

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Abril 2023



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

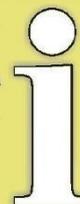
Alfredo Timermans del Olmo

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

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: 04/2023

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

Índice

I.	INFORMACIÓN EPSSCO	4
	1.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	5
	1.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en marzo y abril	6
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	7
	2.1. Estadísticas Eurostat	7
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	7
	• Tasas de paro en el mes de febrero de 2023	7
	2.1.2. Estadísticas de Desempleo (4º trimestre 2022)	8
	• Tasas de Desempleo Global (15 - 64 años), femenino, juvenil (15 – 24 años) y mayores (55 – 64 años)	8
	2.1.3. Estadísticas de Empleo (4º trimestre 2022)	8
	• Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global (20 – 64 años)	8
	▪ Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global y por género (20 – 64 años)	9
	▪ Tasas de empleo global (15 – 64 años), femenino, juvenil (15 – 24 años) y mayores (55 – 64 años)	10
	▪ Porcentaje de empleo temporal y a tiempo parcial	11
III.	BUENAS PRÁCTICAS	12
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	15
	4.1. Noticias	15
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	17
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	17
	4.4. Legislación	21
	4.5. Convocatorias / Consultas	21

Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



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

[Programa](#) →

PROGRAMA

En general



Seguridad – unidad.



Competitividad.



Transiciones verdes y energéticas.



Valores democráticos y estado de derecho: nuestra base



En Empleo y Política Social

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

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

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

Lograr una mayor igualdad de género

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

Trabajar en la estrategia de salud y asistencia.

NOTICIAS



La Presidencia llega a la mitad de su camino / Presidency reaches halfway point
31.03.2023

El apoyo a Ucrania y la presión constante sobre Rusia, las cuestiones climáticas y energéticas, y la inclusión en la agenda de la competitividad de la UE a largo plazo han definido la primera mitad de la Presidencia sueca. La Presidencia ha dirigido el trabajo del Consejo hacia el objetivo de hacer que la UE sea más segura, más verde y más libre. Brindar apoyo a Ucrania y presionar a Rusia ha sido uno de los temas más relevantes durante la Presidencia sueca. Desde el primer día, la máxima prioridad ha sido preservar la fuerza y la unidad demostradas por la UE durante el último año. Por ello, la Presidencia ha realizado grandes esfuerzos para seguir ejerciendo una intensa presión sobre Rusia a través de sanciones y otros medios, y ha tratado de brindar el mayor apoyo posible a Ucrania: económico, político, humanitario, militar y judicial. Los temas relacionados con el clima y la energía también han ocupado un lugar destacado en la agenda. En marzo, los negociadores de la Presidencia alcanzaron un acuerdo preliminar con el Parlamento Europeo sobre propuestas en materia de eficiencia energética, transporte marítimo sostenible e infraestructuras para combustibles alternativos. Estas propuestas legislativas forman parte del paquete Fit for 55 destinado a garantizar que la UE reduzca las emisiones en al menos un 55 % para 2030. Finalmente, cabe destacar la importancia que se ha dado a la competitividad a largo plazo de la UE. A iniciativa de la Presidencia, la Comisión Europea ha elaborado una estrategia a largo plazo para mejorar el crecimiento y la productividad, con especial atención a la digitalización, el comercio y la innovación. Sobre la base de esta estrategia, los jefes de Estado y de Gobierno de la UE acordaron el 23 de marzo unas conclusiones que allanan el camino hacia el fortalecimiento de la competitividad de la UE.

Jornada sobre Protección Institucional de los Derechos Fundamentales en Tiempos de Crisis / Conference on Institutional Protection of Fundamental Rights in Times of Crises
20.04.2023

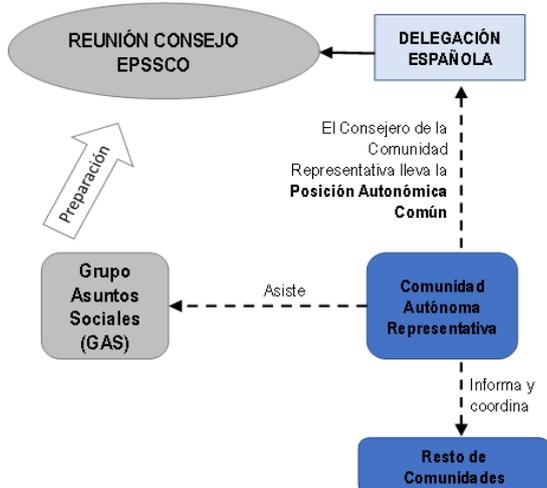
La transición verde en la agenda de los ministros de medio ambiente de la UE / Green transition on the agenda for EU environment ministers
19.04.2023

Rueda de prensa con la Ministra de Asuntos de la UE, Jessika Roswall, que marca el punto medio de la Presidencia sueca / Press briefing with Minister for EU Affairs Jessika Roswall marking Swedish Presidency's halfway point
30.03.2023

[Sitio web de la Presidencia Sueca](#)

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

Representación Autonómica Directa



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

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

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

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1ª Ronda)



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

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

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

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

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



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en marzo y abril



Reuniones 30 de marzo y 21 de abril

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican la Directiva 98/24/CE del Consejo y la Directiva 2004/37/CE del Europeo y del Consejo por lo que respecta a los valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos y diisocianatos.

Los temas tratados más relevantes fueron: el establecimiento de directrices para resolver la problemática de trabajadores con largos de periodos de exposición al plomo, el establecimiento de directrices para la protección específica de las mujeres en edad fértil y el establecimiento de periodos transitorios para el plomo, generales y por sectores, con especial referencia a la industria de baterías. En la reunión del 21 de abril el debate se centró en el texto de compromiso del pasado 14 de abril, que la

mayoría de los países valoran positivamente, siendo los temas más relevantes los siguientes: periodo transitorio propuesto para el valor límite biológico (VLB) con el objetivo de resolver la problemática de los trabajadores con largos de periodos de exposición al plomo; algunos Estados preferirían que no existiera periodo transitorio, pero son flexibles; países que consideran excesivo el VLB de 70 µg/dl como valor máximo después del periodo transitorio (1 de enero de 2029); incorporación de la notación “sustancia reprotóxica sin umbral” para el plomo y sus compuestos inorgánicos. La Presidencia ante la falta de acuerdo en el periodo transitorio, concede un plazo hasta el próximo 25 de abril para presentar observaciones.

Reuniones 31 de marzo y 26 de abril

Propuesta de Recomendación del Consejo para intensificar el diálogo social en la Unión Europea.

En ambas reuniones se llevó a cabo el análisis de la propuesta en base a la nueva versión del texto elaborado por la Presidencia del Consejo de la UE. El texto recoge la mayoría de las propuestas enviadas por escrito por parte de las delegaciones. Todas las delegaciones acogen favorable y positivamente la nueva versión del texto. A resaltar dos cuestiones. De un lado, la propuesta de incluir la referencia a la *Recomendación de salarios mínimos*, como marco y base para la definición del concepto *salarios mínimos* a los que se refiere esta Recomendación y salvaguardar así las diferencias entre los Estados miembros (EEMM). De otro, la sugerencia de algunas delegaciones de modificar el uso del verbo *ensure*, por cuanto entienden que es demasiado taxativo para una

Recomendación. La Presidencia destaca del conjunto del texto el cambio en el punto 8(a), relativo a las derogaciones de convenios colectivos. El texto de la Presidencia es menos detallado para respetar la autonomía de los agentes sociales y garantizar que la Recomendación funciona para los distintos modelos de negociaciones colectivas de los EEMM. No obstante, el párrafo sigue generando dudas entre los EEMM. A propuesta de la Comisión se sugiere eliminarlo de la parte operativa del texto y llevarlo a los Considerandos. Los EEMM se abren a estudiar esta posibilidad. También se estudiará la posibilidad de suprimir el punto 13 si el Consejo no ve la necesidad de desarrollar indicadores. La Presidencia espera poder cerrar el texto y llevarlo a COREPER para su aprobación en Consejo EPSCO de junio.

