

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Julio 2023



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejera de Economía, Hacienda y Empleo

Rocío Albert López-Ibor

Viceconsejero de Economía y Empleo

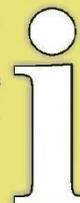
Daniel Rodríguez Asensio

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: 7/2023

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

Índice

I.	INFORMACIÓN EPSSCO	4
1.1.	España sucede a Suecia 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: España, Bélgica y Hungría	5
1.4.	Representación Autonómica Directa	6
1.5.	Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	7
1.6.	Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en julio	8
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	9
2.1.	Estadísticas Eurostat	9
2.1.1.	Estadísticas de Desempleo	9
	• Tasas de paro en el mes de mayo de 2023	9
2.1.2.	Estadísticas de Desempleo (1 ^{er} trimestre 2023)	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 (1 ^{er} trimestre 2023)	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	17
4.3.	Publicaciones, Informes, Web Internacionales	18
4.4.	Legislación	21

España sucede a Suecia en la Presidencia del Consejo de la UE

Presidencia de Suecia

Una Europa más verde, más segura y más libre

1 Enero 2023 – 30 Junio 2023



Presidencia sueca del Consejo de la Unión Europea

Seguridad - Unidad

Competitividad

Transición ecológica y energética

Valores democráticos y Estado de Derecho

Presidencia de España

Europa, más cerca

1 Julio 2023 – 31 Diciembre 2023



Reindustrializar la UE

Avanzar en la transición verde

Impulsar una justicia social y económica

Reforzar la unidad europea

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, **y vuelve 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: España, Bélgica y Hungría



España ocupará la Presidencia del Consejo de la Unión Europea durante seis meses, del 1 de julio al 31 de diciembre de 2023. Toma el relevo de Suecia e inicia un nuevo trío de Presidencias.

Bélgica y Hungría ocuparán la presidencia durante 2024.

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

Los temas prioritarios del programa actual son:

- **Reforzar la competitividad mundial de la UE fortaleciendo su base industrial en consonancia con la doble transición ecológica y digital acelerada y aprovechando la innovación.**
- **Velar porque la doble transición se realice de forma equitativa, justa e inclusiva reforzando la dimensión social de Europa, en particular abordando el reto demográfico al que se enfrenta la UE.**
- **Fortalecer las asociaciones internacionales, la cooperación multilateral y la seguridad en todas sus dimensiones, así como desarrollar una política comercial ambiciosa y equilibrada, y, al mismo tiempo, defender los intereses de la UE con más firmeza, de acuerdo con nuestros valores, y fortalecer la capacidad de la UE para actuar en el ámbito de la seguridad y la defensa.**

El Trío de Presidencias colaborará para encontrar soluciones comunes a los cometidos y los desafíos venideros. La guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, junto con la creciente incertidumbre a escala mundial, han puesto a la Unión Europea ante la necesidad de mejorar su resiliencia y su autonomía estratégica.



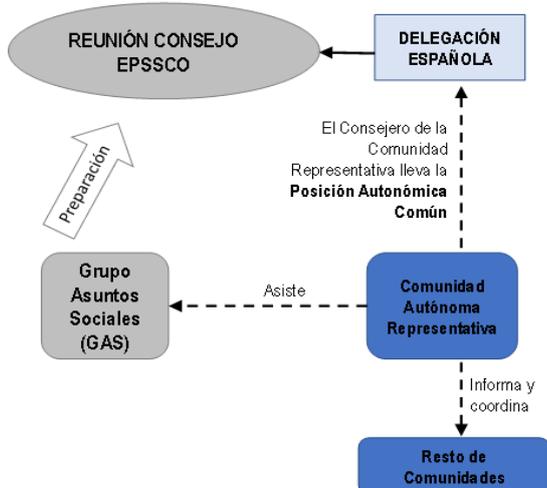
España ha elaborado su **programa semestral** en el que se detallan las prioridades y directrices para su funcionamiento durante la **Presidencia del Consejo de la Unión Europea del 1 de julio al 31 de diciembre de 2023**.

España ha determinado cuatro prioridades para los trabajos bajo su quinta Presidencia del Consejo:

- **Reindustrializar la UE y garantizar su autonomía estratégica abierta:** los cambios geopolíticos, tecnológicos y medioambientales que se están produciendo brindan la oportunidad de reindustrializar la UE y atraer nuevas empresas y empleos al territorio europeo, generando riqueza y reduciendo nuestras vulnerabilidades externas. La Presidencia española trabajará en dos frentes: promover aquellos expedientes que permitirán fomentar el desarrollo de industrias y tecnologías estratégicas en Europa, la ampliación y diversificación de nuestras relaciones comerciales, y el reforzamiento de nuestras cadenas de suministro, otorgándole una especial importancia a la Cumbre UE-CELAC y su seguimiento; y proponer una estrategia común para garantizar la seguridad económica y el liderazgo global de la UE de aquí a 2030.
- **Avanzar en la transición ecológica y la adaptación medioambiental:** la Presidencia española impulsará una reforma del mercado eléctrico que acelere el despliegue de las energías renovables, reduzca los precios de la electricidad y mejore la estabilidad del sistema, y agilizará la tramitación de los expedientes legislativos pendientes del Fit for 55, como el paquete de Gas e Hidrógeno, y los reglamentos de eficiencia energética. También se promoverán medidas para la reducción de residuos y microplásticos, el diseño de productos sostenibles y la generación de combustibles ecológicos.
- **Impulsar una mayor justicia social y económica:** la Presidencia española abogará por el establecimiento de unos estándares mínimos y comunes de tributación empresarial en todos los Estados Miembros y combatirá la evasión fiscal de las grandes multinacionales. Asimismo, trabajará para una adecuada revisión del Marco Financiero Plurianual 2021-2027 e impulsará la ampliación de los derechos de los trabajadores en varios ámbitos y de colectivos vulnerables.
- **Reforzar la unidad europea:** la Presidencia española abogará por una mayor profundización del mercado interior, la culminación de la unión bancaria y la unión de mercados de capitales, una consolidación y mejora de instrumentos comunes como los fondos NextGenerationEU, una gestión más eficaz y coordinada de los procesos de migración y asilo, y por el apoyo coordinado a Ucrania y a otros Estados de nuestro entorno.



