 2022)

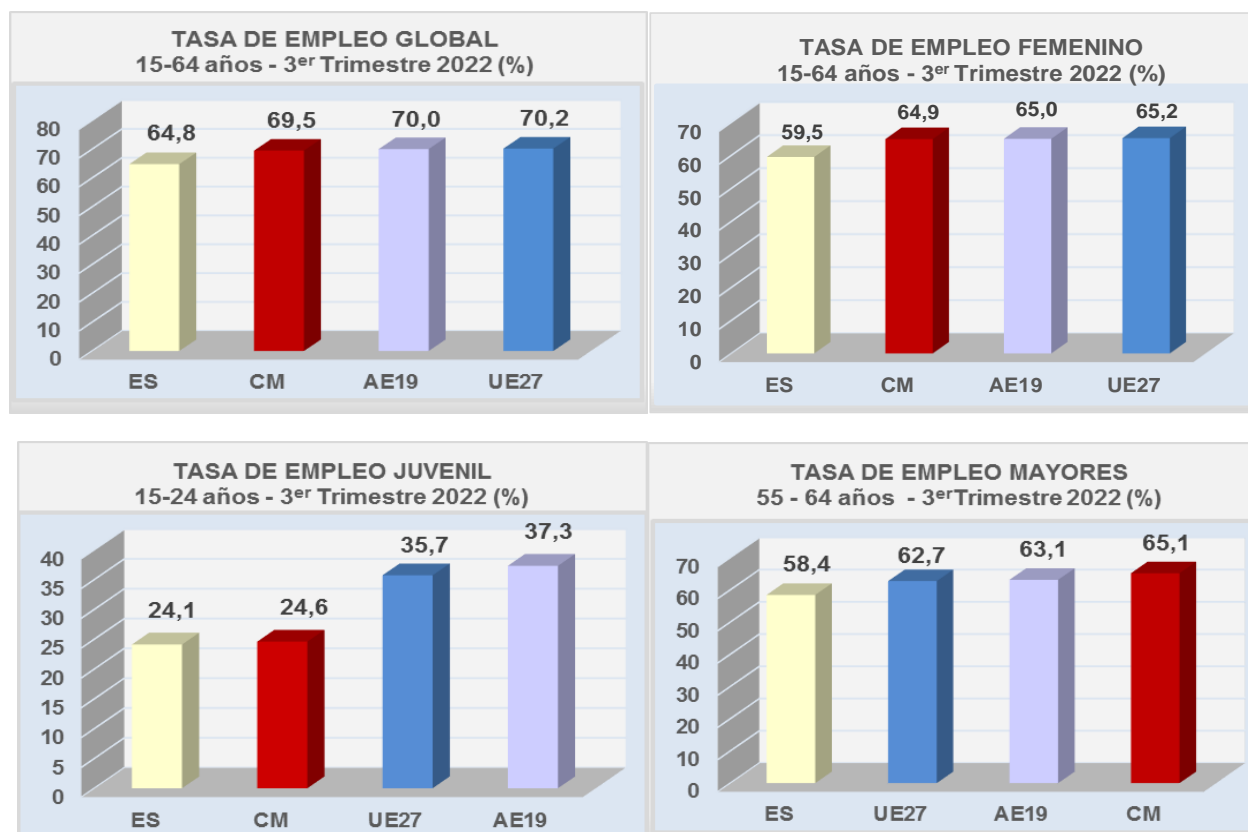
Según el comunicado de EUROSTAT, publicado el 15 de noviembre, de 2022, sobre "Estimaciones del Producto Interior Bruto (PIB) y empleo para el tercer trimestre de 2022" / "*GDP and employment flash estimates for the third quarter of 2022*", el PIB desestacionalizado aumentó un 0,2% tanto en la zona del euro como en la UE en comparación con el trimestre anterior, en el que el PIB había crecido un 0,8% en la zona del euro y un 0,7% en la UE. El número de ocupados aumentó un 0,2% tanto en la Eurozona como en la UE en el tercer trimestre de 2022, en comparación con el segundo trimestre de 2022 en el que el empleo había aumentado un 0,4% tanto en la Eurozona como 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 segundo trimestre de 2017 hasta el tercer trimestre de 2022.