Reuniones 20 de abril

Propuesta de compromiso que la Presidencia sueca facilita en relación con las Conclusiones del Consejo en relación con la incorporación de la perspectiva de género a las políticas, los programas y el presupuesto.

En términos generales, del estudio del nuevo texto y las intervenciones de las delegaciones pueden extraerse las siguientes ideas principales:

- La mayoría de delegaciones coinciden en la necesidad de adoptar un nuevo enfoque para erradicar la desigualdad de género denominado “*gender mainstreaming*”, que supone incorporar la perspectiva de género a las políticas, los

programas y los presupuestos en todas las fases de su elaboración, aplicación y eventual control posterior.

- Este nuevo enfoque tiene un importante apoyo en la recolección de datos y la elaboración de estadísticas.

- La inclusión por parte de la Presidencia de una mención al respeto a las “*prioridades nacionales*”. Algunas delegaciones consideraban arriesgada esta modificación, lo ven como una incorporación con efectos desconocidos y que podría resultar muy arriesgada. Salvando estas cuestiones puede decirse que el acuerdo total está cerca, de modo que en la próxima reunión prevista para el 8 de mayo pueda quedar definitivamente establecido el texto.

Reunión 24 de abril

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas, debate basado en el texto de compromiso de la Presidencia 8102/23.

El objeto fue debatir sobre el nuevo texto remitido por la Presidencia sueca el pasado día 14 de abril (documento 8102/23) para que los EEMM expresasen sus posiciones a los cambios introducidos en el texto. Sobre la base de la información y comentarios por

escrito recibidos, la Presidencia ha elaborado un nuevo texto de compromiso con ajustes en los artículos: 4(1), Sobre la presunción legal; 4 a (2), Aplicación de la presunción; 22, La Presidencia explica los cambios en este artículo. Se pone de manifiesto de que puede que haya llegado el momento de pasar la propuesta a debate en COREPER a mediados o finales de mayo, ya que la idea es aprobar una orientación general en junio.



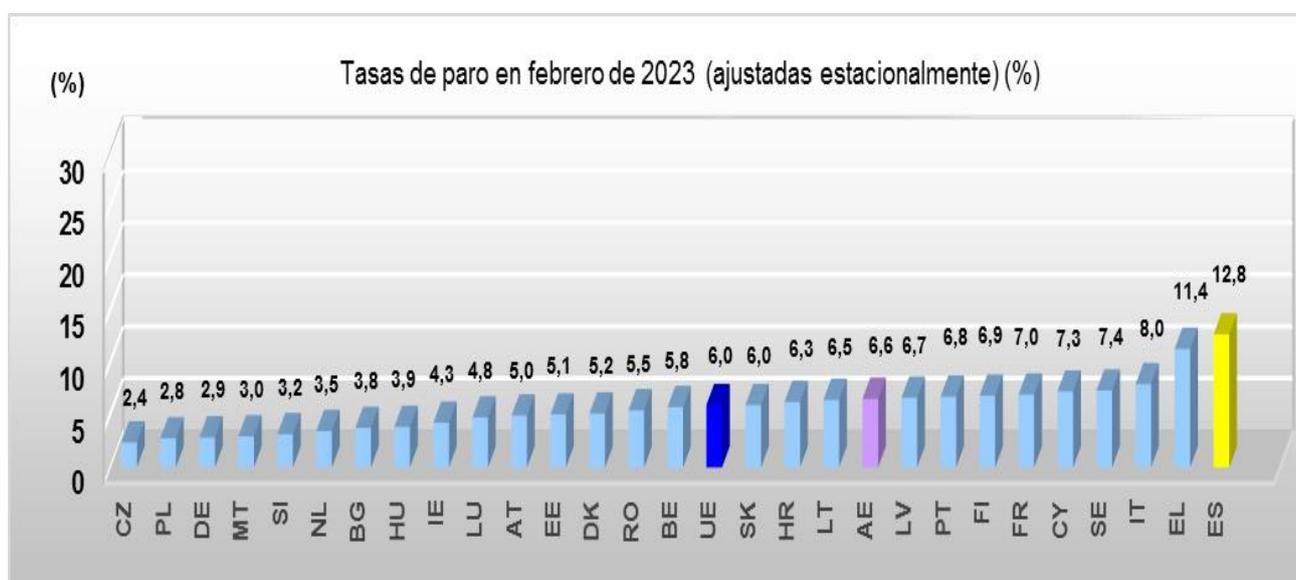
Datos de interés

- **Disminución del desempleo juvenil (15-24 años) en la Comunidad de Madrid en 6,6 puntos porcentuales (pp), en el cuarto trimestre de 2022 con respecto al tercer trimestre, según datos Eurostat.**
- **Aumento de las tasas de empleo (20-64 años) global (74,5%) y femenino (70,0%) en 0,4 y 1,3 pp respectivamente en la Comunidad de Madrid en el cuarto trimestre de 2022 con respecto al trimestre anterior, según Eurostat.**
- **En el IV trimestre de 2022, la tasa de empleo femenino de 15 a 64 años de la Comunidad de Madrid (65,9%) supera a la de España (59,6%) en 6,3 puntos porcentuales (pp.), en 0,6 pp. a la de la UE-27 (65,3%) y en 0,8 pp. a la de la Eurozona (65,1%), según Eurostat.**

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de febrero de 2023

**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 31 de marzo de 2023)**

En febrero de 2023, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 6,6%, estable en comparación con enero de 2023 y por debajo del 6,8% de febrero de 2022. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,0% en febrero de 2023, inferior al 6,1% de enero de 2023 y al 6,2% de febrero de 2022.

Eurostat estima que 13,120 millones de personas en la UE, de los cuales 11,142 millones pertenecen a la Eurozona, estaban desempleadas en febrero de 2023. En comparación con enero de 2023, el desempleo disminuyó en 24.000 en la UE y en 59.000 en la zona del euro. En comparación con febrero de 2022, el desempleo disminuyó en 247.000 en la UE y en 257.000 en la zona del euro.

En febrero de 2023, 2,799 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,283 millones estaban en la zona del euro. En febrero de 2023, la tasa de desempleo juvenil era del 14,5% en la UE y de 14,4% en la zona del euro, respectivamente, por encima del 14,4% y estable en comparación con el mes anterior. En comparación con enero de 2023, el desempleo juvenil aumentó en 22.000 en la UE y en 2.000 en la zona del euro. Comparado con febrero de 2022, el desempleo juvenil aumentó en 173.000 en la UE y en 125.000 en la zona del euro.

En febrero de 2023, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,4% en la UE, estable en comparación con enero de 2023. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,7% en febrero de 2023, también estable en comparación con el mes anterior. En la Eurozona, la tasa de paro de las mujeres fue del 7,0%, inferior al 7,1% de enero de 2023 y la tasa de paro de los hombres del 6,2%, estable en comparación con el mes anterior.