Representación Autonómica Directa



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

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

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

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1ª Ronda)

CRITERIOS PARA ESTABLECER LA ROTACIÓN AUTÓNOMICA

Mayor población
Mayor antigüedad del Estatuto Autonómico

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

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

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
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	Navarra	julio - diciembre	2023

En el segundo semestre de 2023, **Navarra** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



NOTICIAS



España asume su quinta Presidencia del Consejo de la Unión Europea

(01.07.2023)

España comienza su Presidencia con la determinación de mejorar la vida de los europeos y el compromiso de reindustrializar la UE, impulsar la transición ecológica, la igualdad y garantizar su autonomía estratégica abierta.

Se trata de la quinta vez que España tiene la responsabilidad de presidir el Consejo de la UE y la asume con ilusión y firmeza. "Decidido a hacer de ella un instrumento útil que mejore la vida de los ciudadanos y de las ciudadanas", ha dicho el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez.

En su discurso de presentación de las prioridades del pasado 15 de junio, el presidente del Gobierno explicó que todas ellas están en línea con las principales preocupaciones y demandas de los ciudadanos españoles y europeos.



Los ministros de Empleo y Políticas sociales de la UE apuestan por avanzar, con diálogo social, en un acuerdo vinculante sobre teletrabajo y derecho a la desconexión

(14.07.2023)

Durante la reunión informal de ministros de Empleo y Política Social (EPSCO) de la Unión Europea, celebrada en Madrid el 13 y 14 de julio, los ministros han abogado por que se apruebe este semestre un acuerdo vinculante con diálogo social, relacionado con el teletrabajo y el derecho a la desconexión. De alcanzarse este acuerdo sería el primero de esta naturaleza de carácter interprofesional desde 2010.

La Presidencia española del Consejo de la UE ha apostado por seguir avanzando en la transformación social. En la primera jornada de trabajo, la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, planteó una serie de propuestas para reforzar el diálogo social en la UE:

- Establecer convenios colectivos a nivel europeo.
- Desarrollar la negociación colectiva verde, incorporando la dimensión ecológica y su repercusión en el mundo laboral.
- Fortalecer los comités de diálogo social y la cumbre social tripartita, como espacios privilegiados para el diálogo social.
- Impulsar un mecanismo de alerta para activar el diálogo social cuando sea necesario en el diseño de las políticas públicas.

"Esa ha de ser nuestra labor: transformar Europa para cuidar el proyecto europeo", ha dicho la vicepresidenta en la reunión informal ministerial.

En la primera jornada, se discutió sobre el trabajo decente, que conlleva derechos y entornos laborales seguros. En este contexto, la Presidencia española aboga por fortalecer el debate sobre la democracia en el trabajo y adoptar nuevos límites de protección frente al plomo y otros agentes químicos.

La Presidencia española impulsa el debate sobre el diálogo social europeo
(13.07.2023)

El refuerzo del diálogo social europeo centrará el EPSCO de Madrid
(12.07.2023)

Puntos destacados de la agenda de la reunión informal ministerial de Empleo y Políticas Sociales
(09.07.2023)

Programa de la Presidencia española: por una Europa global, autónoma, digital y ecológica con justicia social
(01.07.2023)

El presidente del Gobierno inicia la Presidencia del Consejo de la UE el 1 de julio en Ucrania
(30.06.2023)

Las cuatro prioridades de la Presidencia española del Consejo de la Unión Europea
(15.06.2023)

[Sitio web de la Presidencia española](#)



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en julio



Reunión 3 de julio

Presentación de la Presidencia Española y sus prioridades en este Consejo, así como las prioridades de la Comisión. El 3 de julio tuvo lugar la primera reunión del grupo de asuntos sociales bajo la Presidencia española.

En primer lugar, se realizó la Presentación del programa del Trío compuesto por España, Bélgica y Hungría, y, dentro de este programa, las prioridades generales de España para este semestre. El eje que más afecta al Consejo EPSCO es el relativo a justicia económica y social. En este sentido, las prioridades específicas son: Diálogo social, trabajo decente y economía social; Protección social de todos los ciudadanos; Expandir y promover derechos sociales; Europa debe avanzar en la igualdad y luchar contra todas las formas de violencia.

En lo que respecta a las Prioridades de la Comisión, las iniciativas que se analizarán en el Grupo de Trabajo en

materia de empleo este semestre son: condiciones marco de economía social; tarjeta de discapacidad; digitalización de la protección social; evaluación de la Recomendación del Consejo sobre aprendizaje por competencias clave; marco de calidad a los aprendizajes y formaciones; propuesta para mejorar la eficiencia del proceso de consulta a los trabajadores transnacionales; y condiciones de seguridad de trabajadores sometidos a CMRD VI. También se llevarán a cabo numerosas iniciativas en materia de políticas sociales, como las Directivas sobre organismos de igualdad e igualdad de trato, o el derecho a la asistencia, entre otras.

Conclusiones sobre salud mental en el trabajo.

Finalmente, en la reunión se abordó la Comunicación de la Comisión sobre salud mental en el trabajo. Se han fijado ocho objetivos clave que sientan las bases de este tema.

Reunión 4 de julio

Revisión de la Directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales. El objetivo de esta sesión fue iniciar el examen de las propuestas del Parlamento de cara a la preparación de los trílogos. Los siete temas más importantes que se trataron en la reunión fueron los siguientes: la presunción legal y su refutación; cuestiones relativas a la limitación del uso de datos personales; evaluación de

impacto sobre datos de carácter personal: las cuestiones que afectan al trabajo y a los riesgos para la salud de los trabajadores; intermediarios y subcontratación; representación de personas que trabajan en plataformas digitales; coordinación transfronteriza; y ejecución y sanciones.

Reunión 6 de julio

Conclusiones sobre la protección social de los trabajadores autónomos. La sesión tenía como objeto principal analizar el borrador de las Conclusiones sobre la seguridad social de los trabajadores autónomos, así como

plantear la organización de eventos de aprendizaje mutuo con expertos en reformas y avances recientes sobre esta temática.

Reunión 10 de julio

Recomendación sobre el desarrollo de las condiciones marco de la economía social. Conclusiones sobre el acceso a la vivienda de la Población ROMA. La primera parte de la sesión del 10 de julio se centró en dos temas: el Año Europeo de las Capacidades, subrayando la importancia que la Comisión le da al mismo e informando sobre los eventos organizados; y la Recomendación del

Consejo sobre el marco de condiciones para fomentar la economía social.