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

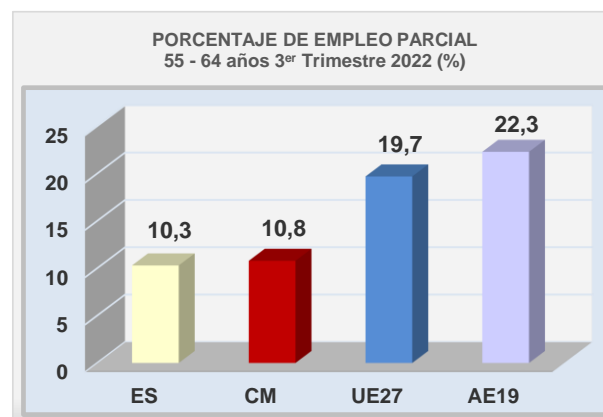
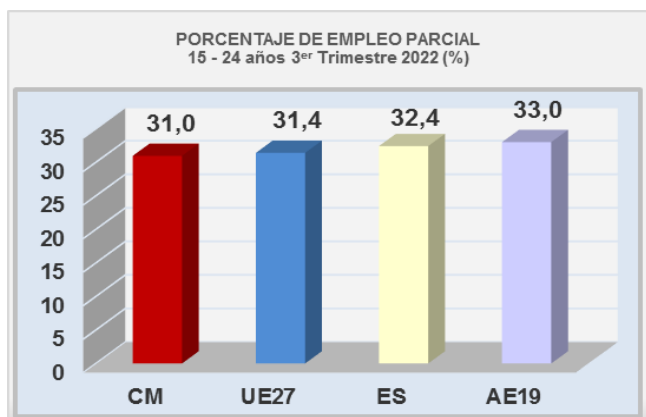
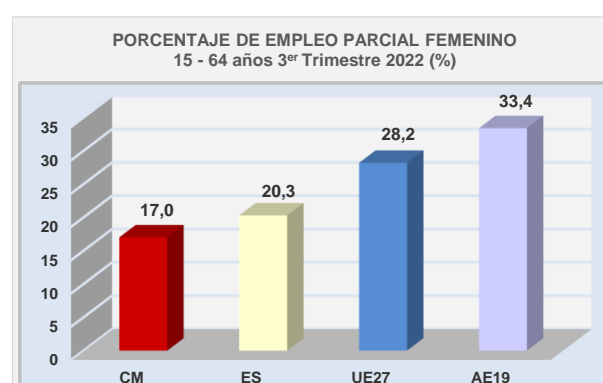
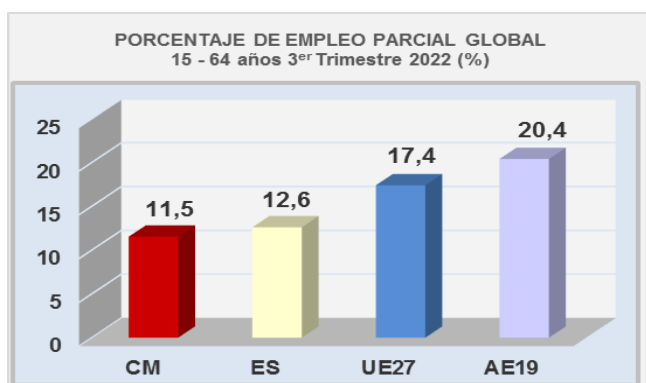
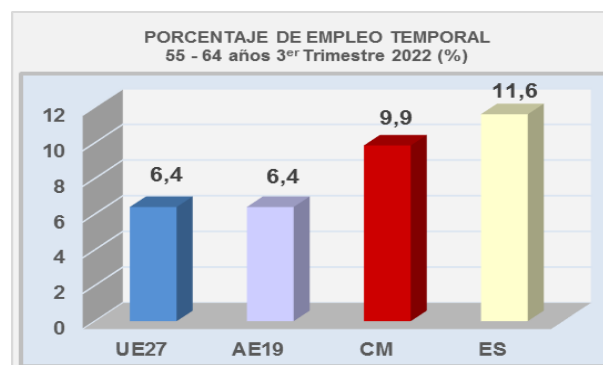
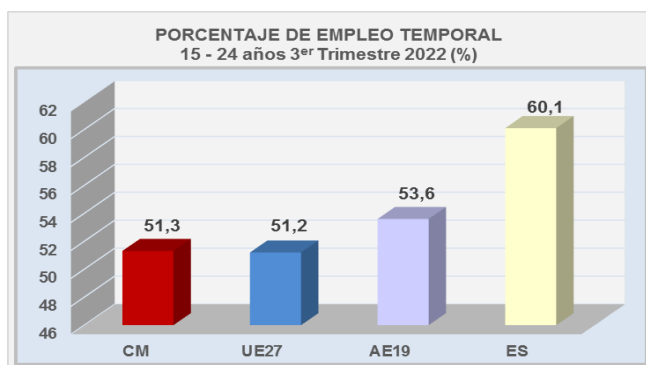
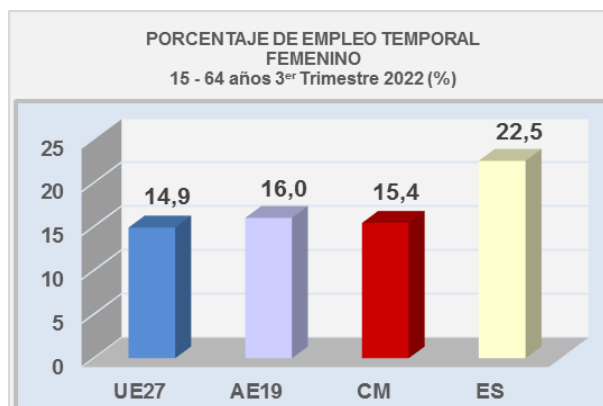
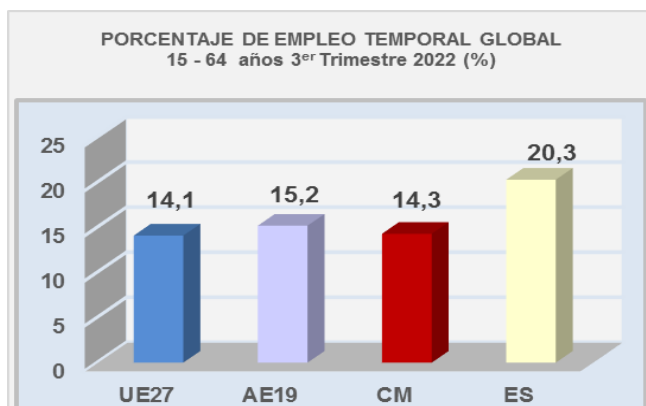
Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27.



Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Empleo (3^{er} trimestre de 2022)

Porcentaje de Empleo Temporal y a Tiempo Parcial



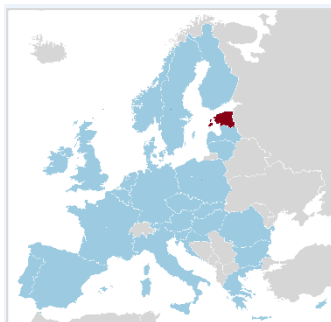
Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EP

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



Buenas Prácticas

PES Practices



BASADO EN DATOS CUANTITATIVOS Y EVALUACIONES DE EXPERTOS, "OSKA" ANALIZA Y PRONOSTICA LAS COMPETENCIAS QUE LA ECONOMÍA ESTONIA EXIGIRÁ EN LOS PRÓXIMOS 5 A 10 AÑOS

“Anticipación de las necesidades del mercado laboral mediante el sistema de previsión de competencias "OSKA"” /

“Anticipating labour market needs via the “OSKA” skills forecasting system”

Fecha de publicación: diciembre 2022

ESTONIA

El sistema de previsiones "OSKA" es una encuesta de investigación aplicada realizada en Estonia sobre las necesidades sectoriales de mano de obra y competencias, desarrollada y dirigida por la Autoridad de Cualificaciones de Estonia. Los resultados de la investigación se utilizan para desarrollar programas de educación y formación que satisfagan las futuras necesidades de competencias en el mercado de trabajo necesarias para el desarrollo económico de Estonia en los próximos 5-10 años. Los resultados del análisis sirven para desarrollar planes de estudios educativos, establecer cuotas de admisión, indicar las necesidades de competencias para los SPE y dar a los empleadores orientaciones para los cambios sectoriales. Los resultados también proporcionan información para la formulación y aplicación de políticas, lo que a su vez puede crear problemas si las proyecciones no son correctas o si hay cambios drásticos a nivel mundial o local en el entorno externo que no se incluyeron en las proyecciones.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Eesti Töötukassa: Fondo del Seguro de Desempleo de Estonia (EUIF)

Fuentes de financiación: La aplicación de "OSKA" está financiada por el Fondo Social Europeo (FSE).

Alcance de la medida (un proyecto piloto o una reforma nacional)

A escala nacional con muchos beneficiarios, incluidos el SPE.

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

Los crecientes problemas de desajuste hacen necesario intensificar los esfuerzos para analizar y prever las futuras necesidades de profesiones y cualificaciones. Como EUIF es miembro del Consejo de Coordinación "OSKA" y del Grupo de Asesores, la implementación de los resultados de "OSKA" en los servicios y políticas de EUIF se incorporó al modelo de cooperación.

¿Qué organización participó en su implementación?

"OSKA" fue desarrollado por la Autoridad Estonia de Cualificaciones, y el análisis se realiza con la participación de empresarios, instituciones educativas, asociaciones profesionales, instituciones de formación, etc. El EUIF aplica los resultados de "OSKA" en sus servicios y políticas.

¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?

Averiguar qué debe cambiarse en la educación y la formación, anticipando las tendencias relevantes del mercado laboral.
Con esta información, será más fácil preparar a la futura mano de obra para las necesidades de cualificación para los próximos 5 a 10 años.

¿A qué grupos se dirigió la práctica?

Responsables políticos, servicios de orientación profesional, centros de formación profesional, instituciones de formación, instituciones de enseñanza superior, servicios públicos de empleo, interlocutores sociales y económicos, como cámaras de comercio, asociaciones profesionales, etc.



<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p>El análisis cuantitativo se basa en los datos de los registros y encuestas correspondientes, así como en las previsiones de las necesidades de mano de obra. Los datos cualitativos sobre empleo, competencias y cualificaciones proceden de entrevistas personales con expertos sectoriales y de grupos de discusión. Las entrevistas examinan las tendencias económicas futuras y los cambios resultantes en las necesidades de trabajadores, competencias, educación y formación en cada sector, y aportan sugerencias para mejorar las cualificaciones. Los datos se analizan y utilizan para proyectar la evolución de la mano de obra y la demanda de cualificaciones en los próximos 5-10 años. Al combinar todos los datos se derivan las sugerencias de cambios en los programas educativos y la formación para hacer frente a los cambios en la mano de obra y la futura demanda de cualificaciones.</p> <p>El análisis se realiza para cada sector o industria por separado, y grupos de expertos de la industria validan los resultados en cada fase de la investigación antes de utilizarlos en el proceso de toma de decisiones.</p> <p>El EUIF utiliza el análisis para diseñar sus servicios y preparar políticas para reducir el desempleo y mejorar las medidas preventivas.</p>
<p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</p>	<p>Se utilizaron los conocimientos de la Autoridad Estonia de Cualificaciones para crear y adaptar continuamente el modelo de previsión "OSKA". La información procede de los empleadores, las instituciones educativas, asociaciones profesionales, instituciones de formación, el EUIF y otras organizaciones.</p>
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>La investigación "OSKA" es uno de los estudios más utilizados como aportación a la elaboración y aplicación de políticas.</p>
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<p>Los resultados del análisis sectorial "OSKA" son la aportación para la política que regula qué cualificaciones deben desarrollarse para los desempleados y para las medidas preventivas. Por ejemplo, la previsión "OSKA para el desarrollo de cualificaciones a largo plazo indica que cada vez se necesitan menos profesores de preescolar, contables, administrativos, técnicos de reparación de automóviles, empleados de industrias intensivas en carbono y del sector del transporte.</p> <p>Sin embargo, también se tienen en cuenta otros factores externos, como la crisis energética y la invasión rusa de Ucrania, que han repercutido en la necesidad de empleados en el sector del transporte y el petróleo de esquisto. Así pues, a la hora de crear políticas y tomar decisiones, el EUIF utiliza otros datos además de los resultados del "OSKA" para dar cabida a todos los cambios relevantes.</p> <p>Con vistas a la pandemia de COVID-19, los resultados analíticos mostraron una disminución de la mano de obra en determinados sectores (por ejemplo, alojamiento, turismo, restauración) y un aumento del desempleo juvenil. Al mismo tiempo, algunos sectores experimentaron un crecimiento del número de personas empleadas (por ejemplo, el sector industrial, TIC, asuntos sociales, sanidad y educación) y se enfrentaron a la escasez de mano de obra cualificada. En general, la crisis creó una demanda de formación continua de los empleados en los ámbitos de las competencias digitales, la gestión de riesgos y análisis de riesgos, desarrollo de productos y marketing, comunicación y colaboración. La aceleración de las transiciones digital y ecológica creó una necesidad de recualificación.</p>
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<p>Uno de los retos es que los cambios en el escenario mundial tienen una enorme repercusión en Estonia, por lo que las previsiones a 5-10 años podrían no ser válidas. Otro reto es garantizar de forma sistemática y continua que todos los resultados relevantes de la investigación se integren en la metodología "OSKA".</p>