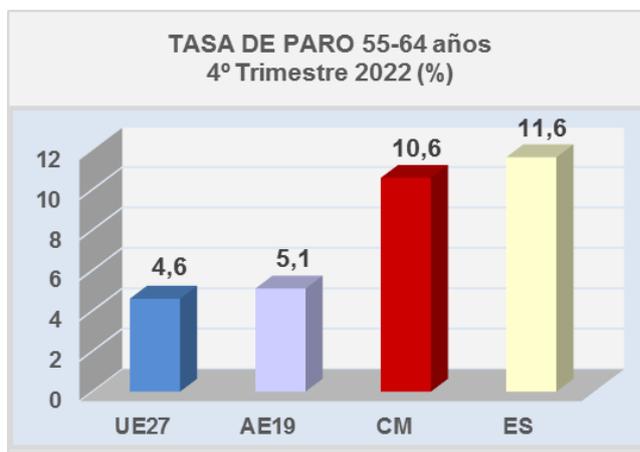
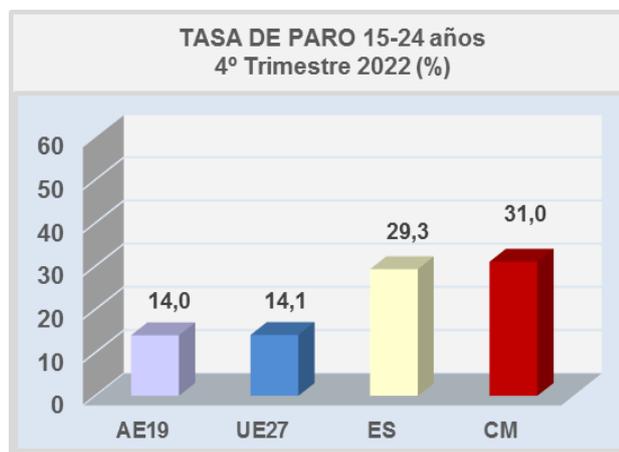
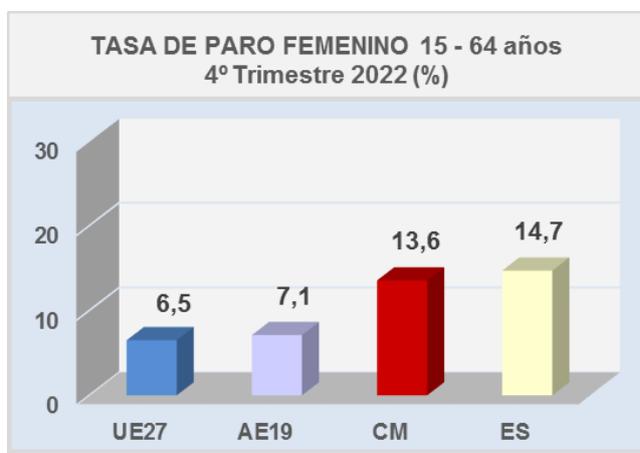
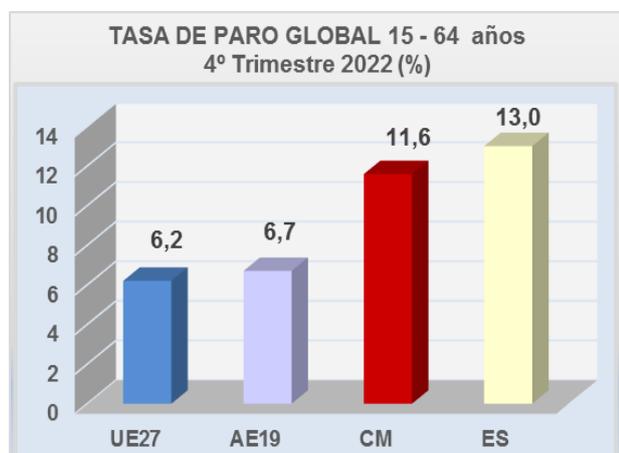
Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría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



Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo (4º 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 (4º 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**

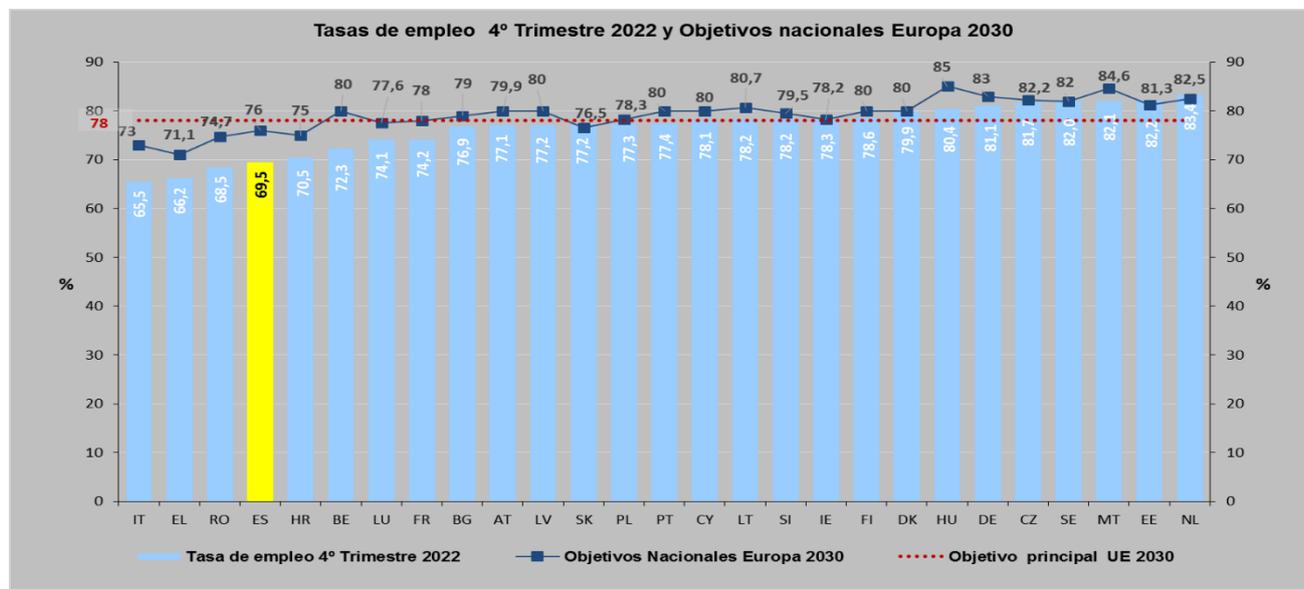


Estadísticas Eurostat

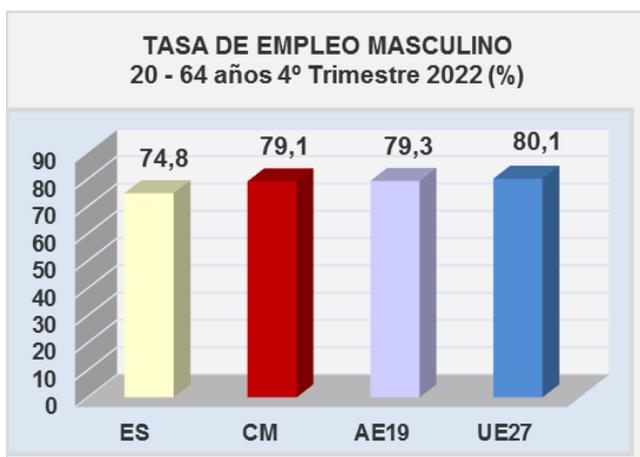
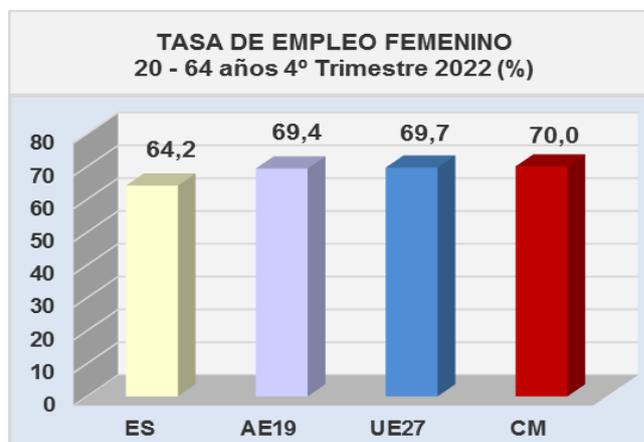
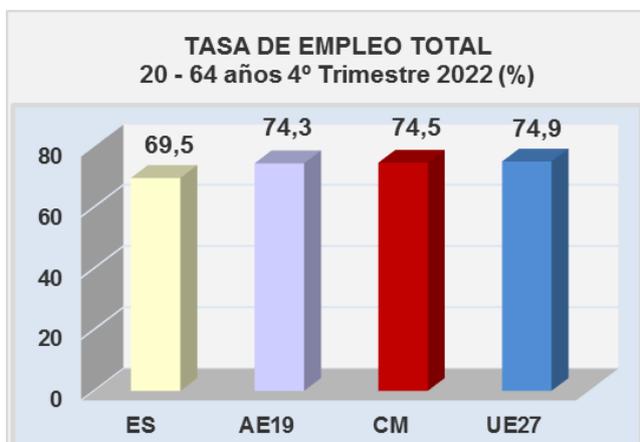
Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2022)

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 4º 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.