La segunda parte de la reunión abordó las condiciones de vivienda de la Población Roma. En este sentido, se abrió el debate sobre el borrador de Conclusiones del Consejo relativo a garantizar el derecho a vivienda de la Población Roma.



Datos de interés

- **Aumento en 1,3 puntos porcentuales (pp) de la tasa de empleo femenino (20-64 años) en la Comunidad de Madrid (71,3%), en el primer trimestre de 2023 con respecto al trimestre anterior, superando a la de la UE27 (69,7%), la zona euro (69,3%) y España (64,4%).**
- **Ligero aumento de la tasa de Empleo global de 15-64 (70,3%), femenino (67,7%), y de mayores (64,5%) en la Comunidad de Madrid, en el primer trimestre de 2023 en comparación con el cuarto trimestre de 2022, en 0,4 pp, 1,8 pp y 0,7 pp respectivamente.**
- **Descenso del Empleo Temporal juvenil en la Comunidad de Madrid en 5,3 pp, en el primer trimestre de 2023 con respecto al cuarto trimestre de 2022, siendo el porcentaje menor (44,5%), en comparación con España (48,5%), la UE27 (47,7%) y la zona euro (50,2%).**

Estadísticas Eurostat**Estadísticas de Desempleo**

Tasas de paro en el mes de mayo de 2023

**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 30 de junio de 2023)**

En mayo de 2023, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 6,5%, estable en comparación con abril de 2023 y por debajo del 6,7% de mayo de 2022. La tasa de desempleo de la UE fue del 5,9% en mayo de 2023, por debajo del 6,0% de abril de 2023 y del 6,1% de mayo de 2022.

Eurostat estima que 12,937 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 11,041 millones pertenecen a la Eurozona, estaban desempleados en mayo de 2023. En comparación con abril de 2023, el desempleo disminuyó en 75.000 en la UE y en 57.000 en la zona del euro. En comparación con mayo de 2022, el desempleo se redujo en 257.000 personas en la UE y en 227.000 en la zona del euro.

En mayo de 2023, 2,696 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,226 millones estaban en la zona del euro. En mayo de 2023, la tasa de desempleo juvenil era del 13,9% tanto en la UE como en la zona del euro, ambas por encima del 13,8% y estable en comparación con el mes anterior. En comparación con abril de 2023, el desempleo juvenil aumentó en 21.000 en la UE y en 11.000 en la zona del euro. En comparación con mayo de 2022, el desempleo juvenil aumentó en 65.000 en la UE y en 46.000 en la zona del euro.

En mayo de 2023, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,2% en la UE, por debajo del 6,3% de abril de 2023. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,7% en mayo de 2023, estable en comparación con el mes anterior. En la Eurozona, la tasa de paro de las mujeres fue del 6,8%, por debajo del 6,9% de abril de 2023. La tasa de paro de los hombres del 6,2%, estable respecto al mes anterior.

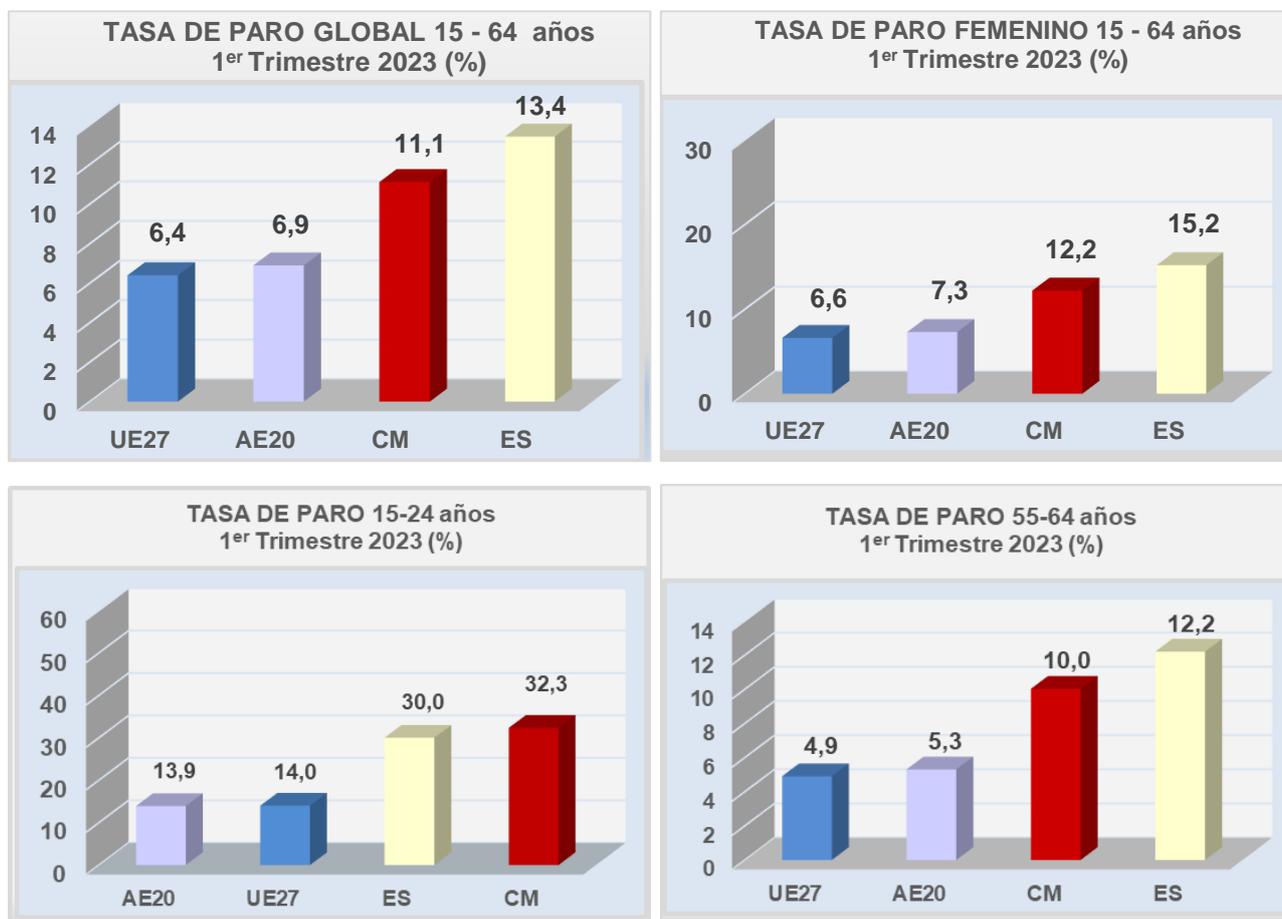
Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (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 (1^{er} trimestre de 2023)