Noticias



Aprovechar el talento en Europa: un nuevo impulso para las regiones de la UE

(Comisión Europea, 17/01/2023)

Europa tiene talento, pero es necesario fomentarlo, especialmente porque la UE está atravesando una importante transición demográfica. Esto es aún más necesario en regiones que sufren de una mano de obra cada vez más reducida y una baja proporción de personas con educación terciaria, y en regiones afectadas por la partida de jóvenes.

Si no se aborda, esta transición desencadenará disparidades territoriales nuevas y crecientes a medida que las regiones envejecen y se retrasen en número y en competencias de su población activa. Puede cambiar los paisajes demográficos de Europa, obstaculizando la resiliencia y la competitividad de la UE. Garantizar que las regiones que se enfrentan a una trampa de desarrollo de talento se vuelvan más resilientes y atractivas es crucial en el compromiso de la UE de no dejar a nadie ni a ningún lugar atrás. Esta es la razón por la que la Comisión está poniendo en marcha el “**Mecanismo de impulso del talento**”, que ayudará a las regiones de la UE afectadas por el descenso acelerado de su población en edad laboral a formar, retener y atraer a las personas, las habilidades y las competencias necesarias para hacer frente al impacto de la transición demográfica.

El Mecanismo se presenta en la **Comunicación sobre el aprovechamiento del talento en las regiones de Europa** y es la primera iniciativa clave en 2023 que contribuye al **Año Europeo de las Capacidades**, cuyo objetivo es dar un nuevo impulso a la reconversión y mejora de las cualificaciones. La Comunicación ofrece soluciones personalizadas, basadas en el lugar y multidimensionales, incluido el uso de fondos e iniciativas de la UE existentes para apoyar a las regiones más afectadas por la transición demográfica en curso y sus efectos secundarios y prevenir la aparición de disparidades territoriales nuevas y crecientes en los Estados miembros.

Migración laboral: la Comisión y los Estados miembros mejoran la cooperación para hacer frente a la escasez en el mercado laboral de la UE

(Comisión Europea, 10/01/2023)

Se ha creado una Plataforma para promover la migración laboral de terceros países a la UE y para garantizar que esté bien gestionada y dirigida a donde se necesita la mano de obra y las competencias. Esta Plataforma reúne a la Comisión y a representantes de los Estados miembros especializados en políticas de inmigración y empleo para fomentar una estrecha cooperación entre los dos sectores, así como entre los Estados miembros y la UE para apoyar la puesta en marcha efectiva de iniciativas a nivel de la UE sobre migración legal y empleo. El lanzamiento de la Plataforma es una iniciativa del Paquete de Habilidades y Talento y apoyará los objetivos y acciones del Año de las Capacidades 2023.

Los Estados miembros se enfrentan a escasez de mano de obra y cualificaciones, por ejemplo, en los sectores de la asistencia sanitaria y las tecnologías de la información. Una mano de obra cualificada es clave para garantizar la competitividad futura y aprovechar al máximo las oportunidades de la transición verde y digital. Debido a las tendencias demográficas actuales que conducen al envejecimiento y la disminución de la población activa en la UE, esta escasez aumentará en el futuro. Una medida que puede contribuir a superar este desafío es una migración laboral bien gestionada.



Lanzamiento de EIT Campus: mejor oferta para la educación emprendedora

(Comisión Europea, 10/01/2023)

El **Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (EIT)** lanza “EIT Campus”, una nueva iniciativa para facilitar el acceso a su amplia oferta de educación y formación que combina la innovación con el espíritu empresarial. A través de la nueva plataforma en línea integral, los estudiantes interesados pueden

acceder a los programas educativos y de desarrollo de competencias que ofrece el EIT y sus nueve comunidades de conocimiento e innovación (EIT KIC). Los primeros cursos presentados en la plataforma están en las áreas de clima, alimentación, salud y materias primas, y apoyarán la transición de competencias para una Europa más verde y próspera. Se agregarán más cursos con el tiempo para cubrir también otros temas, como energía, asuntos digital, agricultura, manufactura, movilidad urbana, cultura y creatividad.