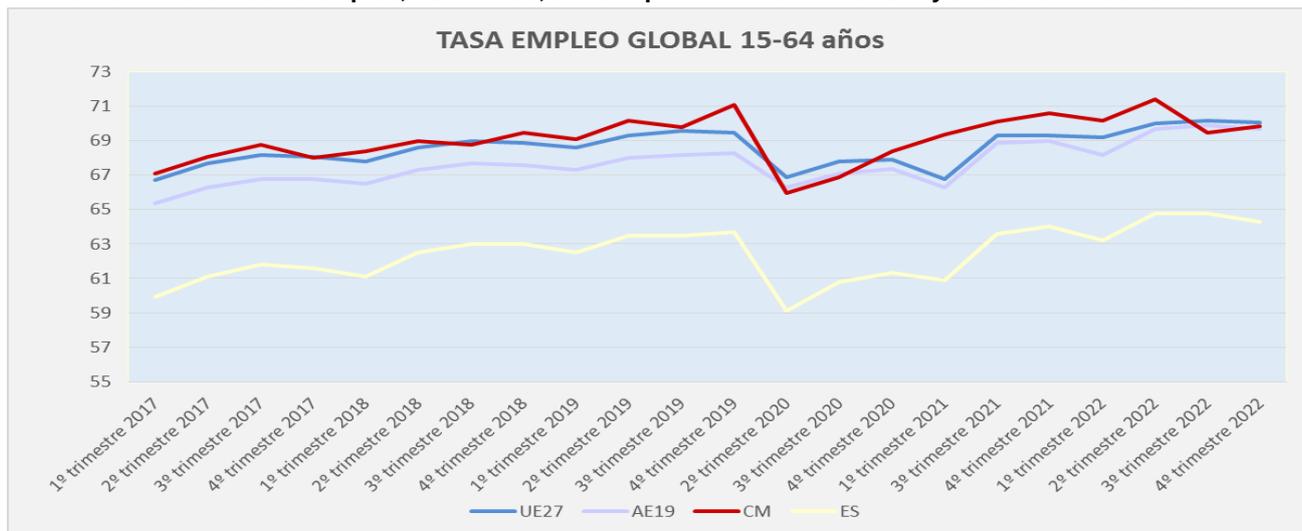
Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2022)

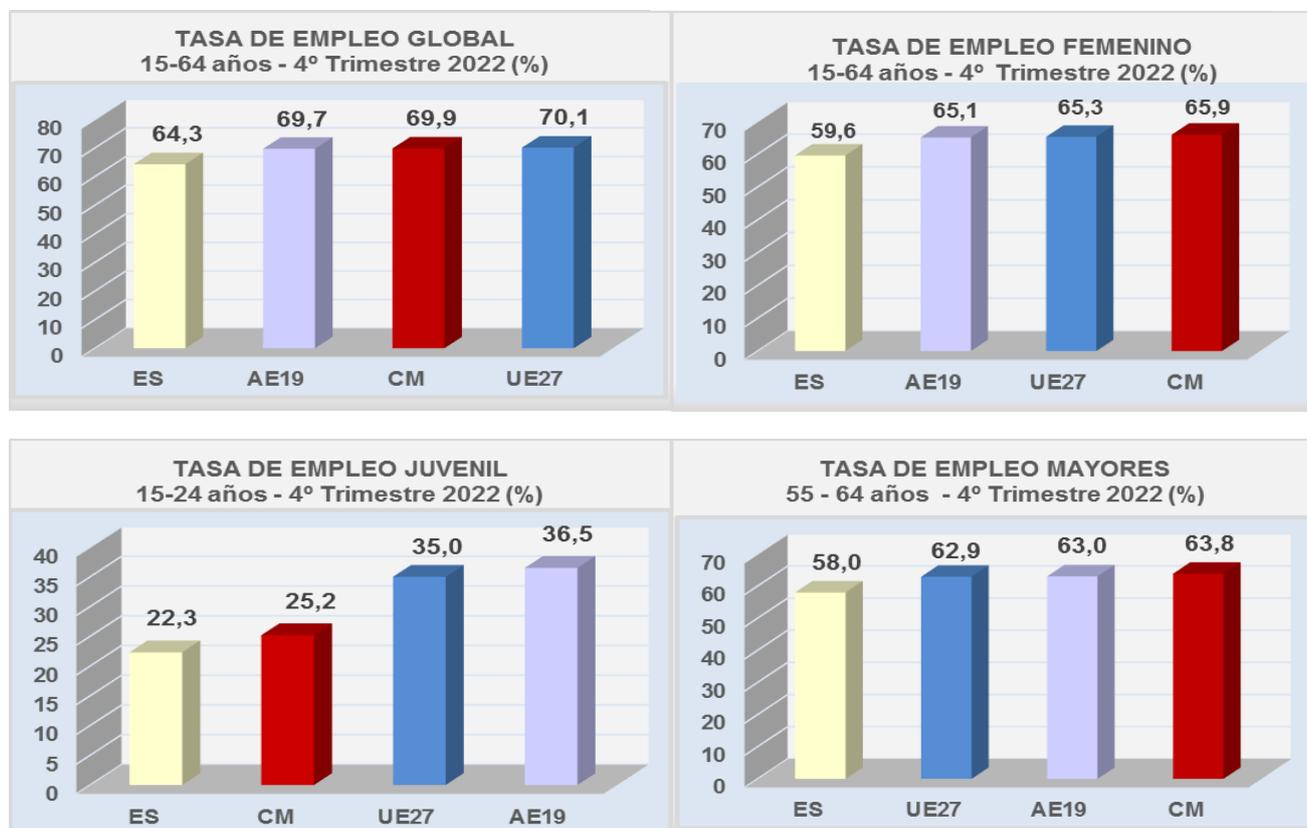
Según el comunicado de EUROSTAT, publicado el 14 de febrero, de 2023, sobre "Estimaciones del Producto Interior Bruto (PIB) y empleo para el cuarto trimestre de 2022" / "*GDP and employment flash estimates for the fourth quarter of 2022*", el PIB desestacionalizado aumentó un 0,1% en la zona del euro y se mantuvo estable en la UE en comparación con el trimestre anterior, en el que el PIB había crecido un 0,3% tanto en la zona del euro como en la UE. El número de ocupados aumentó un 0,4% tanto en la Eurozona como en la UE en el cuarto trimestre de 2022, en comparación con el tercer trimestre de 2022 en el que el empleo había aumentado un 0,3% en la Eurozona y un 0,2% 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 cuarto trimestre de 2022.