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 (1^{er} trimestre de 2023)

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**

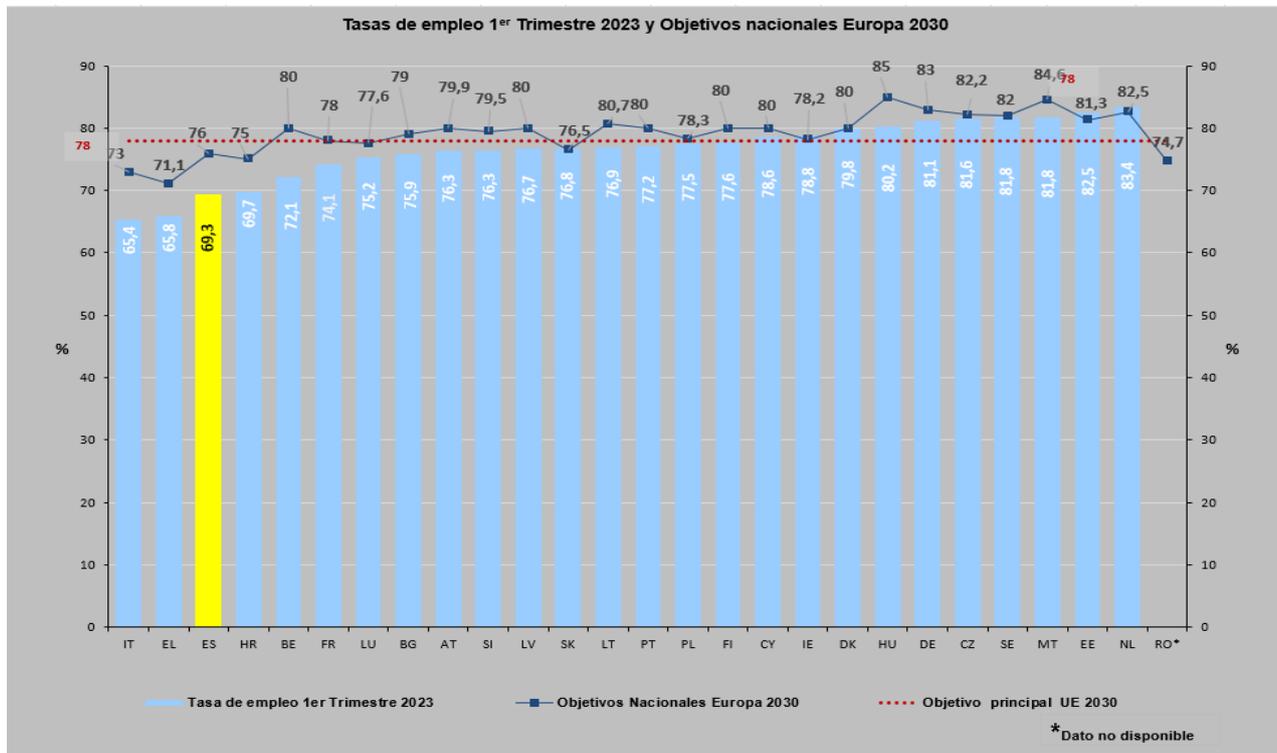


Estadísticas Eurostat

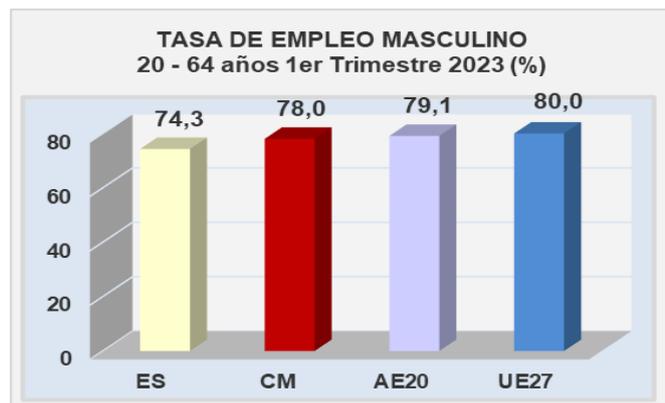
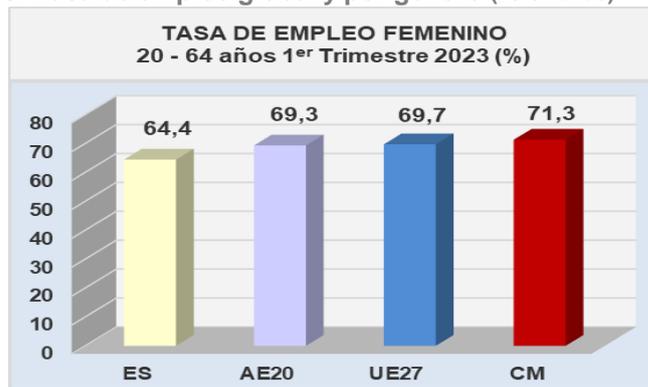
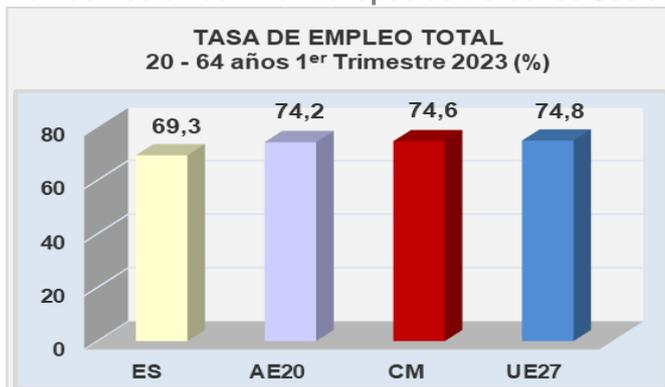
Estadísticas de Empleo (1^{er} trimestre de 2023)

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 **1^{er} trimestre de 2023** de cada uno de ellos.