Además de los nuevos cursos, las actividades educativas del EIT Campus eventualmente ofrecerán servicios dirigidos a:

- **Estudiantes de secundaria** a través del proyecto **EIT Girls Go Circular**, que ayuda a las jóvenes a desarrollar habilidades tecnológicas y de emprendimiento relacionadas con la transición verde y digital.
- **Estudiantes universitarios** a través de la **Etiqueta EIT**, un certificado de calidad otorgado a programas educativos destacados que se centran en la innovación, el espíritu empresarial, la creatividad y el liderazgo.
- **Estudiantes profesionales** a través de los **cursos y talleres sin título** del EIT.
- **Instituciones de Educación Superior (HEI)** a través de la **Iniciativa EIT HEI** para apoyar a las facultades en la enseñanza de la innovación y el espíritu empresarial. Actualmente, 50 proyectos que involucran a más de 290 instituciones de educación superior y 300 organizaciones no académicas forman parte de la Iniciativa EIT HEI.



Noticias



Comienza el primer ciclo de cooperación y seguimiento para alcanzar los objetivos de la Década Digital 2030 de la UE

(Comisión Europea, 09/01/2023)

Ha entrado en vigor el programa político de la Década Digital 2030, un mecanismo de seguimiento y cooperación para lograr objetivos comunes para la transformación digital de Europa para 2030.

Por primera vez, el Parlamento Europeo, los Estados miembros y la Comisión han fijado conjuntamente **objetivos y metas concretos** en las cuatro áreas clave de competencias digitales, infraestructura, incluida la conectividad, digitalización de las empresas y servicios públicos en línea, con respecto a la Declaración sobre Principios y derechos digitales europeos. Los objetivos y metas van acompañados de un **proceso de cooperación** cíclica que comenzó el día 9 de enero, para hacer un balance de los avances y definir hitos que puedan alcanzarse en 2030. El programa también crea un nuevo marco para **proyectos multinacionales** que permitirá a los Estados miembros unir fuerzas en las iniciativas digitales.

A partir de ahora y hasta 2030, los Estados miembros de la UE, en colaboración con el Parlamento Europeo, el Consejo de la UE y la Comisión, darán forma a sus políticas digitales para lograr **objetivos en 4 áreas** para:

- Mejorar las habilidades digitales básicas y avanzadas de los ciudadanos;
- Mejorar la adopción de nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, los datos y la nube, en las empresas de la UE, incluidas las pequeñas empresas;
- Avanzar aún más en la conectividad, la informática y la infraestructura de datos de la UE; y
- Hacer que los Servicios Públicos y la Administración estén disponibles en línea.

Estos objetivos encarnan los objetivos del programa de políticas, como garantizar una tecnología digital segura y protegida, un entorno en línea competitivo para las pymes, prácticas seguras de ciberseguridad, acceso justo a las oportunidades digitales para todos, así como el desarrollo de innovaciones sostenibles, energéticas y eficientes en recursos.

Cedefop – ELA se unen para entregar mayor valor a las partes interesadas / Cedefop – ELA join forces to deliver greater value to stakeholders

(Cedefop, 17/01/2023)

Cedefop y la Autoridad Laboral Europea (ELA) han firmado un memorando de colaboración (MoU) para promover su cooperación en Educación y Formación Profesional (EFP), competencias y movilidad laboral en la UE.

Las dos agencias acordaron trabajar juntas para maximizar las sinergias, evitar cualquier posible duplicación de actividades en campos de interés similar y transferir buenas prácticas.

Cedefop y ELA reconocen que tienen mandatos, tareas y objetivos distintos pero relacionados, en los campos de EFP, competencias, cualificaciones, movilidad laboral de la UE y coordinación de la seguridad social, respectivamente, y que, por lo tanto, su cooperación estructurada les permitiría ofrecer un mayor valor añadido para la UE, sus Estados miembros, los interlocutores sociales y el mundo de la educación y el trabajo.



El Año Europeo de las Capacidades pone al Cedefop en el centro de la escena / The European Year of Skills brings Cedefop centre-stage

(Comisión Europea, 24/01/2023)

Cedefop se compromete a contribuir ampliamente al Año Europeo de las capacidades 2023 (EYS2023), que llega en un momento crucial, con las capacidades y competencias en el centro de una transformación fundamental del mercado laboral a medida que la ecologización y la digitalización de la economía ganan velocidad.

El Director Ejecutivo del Cedefop, Jürgen Siebel, informó que Cedefop ha estado reflexionando sobre la mejor manera de aprovechar sus conocimientos y experiencia en materia de competencias y de Educación y Formación Profesional (EFP) en el marco del EYS2023 y ha decidido desarrollar sus líneas de trabajo establecidas para llevar a cabo la EFP, las competencias y la perspectiva del empleo en las transiciones digitales y verdes y otras transformaciones, así como para proporcionar conocimientos basados en pruebas que ayuden a los países, las regiones y los interlocutores sociales a hacer frente a la crisis que se está convirtiendo en la nueva normalidad.

Añadió que la “revolución de las competencias” debería consistir en desarrollar competencias y hacer el mejor uso posible de ellas, expandir el potencial de aprendizaje en los puestos de trabajo, cerrar las brechas y la escasez de competencias, mitigar los desajustes, construir buenos sistemas continuos de EFP (CEFP) y de apoyo a la carrera profesional y aprovechar las oportunidades de movilidad.