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

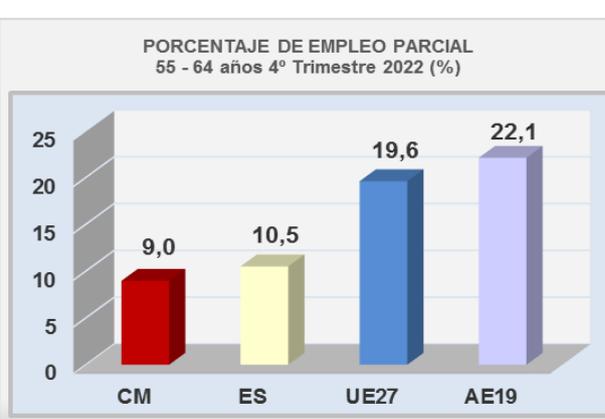
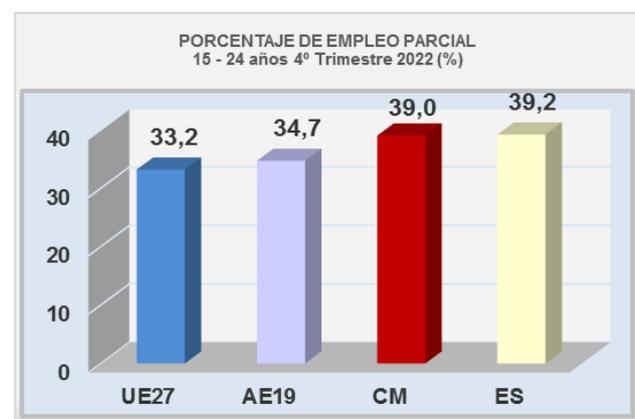
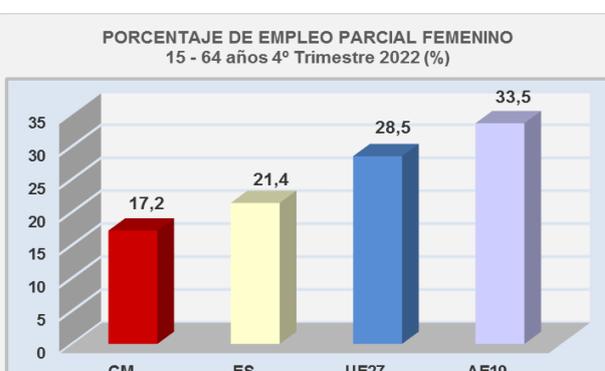
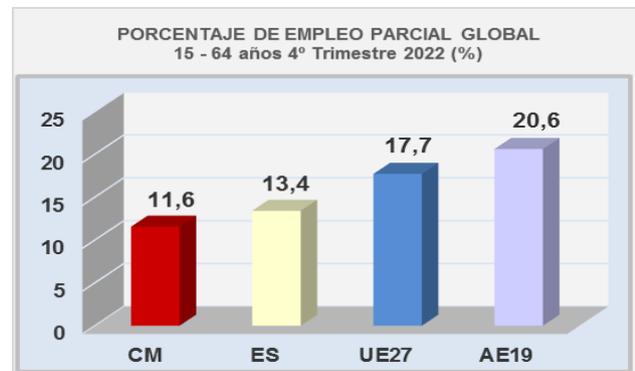
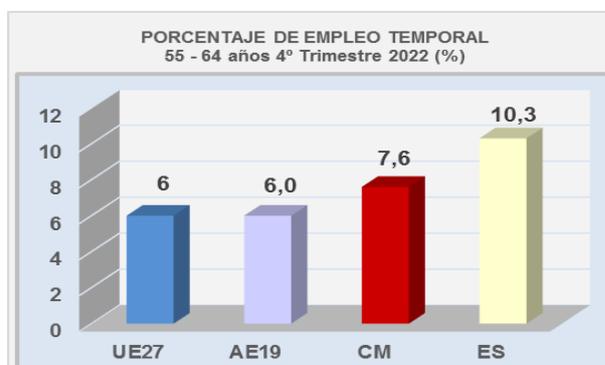
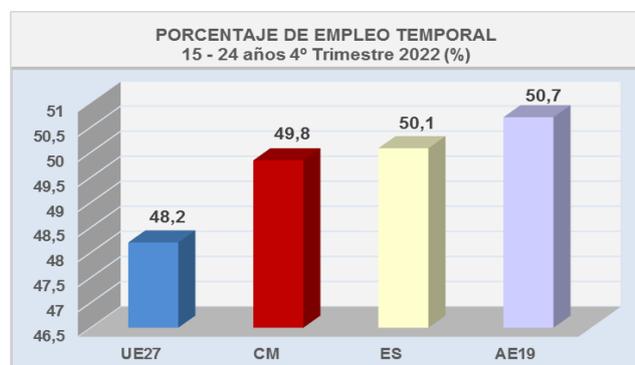
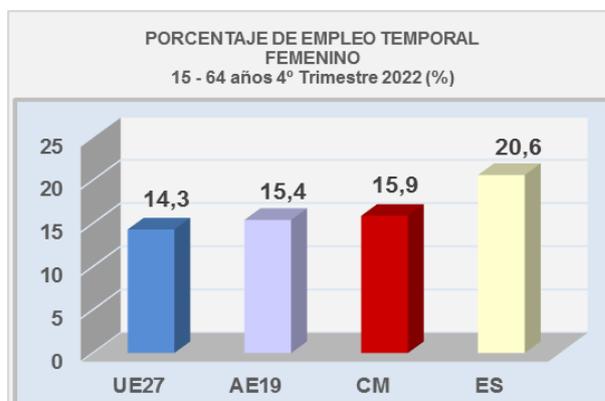
Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27.



Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Empleo (4º 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



OFRECER ASESORAMIENTO PERSONALIZADO A DEMANDANTES DE EMPLEO Y A EMPRESAS DE FORMA TELEMÁTICA

“MyOAEDlive: Servicios de teleasesoramiento a demandantes de empleo y empleadores” /

“MyOAEDlive: Tele-counselling services to jobseekers and employers”

Fecha de publicación: octubre 2021

GRECIA

Un desafío clave fue la necesidad de aportar servicios personalizados ininterrumpidos a los desempleados y, especialmente, servicios de asesoramiento de calidad durante la pandemia de COVID-19.

Durante la implementación del teleasesoramiento, surgieron algunos desafíos adicionales, tales como:

- ▶ Fue necesario un gran esfuerzo de formación y ajuste de procesos para implantar el nuevo canal digital e integrarlo sin problemas en el trabajo diario de todo el personal de la OAED, incluidos los responsables locales y los representantes de la administración.
- ▶ Los asesores sobre el terreno normalmente tienen una mayor proximidad y una mejor comprensión de las necesidades de sus usuarios, y disponen de acceso clasificado a datos locales. La entrega a nivel nacional de servicios de asesoría significó que la red de asesores de MyOAEDlive necesitaba acceso a información adecuada y registros locales y ofertas a través del Sistema Integrado de Información (IIS) de la OAED.
- ▶ El asesoramiento por teleconferencia requiere condiciones específicas, por ejemplo, privacidad, ausencia de ruido, etc. Cuando un SPE local no cumplía con estas condiciones, se animaba a los asesores laborales a teletrabajar. Sin embargo, esto también condujo a una reconsideración más amplia de la infraestructura de los locales de los SPE locales.
- ▶ El manejo de casos que no respondían generó una carga de trabajo innecesaria y esfuerzos adicionales.

Para abordar esto, se desarrolló, revisó y mejoró un proceso de reemplazo específico para los asesores laborales a fin de garantizar que las citas que no fueron utilizadas por los usuarios pudieran ser reemplazadas ad-hoc.

O.A.E.D. – Organización de Empleo de la Población Activa

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Fuentes de financiación: Presupuesto de la OAED, el personal operativo de la OAED y el personal técnico del Ministerio de Gobernanza Digital también juegan un papel decisivo en el proyecto.

¿Cuándo se implementó la práctica?

Medida de ámbito nacional.
La práctica y los servicios asociados se lanzaron el 14 de diciembre de 2020.

¿Qué organización participó en su implementación?