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.



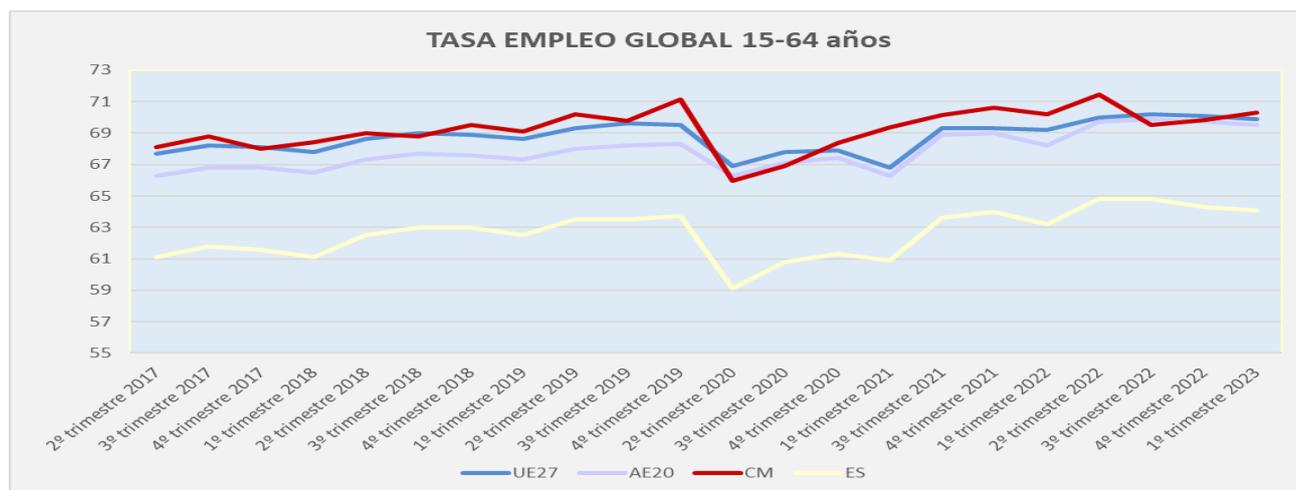
Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Empleo (1^{er} trimestre de 2023)

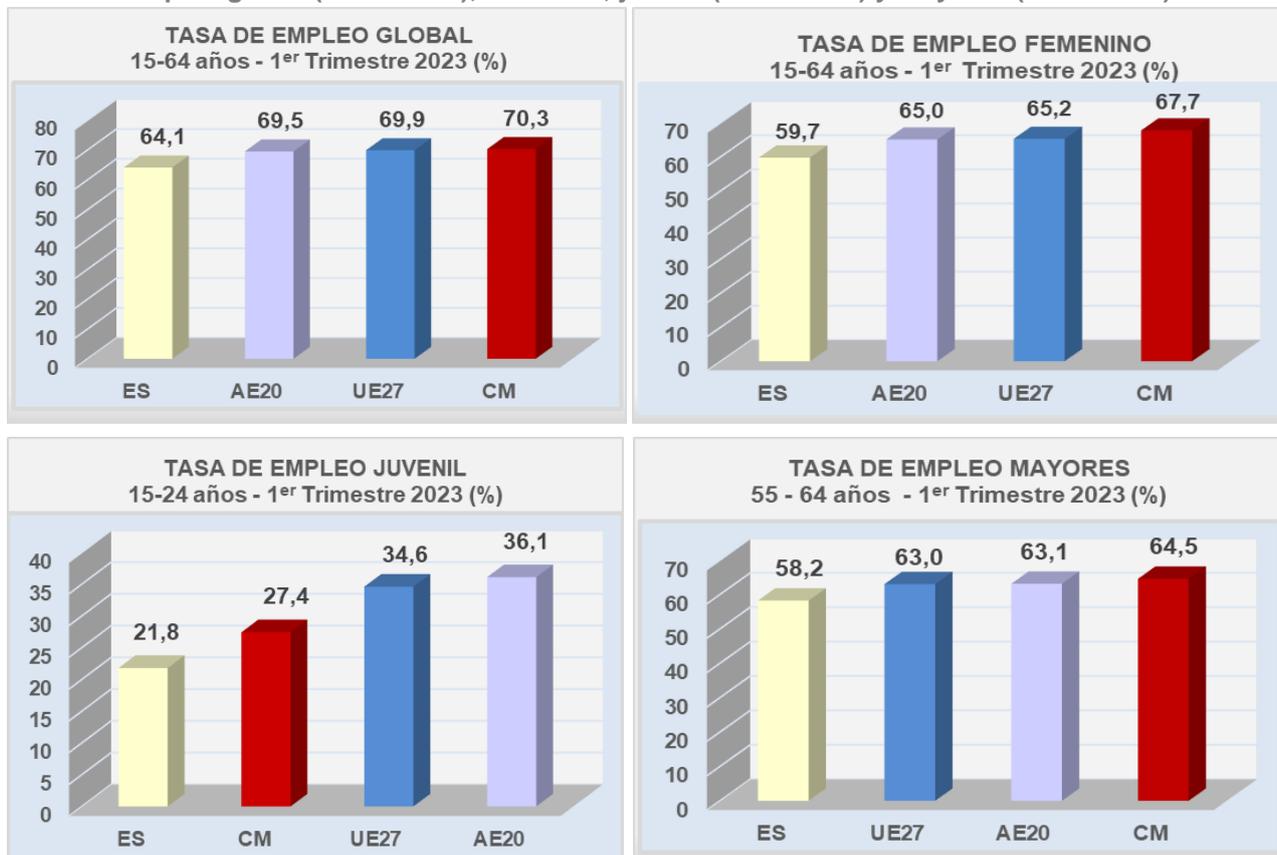
Según el comunicado de EUROSTAT, publicado el 16 de mayo de 2023, sobre "Estimaciones del Producto Interior Bruto (PIB) y empleo para el primer trimestre de 2023" / "*GDP and employment flash estimates for the first quarter of 2023*", el PIB desestacionalizado aumentó un 0,1% en la zona del euro y un 0,2% en la UE en comparación con el trimestre anterior, en el que el PIB se había mantenido estable en la zona del euro y había disminuido un 0,1% en la UE. El número de ocupados aumentó un 0,6% tanto en la Eurozona como en la UE en el primer trimestre de 2023, en comparación con el trimestre anterior en el que el empleo había aumentado un 0,3% 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 primer trimestre de 2023.