Asimismo, también se centró en el trabajo del Cedefop en la transformación del lugar de trabajo, una tendencia que se aceleró en los últimos años debido a la pandemia y sus repercusiones, señalando la importancia crucial de la inteligencia de competencias y poniendo a SkillsOVATE como un ejemplo de demanda de trabajo y competencias casi en tiempo real.

Finalmente, se refirió al trabajo que ha estado haciendo el Cedefop sobre la ecologización y la digitalización de la economía y lo que implica y exige el Pacto Verde Europeo de la educación y el trabajo, al tiempo que demuestra que los jóvenes a menudo están en desventaja a pesar de su ventaja inicial cuando se trata de las transiciones gemelas.

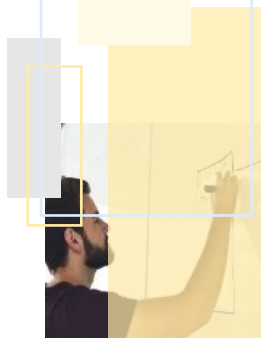


Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

Workshop on Prevention of Violence and Harassment in the Workplace for Labour Inspectors

Taller sobre Prevención de la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo para Inspectores de Trabajo

(Evento híbrido, 1 febrero)

2nd meeting of Working Group on Integration of displaced people and refugees

2ª reunión del Grupo de Trabajo sobre Integración de desplazados y refugiados

(Oslo, Noruega, 6 febrero)

Report of the High-Level Group on the future of social protection and of the welfare state in the EU

Informe del Grupo de Alto Nivel sobre el futuro de la protección social y del Estado del Bienestar en la UE

(Bruselas, Bélgica, 7 febrero)

3rd meeting of Working Group on PES Digitalisation

3ª reunión del Grupo de Trabajo sobre Digitalización de SPE

(Amsterdam, Países Bajos, 9 febrero)

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)

PES Network Seminar on New forms of skills assessments and validation

Seminario de la Red PES sobre Nuevas formas de evaluación y validación de habilidades

(Bruselas, Bélgica, 21 febrero)

Digitalisation in social security coordination (ESSPASS) and 'Labour Cards'

Digitalización en la coordinación de la seguridad social (ESSPASS) y 'Tarjetas Laborales'

(Evento virtual, 1 marzo)

Technical workshop on Care, Decent Work and Macroeconomic Policy

Taller técnico sobre Cuidados, Trabajo Decente y Política Macroeconómica

(Ginebra, Suiza, 27-28 marzo)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Mental health in the digital world of work

La salud mental en el mundo digital del trabajo

(Sevilla, España, 3-4 febrero)

Roundtable: A collective and coordinated OSH emergency preparedness and response to support Global OSH Challenges

Mesa redonda: Una preparación y respuesta colectiva y coordinada ante emergencias de SST para apoyar los desafíos globales de SST

(Londres, Reino Unido, 23 febrero)



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Trends in PES - Assessment Report on PES Capacity 2022

Tendencias en los SPE - Informe de evaluación de la capacidad de los SPE 2022

(Enero 2023)

El informe proporciona una descripción general de las tendencias clave en el desarrollo de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), describiendo aspectos de su capacidad y los servicios que ofrecen al usuario. Se basa en las respuestas de los SPE a la encuesta anual de capacidad de los SPE recibida en julio y agosto de 2022. Este año se recopiló información específica sobre la cooperación de los SPE con los municipios y cómo los SPE utilizan la subcontratación para trabajar con otros actores en el mercado laboral. Dos temas adicionales importantes este año son el impacto de la pandemia (continuación del informe de 2021) y el apoyo que los SPE prestan a los solicitantes de empleo de Ucrania.



Labour market policy - Expenditure and participants - Data 2020

Política del mercado laboral - Gasto y participantes - Datos 2020

(Enero 2023)

Esta publicación presenta estadísticas sobre las medidas de la política del mercado laboral implementadas por los Estados miembros de la UE, Noruega y el Reino Unido en 2020, junto con series temporales de variables clave que cubren el período 2008-2020.



Study supporting the evaluation of the Quality Framework for Traineeships

Estudio de apoyo a la evaluación del Marco de Calidad para las Prácticas

(Enero 2023)

El propósito general de este estudio es apoyar a la Comisión Europea en su evaluación de 2022 de la Recomendación del Consejo sobre un Marco de Calidad para las prácticas. Ocho años después de la introducción de este Marco, la evaluación aporta una buena oportunidad para evaluar el impacto de su implementación y explorar si se requieren adaptaciones o ajustes. El ámbito de la evaluación es la UE en su composición actual de 27 Estados miembros. El período de tiempo cubierto es el período comprendido entre el cuarto trimestre de 2014 y el cuarto trimestre de 2021. El estudio se centra en las prácticas en mercado abierto y aquellas que se enmarcan en las Políticas Activas del Mercado Laboral.



Evaluation on a Quality Framework for Traineeships

Evaluación del Marco de Calidad para Prácticas (2023)

(Enero 2023)

La evaluación de la Comisión del Marco de Calidad para los períodos de prácticas de 2014 se basa en un estudio sobre la aplicación del Marco en los Estados miembros, los resultados de varias consultas a las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, tanto a nivel nacional como de la UE, y una encuesta que evalúa las respuestas de más de 1.800 aprendices.