La Secretaría General de Sistemas de Información, supervisada por el Ministerio de Gobernanza Digital, es responsable del desarrollo y soporte técnico de la nueva plataforma. Otras organizaciones, involucradas principalmente en la parte de la interpretación, incluyen la Universidad Jónica, el Comité Helénico de Estudios del Sudeste Europeo y Metadrasi, una ONG activa en el campo de las acciones para la migración y el desarrollo.



Buenas Prácticas

PES Practices

<p>¿Cuál fue el impulsor para introducir la práctica? ¿Fue interno o externo?</p>	<p>Debido a la pandemia de COVID-19, se introdujeron restricciones de movilidad y medidas de seguridad sanitaria. Los servicios de asesoría de los SPE debían ser suspendidos. Para llenar este vacío, se introdujo el teleasesoramiento como alternativa a los servicios de asesoramiento in situ.</p>
<p>¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?</p>	<p>Principalmente, la plataforma estaba destinada a proporcionar servicios de asesoramiento igualitarios e inclusivos en toda Grecia. El uso de este tipo de tecnología permitió la continuación ininterrumpida de los servicios de asesoría y, por lo tanto, mitigó el impacto negativo de las restricciones introducidas como reacción a la pandemia de COVID-19. También ha permitido probar nuevos servicios como el asesoramiento con interpretación para extranjeros o personas con discapacidad auditiva.</p>
<p>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</p>	<p>La plataforma tiene como objetivo apoyar tanto a los empleadores como a los desempleados, con especial énfasis en las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables que enfrentan serios impedimentos para (re)ingresar al mercado laboral, como refugiados y migrantes, al garantizar la provisión de servicios ininterrumpidos por parte de los SPE, durante las restricciones de movilidad implementadas para contener la pandemia de COVID-19.</p>
<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p>Se llevaron a cabo las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar un plan concreto para implementar el teleasesoramiento: el principio básico era garantizar los servicios de asesoría más allá de los límites administrativos locales. Los ciudadanos reciben los mismos servicios de asesoramiento de calidad en todo el país, sin importar dónde vivan, y los asesores prestan los mismos servicios de calidad en todo el país, sin importar dónde trabajen. 2. Realizar una invitación a los asesores que deseen unirse al equipo de forma voluntaria. 3. Aportar formación técnica a los orientadores. 4. Aportar formación operativa a los asesores, así como pautas de implementación. 5. Elaborar un plan de trabajo de los orientadores. 6. Diseño de cajas de herramientas para cada servicio: asesoramiento a desempleados, asesoramiento a empleadores, asesoramiento a desempleados con interpretación. 7. Realización de reuniones de seguimiento con los asesores. 8. Recopilación de datos cuantitativos y cualitativos para fines de seguimiento del desempeño de los asesores. 9. Usar datos para mejorar los servicios dentro de los recursos y procesos disponibles. 10. Creación de una red nacional de asesores "MyOAEDlive".
<p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</p>	<p>Actualmente, 67 asesores totalmente capacitados en 39 oficinas locales de SPE diferentes están involucrados en la implementación del teleasesoramiento. Teniendo en cuenta la gran demanda del servicio, se prevé que este número aumente aún más.</p>
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>Desde el lanzamiento en diciembre de 2020 hasta finales de julio de 2021, se crearon 4.408 sesiones de teleasesoramiento. El 87% de estas estaban relacionadas con el asesoramiento, el 12% con la corrección de datos de registro y el 1% con cuestiones específicas de EURES.</p> <p>El asesoramiento general a los solicitantes de empleo fue el principal servicio demandado (casi dos tercios de todas las sesiones), seguido del asesoramiento a los empleadores (12%), el asesoramiento de grupos objetivo específicos (5%) y el asesoramiento con interpretación (3%).</p>



Buenas Prácticas

PES Practices

¿Qué resultados se han identificado?

Hasta el momento se han logrado los siguientes resultados:

- ▶ Los ciudadanos encuentran una imagen moderna de OAED.
- ▶ El personal de los SPE locales se familiariza con las teleconferencias como rutina diaria.
- ▶ Los asesores y las oficinas locales de los SPE que participan en la plataforma trabajan en equipos o en red.
- ▶ Las restricciones y los beneficios de la teleconferencia como servicio se han observado rápidamente y han dado lugar a ajustes rápidos.
- ▶ Los asesores adquieren experiencia en asesoramiento así como habilidades de administración del tiempo.
- ▶ Los asesores se convierten en “mentores” para el próximo grupo de compañeros que se incorporan al servicio.
- ▶ La OAED solicitó a la Secretaría General de Sistemas de Información, responsable del desarrollo y soporte técnico de la plataforma, desarrollar un mecanismo permanente de Gestión de Atención al Cliente. La medición se lanzó en julio de 2021. Los datos de dos meses están disponibles hasta el momento: el 78% (promedio) de los usuarios están muy/totalmente satisfechos con el servicio recibido.

¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?

A través de los servicios de asesoramiento basados en la tecnología, los ciudadanos, los solicitantes de empleo y los empleadores se encuentran con la imagen moderna de la OAED. Se ha hecho evidente que los beneficiarios y los miembros del personal han adoptado este nuevo servicio como una alternativa adecuada al asesoramiento presencial. La expansión adicional a otros servicios como EURES se ha considerado un éxito del programa, ampliando también su alcance. La implementación de pares mentor/asesorado también se considera un factor de éxito considerable. Por último, un importante factor de éxito fue que se ha utilizado la interpretación para ampliar la cobertura del apoyo de asesoramiento para las personas necesitadas.



Noticias



La Comisión pide un impulso masivo para permitir la educación digital y proporcionar habilidades digitales

(Comisión Europea, 18/04/2023)

La Comisión ha adoptado dos propuestas de Recomendación del Consejo en el contexto del Año Europeo de las Capacidades, con el objetivo de ayudar a los Estados miembros y al sector de la Educación y la Formación a proporcionar educación y formación digital de alta calidad, inclusiva y accesible para desarrollar la competencias digitales de los ciudadanos europeos.

Las propuestas abordan los dos principales desafíos comunes identificados conjuntamente por la Comisión y los Estados miembros de la UE: la falta de un enfoque de todo el gobierno para la educación y la formación digitales, y las dificultades para dotar a las personas de las habilidades digitales necesarias.

La propuesta de una " Recomendación del Consejo sobre los factores facilitadores clave para el éxito de la educación y la formación digitales " pide a todos los Estados miembros que garanticen el acceso universal a una educación y formación digitales inclusivas y de alta calidad, para abordar la brecha digital, que se ha vuelto aún más evidente a la luz de la crisis del COVID-19. Esto podría lograrse mediante la creación de un marco coherente de inversión, gobernanza y formación docente para una educación digital eficaz e inclusiva.

La propuesta de " Recomendación del Consejo sobre la mejora de la oferta de competencias digitales en la educación y la formación " aborda cada nivel de educación y formación. Hace un llamamiento a los Estados miembros para que comiencen temprano proporcionando habilidades digitales de manera coherente en todos los niveles de educación y formación.

Una acción clave de la Comisión será facilitar el reconocimiento de la certificación de competencias digitales. Con este fin, la Comisión ejecutará un proyecto piloto del Certificado Europeo de Competencias Digitales junto con varios Estados miembros. El certificado tiene como objetivo mejorar la confianza y la aceptación de la certificación de habilidades digitales en toda la UE. Esto ayudará a las personas a que sus habilidades digitales sean reconocidas de manera amplia, rápida y sencilla por parte de empleadores y centros de formación.

Evolución de las competencias y tendencias en la construcción / Skills developments and trends in construction

(Cedefop, 11/04/2023)

La construcción es una parte importante de la economía de la UE y emplea a más de 13 millones de personas. Los efectos indirectos en industrias relacionadas son sustanciales: millones de otros puestos de trabajo en acero, vidrio, muebles, plásticos, textiles, equipos eléctricos y otros sectores dependen del desempeño y la demanda creada por la construcción. Si bien sigue siendo uno de los sectores menos digitalizados de la UE, las nuevas tecnologías digitales le darán forma cada vez con mayor intensidad. Crecerá la demanda de trabajadores altamente cualificados, al igual que las necesidades de habilidades para ocupaciones de mediana a baja cualificación.