Evolución de la tasa de empleo, 15-64 años, entre el segundo trimestre de 2017 y el primer trimestre de 2023



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.

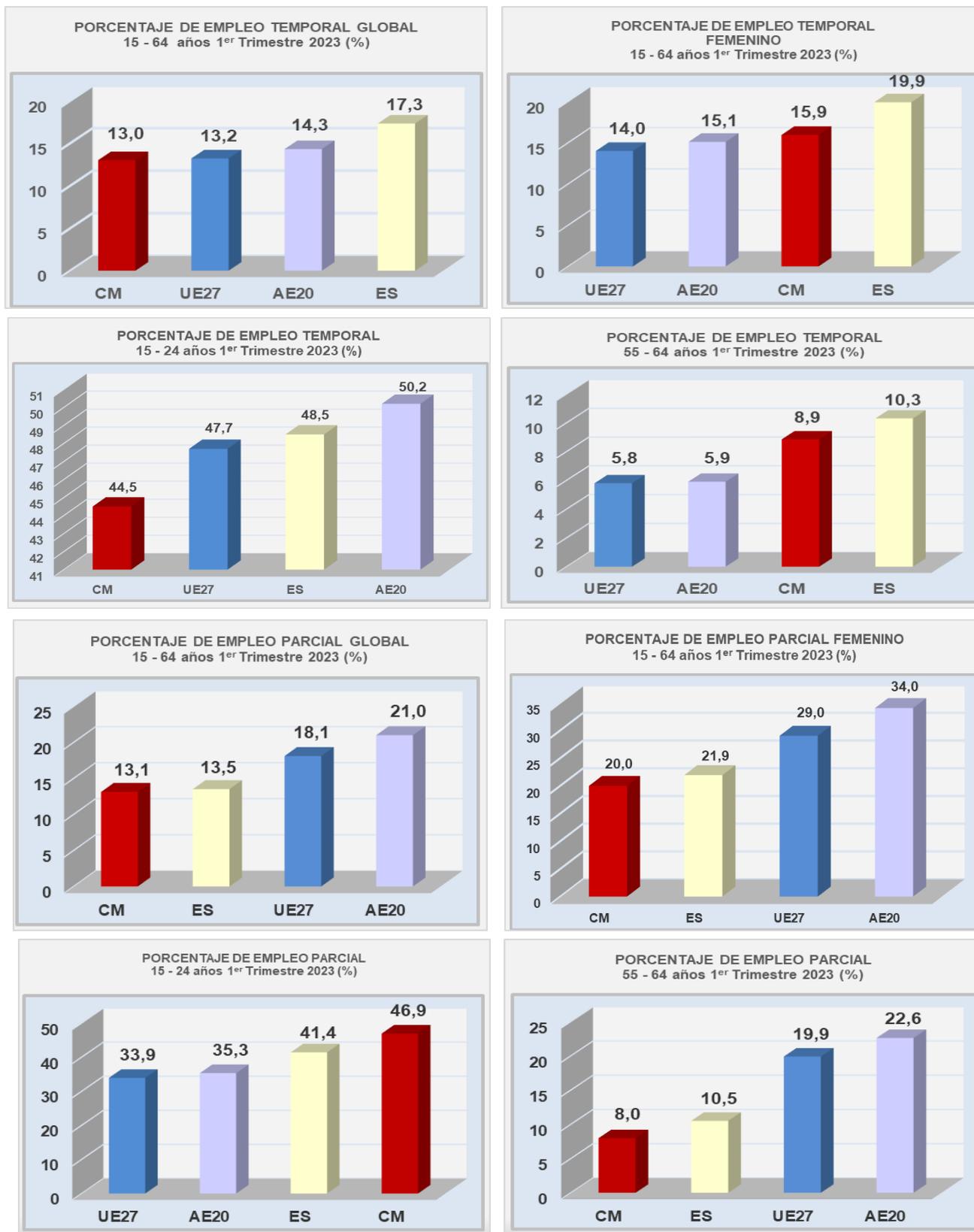
Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27.



Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Empleo (1^{er} trimestre de 2023)

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



EL OBJETO DE ESTA PRÁCTICA ES FACILITAR LA COOPERACIÓN CON LOS EMPRESARIOS MEJORANDO EL ASESORAMIENTO, LOS SERVICIOS Y AUMENTANDO LA COOPERACIÓN CON LAS ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS

“Estrategia de participación de los empleadores de Eslovenia” /

“Slovenia’s Employer Engagement Strategy”

Fecha de publicación: abril 2023

ESLOVENIA

La estrategia tiene como objetivo fortalecer el enfoque del Servicio de Empleo de Eslovenia con los empleadores al mejorar la especialización de los empleados en este sentido y mejorar los servicios al empleador en general.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

SPE de Eslovenia (ESS) / Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ)
Fuentes de financiación: Se utilizó el presupuesto del SPE esloveno, complementado con un proyecto financiado por el Fondo Social Europeo.

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

La práctica se introdujo como proyecto piloto en 2012 y se implementó a nivel nacional en 2014.

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

Los empleados del SPE de Eslovenia no estaban especializados en trabajar con empleadores, ya que todos trabajaban tanto con desempleados como con empleadores. Los empleadores no estaban satisfechos con este enfoque, especialmente con la calidad del servicio, y sentían que no recibían el apoyo adecuado del SPE esloveno en función de sus necesidades.

¿Qué organización participó en su implementación?

El Servicio de Empleo en cooperación con organizaciones de empleadores, empleadores estratégicos seleccionados y otros socios. La estrategia de participación de los empleadores se preparó involucrando a los empleados del SPE de varias oficinas y departamentos (un enfoque de abajo hacia arriba), con la cooperación del Consejo de expertos del SPE (expertos en el mercado laboral, representantes de empleadores, académicos, etc.).

¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?