Gender Equality and Work-Life Balance Policies during and after the COVID-19 crisis

Políticas de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar durante y después de la crisis del COVID-19

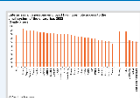
(Enero 2023)

Este informe ilustra cómo en los Estados miembros las responsabilidades de cuidado se comparten por igual entre mujeres y hombres solo en aproximadamente un tercio de las familias. La división desigual del trabajo de cuidados no remunerado entre hombres y mujeres reduce el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, y conduce a una concentración de mujeres en sectores y trabajos que permiten una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo a cambio de menores salarios y oportunidades de carrera. Las propias brechas de género en el mercado laboral refuerzan la división desigual del trabajo de cuidados no remunerado en los hogares. Por lo tanto, las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar son fundamentales para apoyar la participación y el empleo de las mujeres en el mercado laboral y lograr la igualdad de género en el mercado laboral.

Publicaciones, Informes, Web Internacionales

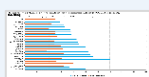


AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Digital economy and society statistics - enterprises
Estadísticas de economía y sociedad digital – empresas
 (Enero 2023)

Este artículo presenta estadísticas recientes sobre el uso de Internet por parte de las empresas; reuniones en remoto y acceso remoto a los recursos empresariales a través de Internet y sobre la seguridad de las TIC en las empresas. Otros temas importantes del artículo reflejan el empleo, la contratación y la formación de especialistas en TIC en las empresas de la UE, así como información sobre el comercio electrónico.



Businesses in the information and communication services sector
Empresas del sector de los servicios de información y comunicación
 (Enero 2023)

Presenta una descripción general de las estadísticas del sector de servicios de información y comunicación de la Unión Europea, según lo cubierto por la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE Rev. 2 Sección J).



Quarterly national accounts - GDP and employment
Cuentas nacionales trimestrales - PIB y empleo
 (Enero 2023)

Se ofrecen mensajes clave y datos basados en la estimación actualizada de Eurostat del Producto Interior Bruto trimestral y el empleo para el tercer trimestre de 2022 en la Unión Europea y la Eurozona.



Urban-rural Europe - education and training
Europa rural-urbana: educación y formación
 (Enero 2023)

Este artículo presenta datos siguiendo la progresión natural de alumnos y estudiantes a través de diferentes niveles del sistema educativo (según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE)), antes de analizar las transiciones de la educación al mercado laboral y la participación de los adultos en la educación y aprendizaje.



Urban-rural Europe - labour market
Europa urbana-rural - mercado laboral
 (Enero 2023)

Casi cuatro de cada cinco (79,6%) hombres de entre 20 y 64 años que vivían en zonas rurales de la UE en 2021 tenían empleo. Este porcentaje fue más alto que las proporciones correspondientes registradas entre los hombres que viven en pueblos y suburbios (78,9%) y en las ciudades (77,5%). Para cada grado de urbanización, la proporción de hombres ocupados siempre fue mayor que la proporción de mujeres ocupadas. En contraste con el patrón observado para los hombres, la proporción más alta de mujeres ocupadas se registró entre las que vivían en las ciudades (69,0%), mientras que las proporciones más altas de mujeres fuera de la población activa se encontraban en los pueblos y suburbios (28,5%).



Businesses in the computer and personal and household goods repair sector
Empresas del sector de reparación de ordenadores y enseres personales y del hogar
 (Enero 2023)

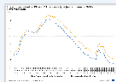
En el mismo se presenta una descripción general de las estadísticas para la reparación de ordenadores y artículos personales y domésticos en la Unión Europea, según lo cubierto por la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE Rev. 2 División 95).



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Unemployment statistics Estadísticas de desempleo (Enero 2023)

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



Living conditions in Europe - income distribution and income inequality Condiciones de vida en Europa: distribución de ingresos y desigualdad de ingresos (Enero 2023)

Artículo que presenta datos sobre resultados clave relacionados con la distribución de los ingresos y la desigualdad en los ingresos. Los datos utilizados en este artículo se derivan de las estadísticas de la UE sobre ingresos y condiciones de vida. La población de referencia para la información presentada son todos los hogares privados y sus miembros actuales que residen en el territorio de un Estado miembro de la UE (o país no miembro de la UE) en el momento de la recopilación de datos.



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 (Enero 2023)

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.

Summary Resumen



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 (SST): recursos en el lugar de trabajo para el diseño, la aplicación y el uso (Enero 2023)

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 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.

Summary Resumen



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



Briefing note- Ready, steady, go!
Nota informativa - ¡Preparados, listos, ya!
 (Enero 2023)

Las actividades del Cedefop 2022-23 ayudan a poner en marcha el Año Europeo de las Capacidades. En un contexto de crisis y megatendencias aceleradas, el Cedefop siguió centrando la atención en las dimensiones de Educación y Formación Profesional (EFP), competencias y empleo de la transición gemela. Su trabajo ayudó a evaluar las implicaciones de los desafíos actuales para los sistemas EFP y estimuló la reflexión sobre cómo las políticas contribuyen a que las personas sean aptas para el futuro.



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



The rise in telework: Impact on working conditions and regulations

El auge del teletrabajo: Impacto en las condiciones y normativas laborales
 (Enero 2023)

Informe 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 que muy probablemente no se habría alcanzado antes de 2027. El aumento del teletrabajo y la conciencia de sus implicaciones para las condiciones de trabajo han impulsado un enfoque renovado en los marcos regulatorios, con nuevas regulaciones de teletrabajo aprobadas en varios Estados miembros de la UE.