El análisis de anuncios de empleo en línea de Cedefop muestra un fuerte aumento en la demanda de habilidades como el uso de software CAD, colaboración digital y diseño creativo. La encuesta europea de competencias y empleos del Cedefop destacó las importantes necesidades de formación de los trabajadores de la construcción, las habilidades de muchos trabajadores no se aprovechan bien, lo que es especialmente cierto en el caso de la importante mano de obra migrante de la construcción.

Dada la estructura del empleo en la construcción (% significativo de microempresas), volver a capacitar a los trabajadores puede ser una tarea formidable. No satisfacer las necesidades de habilidades emergentes será una limitación importante en la capacidad del sector para responder a los desafíos de habilidades actuales y futuros.

El desafío de dotar a los trabajadores de la construcción de las habilidades adecuadas afectará tanto a los interesados iniciales como a los que continúan en la FP. Los programas de aprendices pueden respaldar los esfuerzos para atraer a más estudiantes jóvenes y mujeres.



Pronóstico de habilidades del Cedefop: transiciones verdes y digitales para tener un impacto positivo en el empleo / *Cedefop skills forecast: Green and digital transitions to have positive employment impact*

(Cedefop, 05/04/2023)

El pronóstico de habilidades para 2023 del Cedefop prevé que la economía de la UE-27 crezca en el período de proyección hasta 2035, aunque a un ritmo bajo, ligeramente superior al 1% anual en promedio. Se espera que los precios futuros más altos de la energía y los alimentos tengan un impacto negativo en el empleo debido a un crecimiento económico más lento. Sin embargo, las transiciones verde y digital tendrán un impacto positivo en el empleo en varios sectores. La mayoría de las ofertas de empleo se generarán por la necesidad de reemplazar a los trabajadores existentes, debido a la jubilación u otras razones, aumentará el empleo para grupos ocupacionales de la ciencia y la ingeniería, los negocios y la administración, y los profesionales de la información y la comunicación. Los profesionales de la salud y los trabajadores del cuidado personal se encuentran entre las ocupaciones que probablemente experimentarán falta de mano de obra hasta 2035, no sólo por el aumento de la demanda, sino también por las necesidades de reposición y los desequilibrios educativos.



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

Meeting of experts on decent work in agro-food: An essential part of sustainable food systems

Reunión de expertos sobre trabajo decente en agroalimentación: una parte esencial de los sistemas alimentarios sostenibles

(Ginebra, Suiza, 8-12 mayo)

Living and working in Europe – Ireland at EU50 - Eurofound's annual lecture 2023

Vivir y trabajar en Europa – Irlanda en EU50 - Conferencia anual de Eurofound 2023

(Dublín, Irlanda, 11 mayo)

Employment policies for social justice

Políticas de empleo para la justicia social

(Ginebra, Suiza, 11-12 mayo)

Cross-border Telework Between France and Switzerland: Practical Issues, Good Practices and Possible Solutions

Teletrabajo transfronterizo entre Francia y Suiza: problemas prácticos, buenas prácticas y posibles soluciones

(Lausana, Suiza, 26 mayo)

Seventh CareersNet annual meeting

Séptima reunión anual de CareersNet

(Estocolmo, Suecia, 1 junio)

Conference on deep tech entrepreneurship for an innovative, resilient, and competitive internal market

Conferencia sobre emprendimiento en tecnología profunda para un mercado interno innovador, resiliente y competitivo

(Estocolmo, Suecia, 1-2 junio)

Microcredentials – a labour market megatrend

Microcredenciales: una megatendencia del mercado laboral

(Evento virtual, 22-23 junio)

FORMACIÓN

AccessibleEU Cyprus - Accessibility and Assistive Technology in Education

AccessibleEU Chipre - Accesibilidad y tecnología de asistencia en la educación

(Nicosia, Chipre, 19 mayo)

New Scenes for Career Guidance

Nuevos Escenarios para la Orientación Profesional

(Estocolmo, Suecia, 31 mayo -1 junio)

2023 joint Cedefop/OECD symposium on Apprenticeships and the digital transition

Simposio conjunto Cedefop/OCDE de 2023 sobre aprendizaje y transición digital

(Tesalónica, Grecia, 15-16 junio)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Safe Day Webinar

Seminario web sobre el día seguro

(Evento virtual, 4 mayo)



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Occupational and Environment Spring Meeting
Reunión de Primavera Ocupacional y Medio Ambiente
 (Evento virtual, 4 mayo)

Occupational safety and health summit
Cumbre de seguridad y salud en el trabajo
 (Estocolmo, Suecia 15-16 mayo)

VI Simposio Ibérico de Riesgos Psicosociales
 (Madrid, España, 18-19 mayo)

ETUC 15th Congress
XV Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos
 (Berlín, Alemania, 23-26 mayo)

10th International Congress on Occupational Health and Risk Prevention - X Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos
 (Madrid, España 7-8 junio)

39° Congresso Nazionale di igiene industriale e ambientale - 39th National Congress of Industrial and Environmental Hygiene
39° Congreso Nacional de Higiene Industrial y Ambiental
 (Génova, Italia, 14- 16 junio)

Health and Safety at Work International Festival
Festival Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
 (Urbino, Italia, 21-23 junio)

SHO 23 – International Symposium on Occupational Safety and Hygiene
SHO 23 – Simposio Internacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
 (Oporto, Portugal, 20-21 julio)

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Policy Brief on supporting persons with disabilities in entrepreneurship
Resumen de políticas sobre el apoyo a las personas con discapacidad en el espíritu empresarial
 (Abril 2023)

Este informe explora el potencial de la política de emprendimiento para apoyar la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Las discapacidades varían ampliamente en tipo, gravedad, estabilidad, duración y tiempo de inicio, y estas características influyen en las capacidades individuales y la voluntad de participar activamente en el mercado laboral. El trabajo por cuenta propia puede proporcionar más flexibilidad que el empleo remunerado en términos de carga de trabajo, horario de trabajo y lugar de trabajo, lo que puede permitir una mejor gestión de la discapacidad y el estilo de vida.



Quarterly Review of Employment and Social Developments in Europe
Informe trimestral de empleo y evolución social en Europa
 (Abril 2023)

La parte temática de esta revisión se centra en la segregación de género en las ocupaciones de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y atención médica en los Estados miembros de la UE. Este es un tema importante en el contexto del Año Europeo de las Habilidades, porque la segregación de género puede limitar la eficiencia de hacer coincidir la oferta laboral con la demanda y dar como resultado un uso subóptimo de los talentos de mujeres y hombres. El enfoque temático muestra que tanto las ocupaciones de STEM como las de atención médica están fuertemente segregadas por género en casi todos los Estados miembros.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Study supporting the preliminary evaluation of the support provided by ESF and FEAD under the Coronavirus Response Investment Initiatives (CRII and CRII+)

Estudio que respalda la evaluación preliminar del apoyo brindado por ESF y FEAD en el marco de las Iniciativas de Inversión en Respuesta al Coronavirus (CRII y CRII+)
(Abril 2023)

El informe evalúa la respuesta inmediata del Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo para los Más Desfavorecidos a la pandemia de Covid-19. Se centra en el proceso de reacción ante la crisis. También hace un balance de las operaciones implementadas en las áreas temáticas de empleo, salud, inclusión social y educación para mitigar los efectos de la crisis del Covid-19. El informe incluye lecciones aprendidas sobre el uso y el papel del FSE y el FEAD en un contexto de crisis.