Aumentar la calidad de los servicios ofrecidos a los empleadores y mejorar la cooperación con ellos. Las medidas para la consecución de estos objetivos son:

- ▶ Proporcionar disponibilidad de ventanilla única para todos los servicios utilizados por los empleadores.
- ▶ El tamaño, el sector y la región del empleador se tendrán en cuenta al definir los servicios específicos que se ofrecerán a los empleadores.
- ▶ Fortalecer la cooperación con las asociaciones de empleadores y otros actores del mercado laboral a nivel local, regional, nacional e internacional.
- ▶ Aportar formación continua a los empleados del SPE con el objetivo de prestar servicios específicos, relevantes y efectivos centrados en el empleador.

¿A qué grupos se dirigió la práctica?

La práctica está dirigida a los empleadores. Para lograr los objetivos establecidos, se tomaron como objetivo tanto las asociaciones de empleadores y otros actores del mercado laboral como los empleados del SPE esloveno, especialmente los empleados que trabajan como asesores de empleadores.

¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?

La implementación de la estrategia fue coordinada por la oficina central del SPE en cooperación con la recién creada Oficina Central para Empleadores, todos los demás departamentos del SPE y las oficinas regionales y locales.

Las asociaciones de empleadores, los miembros del Consejo de Expertos y los expertos externos en el mercado de trabajo y las empresas desempeñaron un papel importante en la implementación de la estrategia.



Buenas Prácticas

PES Practices

¿Qué actividades se llevaron a cabo?

- ▶ Creación de nuevas oficinas regionales especializadas en el trabajo con los empleadores, junto con una oficina central para la coordinación y el desarrollo de nuevos servicios a los empleadores.
- ▶ Se desarrollaron nuevos servicios y acuerdos para trabajar con empleadores.
- ▶ Se firmaron acuerdos con asociaciones y organismos de empleadores. Además, se desarrolló un barómetro profesional para seguir la evolución del mercado laboral y se organizaron diversos actos.
- ▶ La segmentación de los empleadores (por tamaño, sector, región y referencia) se tiene en cuenta en todas las actividades.
- ▶ Se estableció una formación especializada para asesores de empleadores y reuniones periódicas con ellos.

¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?

- ▶ El establecimiento de 12 oficinas regionales y 1 oficina central para empleadores, prestando apoyo y servicios especializados a los empleadores. La fase de establecimiento incluyó el nombramiento de asesores que ahora trabajan exclusivamente con los empleadores, y la implementación de un programa de formación para estos asesores.
- ▶ Estándares establecidos para trabajar con empleadores, que proporcionan una base para la prestación uniforme de servicios para los empleadores en toda Eslovenia, ya que determinan el alcance y el nivel de los servicios prestados por los empleados del SPE.
- ▶ Se introdujeron nuevos servicios para empleadores: promoción del empleo, diseño de empleo inclusivo, Duo-day (reúne a personas con discapacidad, agencias de empleo con apoyo y empleadores locales durante un día para promover la igualdad de oportunidades de empleo).
- ▶ Acuerdos sobre cooperación empresarial con todas las asociaciones patronales representativas y la asociación de agencias de colocación, seguidos de un plan de acción anual.
- ▶ Los empleados que prestan servicios a los empleadores (alrededor de 80 asesores) fueron incluidos en un módulo de formación especial sobre ventas, negociaciones, entrevistas con empleadores, análisis de puestos, selección de candidatos, etc.
- ▶ Aumento del número de visitas a empleadores y eventos de contratación de personas que buscan trabajo.
- ▶ Se construyeron nuevas competencias para el seguimiento del mercado laboral – Barómetro profesional.
- ▶ Desarrollo de una nueva infraestructura de Tecnología Informática para respaldar los servicios para empleadores, incluido un programa de CRM (herramienta de gestión), una nueva herramienta de búsqueda y combinación y un nuevo portal en línea para empleadores.
- ▶ Introducción de nuevas formas de segmentación de empleadores, como empleadores con referencias positivas (es decir, empleadores que reciben premios y son reconocidos como buenos empleadores).

¿Qué resultados se han identificado?

- ▶ El número de ofertas laborales informadas al SPE está en un nivel récord en 2022.
- ▶ En 2022 la satisfacción del empleador fue muy alta; 4,28 (sobre 5).
- ▶ La estrategia de participación de los empleadores allanó el camino para una aplicación muy exitosa de las medidas de intervención durante la pandemia de Covid-19.
- ▶ Las asociaciones de empleadores han reconocido al SPE como un socio importante en el mercado laboral. El SPE esloveno también recibió un premio.

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

1. Se necesita una estrategia para fortalecer la cooperación interna entre los empleados del SPE que trabajan con empleadores y los empleados del SPE que trabajan con desempleados y hay que reforzar la interfaz entre los dos los grupos de asesores.
2. La pandemia de Covid-19 aumentó la necesidad de digitalización de los servicios. El SPE necesita planificar apoyo adicional para desarrollar las competencias digitales de su propio personal, desempleados y empleadores.
3. Se necesita un nuevo modelo de prestación de servicios para abordar las necesidades futuras del mercado laboral y los empleadores con énfasis en la prestación de servicios digitales, anticipándose a las futuras necesidades de competencias del mercado laboral, teniendo en cuenta la transformación digital y ecológica y los nuevos requisitos de servicio de los demandantes de empleo que necesitan apoyo adicional para integrarse en el mercado.
4. Es necesario fortalecer la cooperación con todas las partes interesadas en el mercado laboral.



Noticias



Mejora de la calidad de los períodos de prácticas: la Comisión lanza una primera fase de consulta de los interlocutores sociales

(Comisión Europea, 11/07/2023)

La Comisión lanza la consulta de primera etapa de los interlocutores sociales europeos sobre el refuerzo del Marco de Calidad de la UE para los períodos de prácticas. El marco existente establece 21 principios de calidad para los períodos de prácticas que se recomienda que los Estados miembros pongan en práctica para garantizar un aprendizaje de alta calidad y condiciones de trabajo adecuadas.

Esta consulta busca las opiniones de las organizaciones coordinadoras de las asociaciones de empleadores y sindicatos europeos sobre la mejor manera de facilitar a los jóvenes experiencias

valiosas durante los períodos de prácticas en condiciones justas a través de una futura revisión del Marco de Calidad de la UE para los períodos de prácticas. La consulta establece posibles áreas de acción de la UE, incluido el alcance, abordando el uso indebido de los períodos de prácticas, la remuneración justa y el acceso a la protección social para los aprendices.