Economic and social inequalities in Europe in the aftermath of the COVID-19 pandemic

Desigualdades económicas y sociales en Europa tras la pandemia de COVID-19
 (Enero 2023)

La pandemia de COVID-19 tuvo impactos diversos en los grupos sociales, según las desventajas existentes, y se creía ampliamente que desencadenó un aumento de las desigualdades en diferentes áreas de la vida. Utilizando indicadores del Marco de Monitor de Desigualdad Multidimensional (MIMF) de la UE, este informe muestra cómo cambió la desigualdad en las esferas de ingresos, salud, empleo y educación entre 2010 y 2020. También examina los principales impulsores de este cambio durante la pandemia y explora las relaciones entre las políticas gubernamentales en varios campos y la desigualdad.

Executive summary
Resumen ejecutivo



Programming document 2021-2024: Work programme 2023

Documento de programación 2021-2024: Programa de trabajo 2023
 (Enero 2023)

Este documento describe el trabajo planificado por Eurofound durante el período de programación 2021-2024. Establece el contexto político e institucional para el programa, describe el programa plurianual para el período de cuatro años y establece el programa de trabajo para 2023. El marco del programa de trabajo para 2023 se establece en el contexto de la guerra en Ucrania, aumentando la crisis energética y el coste de la vida en toda la Unión Europea, así como los megaimpulsos del cambio estructural en Europa relacionados con la demografía, la tecnología, la globalización y el cambio climático.

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



Retaining Talent at All Ages

Retener el talento en todas las edades

(Enero 2023)

Los cambios profundos y rápidos en el mundo del trabajo impulsados por las transformaciones digital y verde, así como el envejecimiento de la población, se han asociado con una mayor inestabilidad laboral, con costes potenciales para las empresas, los trabajadores y la sociedad. La escasez sin precedentes de mano de obra y competencias que surgió durante la recuperación de la pandemia de COVID-19 ha aumentado aún más la importancia de desarrollar y retener el talento. En el contexto de una población activa más diversa en edad, abordar este desafío requerirá mejores condiciones de trabajo, mayores inversiones en formación y abordar las dificultades para conciliar el trabajo con los problemas de salud y las responsabilidades de cuidado. Este informe presenta evidencia sobre las tendencias recientes en la permanencia en el trabajo y la rotación de empleados, cómo han cambiado debido a la crisis de COVID-19 y aporta información sobre por qué los empleados renunciaron a sus trabajos.



What we know about the skills and early labour market outcomes of refugees from Ukraine

Lo que sabemos sobre las competencias y los primeros resultados en el mercado laboral de los refugiados de Ucrania

(Enero 2023)

Encontrar un empleo remunerado acorde con las cualificaciones educativas y profesionales de los refugiados ayuda a los recién llegados a ser autosuficientes e impulsa la economía local. También les permite usar y posiblemente mejorar aún más sus competencias, lo cual es crucial para la futura recuperación de Ucrania. Esta respuesta política describe la evidencia existente sobre los perfiles socioeconómicos y la integración en el mercado laboral de los refugiados ucranianos en los países de la OCDE, así como las políticas relevantes para apoyar aún más la integración en el mercado laboral. Los resultados sugieren que la inclusión en el mercado laboral de los refugiados ucranianos ha sido más rápida en comparación con otros grupos de refugiados. Dicho esto, gran parte de la captación temprana de empleo por parte de los refugiados ucranianos se ha concentrado en trabajos poco cualificados, por lo que los desajustes de habilidades se están generalizando.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



World Employment and Social Outlook: Trends 2023

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023

(Enero 2023)

Resumen ejecutivo

El informe abarca el alcance y las consecuencias de la perturbación del mercado laboral causada por las crisis económicas y geopolíticas superpuestas y analiza las pautas mundiales, las diferencias regionales y los resultados entre los distintos grupos de trabajadores. Presta especial atención al impacto de las distintas crisis en la productividad, la calidad del empleo y las oportunidades laborales, y cómo estas tendencias amenazan con socavar la justicia social en todo el mundo.



Working Time and Work-Life Balance Around the World

El tiempo de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en el mundo

(Enero 2023)

El informe analiza diferentes organizaciones del tiempo de trabajo y sus efectos sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal, como los sistemas de trabajo por turnos, por pedido, horarios comprimidos y horas anuales promedio. Advierte que los beneficios de algunas de estas modalidades flexibles, como una mejor vida familiar, pueden estar acompañados por costes como mayores desequilibrios de género y riesgos para la salud. Las medidas adoptadas durante la crisis de la COVID-19 aportaron pruebas nuevas y contundentes de que ofrecer a los trabajadores más flexibilidad en cómo, dónde y cuándo trabajan puede dar resultados positivos tanto para ellos como para las empresas, por ejemplo, mejorando la productividad. Por el contrario, restringir la flexibilidad acarrea costes substanciales, como una mayor rotación del personal.



Legislación



2023/C 32/06

Resolución del Parlamento Europeo, de 23 de junio de 2022, sobre la aplicación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (2021/2251(INI))

Fecha de publicación: 27 de enero

2023/C 32/07

Resolución del Parlamento Europeo, de 23 de junio de 2022, sobre la aplicación de medidas de inclusión en el marco de Erasmus+ 2014-2020 (2021/2009(INI))

Fecha de publicación: 27 de enero

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Enero 2023

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



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