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



The future of telework and hybrid work

El futuro del teletrabajo y el trabajo híbrido
(Abril 2023)

Con la expansión del teletrabajo y las diferentes formas de trabajo híbrido como resultado de la pandemia de COVID-19, es importante que los responsables políticos consideren tanto las oportunidades como las consecuencias negativas que puedan surgir. Este informe identifica tendencias e impulsores, y predice cómo podrían interactuar para crear resultados particulares y cómo es probable que afecten a los trabajadores y las empresas. Los indicadores de política describirán lo que podría hacerse para facilitar los resultados deseables y evitar los indeseables.



Impact of climate change and climate policies on living conditions, working conditions, employment and social dialogue: A conceptual framework

Impacto del cambio climático y las políticas climáticas en las condiciones de vida, las condiciones de trabajo, el empleo y el diálogo social: un marco conceptual
(Abril 2023)

Resumen analítico de la literatura académica y política actual sobre el impacto del cambio climático y las políticas para gestionar la transición hacia una economía neutra en carbono en cuatro dominios clave: empleo, condiciones de trabajo, diálogo social y condiciones de vida. Mapea los principales resultados empíricos sobre el impacto del cambio climático y la transición verde en empleos, sectores, regiones y países en Europa, identificando las oportunidades y riesgos que las políticas de cambio climático traen a los mercados laborales europeos.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

	<p><u>Quarterly national accounts - GDP and employment</u> Cuentas nacionales trimestrales - PIB y empleo (Abril 2023)</p>	<p>Presenta mensajes clave y extracciones de datos basados en la estimación actualizada de Eurostat del producto interno bruto (PIB) trimestral y el empleo para el cuarto trimestre de 2022 en la Unión Europea y la zona del euro publicado el 20 de abril de 2023.</p>
	<p><u>Wages and labour costs</u> Salarios y costes laborales (Abril 2023)</p>	<p>Este artículo presenta, compara y contrasta cifras sobre salarios y costes laborales (gastos de personal de los empleadores) en los Estados miembros de la Unión Europea, el Reino Unido, así como en los países candidatos a la UE y de la Asociación Europea de Libre Comercio.</p>
	<p><u>Social protection statistics - unemployment benefits</u> Estadísticas de protección social - prestaciones por desempleo (Abril 2023)</p>	<p>Este artículo presenta estadísticas sobre las prestaciones de protección social destinadas a hacer frente a los riesgos y necesidades asociados al desempleo. Cubre no sólo las prestaciones por desempleo pagadas a los desempleados, sino también otras prestaciones, como las prestaciones por desempleo parcial, las prestaciones por jubilación anticipada por motivos del mercado laboral, las asignaciones para formación profesional, la indemnización por despido, etc</p>
	<p><u>Productivity trends using key national accounts indicators</u> Tendencias de la productividad utilizando indicadores clave de las cuentas nacionales (Abril 2023)</p>	<p>Este artículo utiliza indicadores sobre el desarrollo de la mano de obra, la economía total y los desgloses regionales para analizar las tendencias de productividad de la Unión Europea desde 1999 y proporcionar información sobre las principales tendencias y factores impulsores.</p>



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS

	<p><u>Measuring skill gaps in firms: the PIAAC Employer Module</u> Medición de brechas de habilidades en las empresas: el Módulo de Empleadores de PIAAC (Abril 2023)</p>	<p>Este documento presenta el módulo de empleador de la Encuesta de habilidades de adultos de la OCDE (PIAAC), una nueva encuesta de la OCDE diseñada para medir el desequilibrio entre la oferta y la demanda de las habilidades necesarias en el lugar de trabajo (brechas de habilidades), y cómo esto se relaciona con las empresas.</p>
	<p><u>Living wages in practice</u> Salarios dignos en la práctica (Abril 2023)</p>	<p>En un momento de aumento del coste de vida, amplias desigualdades salariales y pobreza laboral generalizada, la demanda de un salario digno ha aumentado. Este informe presenta y contextualiza el concepto de salario digno. También destaca los supuestos y criterios de medición clave que subyacen en los cálculos de un salario digno y pide una mayor claridad y consistencia en las metodologías existentes.</p>
	<p><u>OECD Labour Force Statistics 2022</u> Estadísticas de la población activa de la OCDE 2022 (Abril 2023)</p>	<p>Esta publicación proporciona estadísticas detalladas sobre la población activa, el empleo y el desempleo, desglosados por sexo, así como la duración del desempleo, la situación laboral, el empleo por sector de actividad y el empleo a tiempo parcial. También contiene tasas de participación y desempleo por género y grupos de edad detallados, así como cuadros comparativos de los principales componentes de la fuerza laboral.</p>



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



Pink collar jobs: new shades for the social economy

Trabajos de cuello rosa: nuevos matices para la economía social
(Abril 2023)

La economía social puede ayudar a impulsar las perspectivas de mujeres y hombres. Uno de los grandes problemas para abordar la igualdad de género es acabar con los estereotipos de género que empujan a las mujeres a lo que a menudo se ha llamado "trabajos de cuello rosa". Estos son trabajos como cuidado de niños, educación, servicios personales y domésticos, además de trabajo social.



Strengthening the attractiveness of the public service in France

Reforzar el atractivo del servicio público en Francia
(Abril 2023)

Un número creciente de países de la OCDE se enfrenta al desafío de hacer que su servicio público sea más atractivo, incluso cuando la gestión de políticas públicas se vuelve cada vez más compleja y requiere nuevas habilidades. Este documento busca identificar los factores de atracción del servicio público en las regiones francesas y en los países miembros de la Unión Europea, particularmente en un contexto de grandes tendencias en el empleo público que están en constante cambio.



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



The future of vocational education and training in Europe: volume 4

El futuro de la educación y formación profesional en Europa: volumen 4
(Abril 2023)

Este estudio compara la forma en que los subsistemas de Formación Profesional (FP) y de Formación Profesional Continua (FPC) interactúan para apoyar el aprendizaje de adultos y, por lo tanto, facilitar el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Este informe se basa en estudios de casos nacionales concretos, lo que permite una comparación y un análisis profundos y cualitativos de prácticas y políticas. Esto permite una mejor comprensión de los obstáculos y oportunidades en esta área compleja, apoyando directamente a las partes interesadas y los responsables políticos de hacer avanzar el aprendizaje a lo largo de toda la vida en Europa.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Evaluación independiente de alto nivel de la respuesta de la OIT al COVID-19, 2020-22

(Abril 2023)

Esta evaluación se centra en dos dimensiones - institucional y política - de la respuesta de la Organización durante los dos primeros años de la pandemia, de marzo de 2020 a marzo de 2022. También presenta las principales conclusiones y una evaluación general, utilizando los siguientes criterios de evaluación: pertinencia, coherencia y diseño, eficacia, eficiencia, sostenibilidad e impacto. La OIT se vio obligada a desarrollar nuevas políticas para hacer frente a este nuevo mundo, bajo un marco de cuatro pilares: Estimular la economía y el empleo; Apoyo a las empresas, el empleo y los ingresos; Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; y Apoyarse en el diálogo social para encontrar soluciones.



Legislación



2023/C 140/13

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Prohibición en el mercado de la Unión de los productos realizados con trabajo forzoso» [COM(2022) 453 final]

Fecha de publicación: 21 abril

2023/C 146/02

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Política energética y mercado laboral: consecuencias para el empleo en las regiones en transición energética» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 27 abril

2023/C 146/03

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Apoyo a la evolución del mercado laboral: cómo mantener la empleabilidad, impulsar la productividad y desarrollar capacidades, especialmente en las pymes» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 27 abril

Convocatorias / Consultas



Fin convocatoria: 05/05/2023



Tarjeta Europea de Discapacidad

Consulta pública sobre la Tarjeta Europea de Discapacidad



Fin convocatoria: 03/05/2023



El futuro de la movilidad del aprendizaje

Consulta pública sobre el futuro de la movilidad del aprendizaje

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Abril 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