El lanzamiento de la consulta de la primera etapa, abierta hasta mediados de septiembre, sigue a la resolución del Parlamento Europeo que pide una revisión del Marco. De conformidad con las Directrices políticas de la presidenta **von der Leyen** en relación con las resoluciones adoptadas por el Parlamento Europeo en virtud del artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Comisión se compromete a responder a dichas resoluciones con una propuesta legislativa en el pleno respeto de los principios de proporcionalidad, subsidiariedad y mejora de la legislación.

Según una encuesta reciente del Eurobarómetro, el 68% de los jóvenes encontró trabajo después de completar un período de prácticas. Además, la evaluación reciente de la Comisión del Marco de Calidad de la UE para los períodos de prácticas encontró que el Marco ayuda a los Estados miembros a garantizar experiencias profesionales valiosas para los jóvenes. Destacó el impacto positivo del Marco, particularmente en países con sistemas de prácticas menos desarrollados. Sin embargo, la evaluación encontró que hay margen de mejora en la aplicación, el seguimiento y el cumplimiento de los principios de calidad del Marco.

La red de Servicios Públicos de empleo (SPE) adopta 7 recomendaciones para guiar los servicios de empleo que asisten a refugiados y personas desplazadas de Ucrania / *PES Network adopts 7 recommendations to guide employment services assisting refugees and persons displaced from Ukraine*

(Comisión Europea, 07/07/2023)

La Red Europea de Servicios Públicos de Empleo ha adoptado directrices comunes para los SPE que apoyan la integración en el mercado laboral de personas desplazadas y refugiadas (Estocolmo, días 8 y 9 de junio de 2023).

Presentaron siete "consideraciones clave" y ejemplos de prácticas de SPE en las siguientes áreas: orientación mejorada, facilitar la búsqueda de empleo digital, formación lingüística a medida, reconocimiento de competencias y cualificaciones, inclusión sostenible, colaboración sistemática y trabajar directamente con los empleadores, que es crucial para la integración exitosa de los refugiados en el mercado laboral.

Las directrices incorporan las lecciones aprendidas de experiencias anteriores en la Red de SPE, en un contexto en el que el número total de personas desplazadas de Ucrania en el empleo sigue aumentando y los SPE tienen un papel importante que desempeñar para apoyar su integración. Documento completo de consideraciones clave para conocer las estrategias para una integración exitosa.



El informe de la Comisión encuentra que persiste la falta de mano de obra y competencias y analiza posibles formas de abordarlas

(Comisión Europea, 06/07/2023)

El informe Empleo y Desarrollo Social en Europa (ESDE) de 2023 de la Comisión revela que, a pesar del impacto de la invasión rusa de Ucrania, que provocó una desaceleración económica en la segunda mitad de 2022, los mercados laborales de la UE han demostrado una resistencia notable en 2022. Las tasas de empleo alcanzaron un máximo histórico del 74,6% con 213,7 millones de personas empleadas en 2022, y las tasas de desempleo alcanzaron un mínimo histórico del 6,2%. La economía de la UE creció un 3,5% en términos reales en 2022.

Sin embargo, el informe también encuentra que persisten los desafíos con una baja representación en el mercado laboral de ciertos grupos, como las mujeres o las personas con discapacidad. Además, las empresas enfrentan falta de mano de obra y existe la necesidad de que tanto los empleadores como los trabajadores se adapten a las necesidades de competencias, en el contexto de las transiciones verde y digital.

Entre las medidas para abordar la persistente falta de mano de obra y las brechas de competencias propone:

- Invertir en programas de formación y desarrollo de competencias y aprendizaje de adultos, así como en una mejor combinación de empleos con la educación, la experiencia y las competencias de las personas;
- Abordar la brecha laboral de género e impulsar la participación en el mercado laboral de los jóvenes, las personas mayores, las personas migrantes y las personas con un nivel educativo más bajo;
- Eliminar las barreras para ingresar a la población activa, como facilitar la educación y cuidados de la primera infancia accesibles, asequibles y de alta calidad;
- Mejorar las condiciones de trabajo y la remuneración en determinados puestos de trabajo para atraer y retener a los trabajadores.
- Promover la migración laboral específica de países no pertenecientes a la UE para reducir la falta de mano de obra en grupos de competencias específicas.

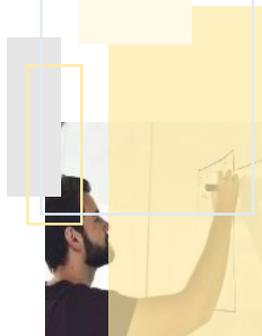


Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

Accessible EU European event - Building inclusion at University
Evento europeo accesible en la UE - Construir la inclusión en la Universidad
 (París, Francia, 29 agosto)

European Rural Youth Summit
Cumbre Europea de la Juventud Rural
 (Panaci, Rumanía, 29 agosto-2 septiembre)

Skills, skills, skills! Skills for people, skills for competitiveness, skills for sustainability

¡Competencias, competencias, competencias! Competencias para personas, competencias para la competitividad, competencias para la sostenibilidad
 (Bruselas, Bélgica, 20 septiembre)

Technical meeting on digitalization in the retail sector as an engine for economic recovery and decent work

Jornada técnica sobre digitalización en el sector minorista como motor de recuperación económica y trabajo digno
 (Ginebra, Suiza, 25-29 septiembre)

Mind the gaps

Skills and learning in a changing world of work - European Year of Skills flagship event

Cuidado con las brechas
Competencias y aprendizaje en un mundo laboral cambiante: evento emblemático del Año Europeo de las Capacidades
 (Bélgica, Bruselas, 12 octubre)

European Vocational Skills Week 2023
Semana Europea de la Formación Profesional 2023
 (Bélgica, Bruselas, 23-27 octubre)

FORMACIÓN

Embedding entrepreneurship competence in vocational education and training in Europe

Integración de la competencia empresarial en la Educación y Formación Profesional en Europa
 (Evento virtual, 28 septiembre)

#ERASMUSDAYS

DIAS ERASMUS
 (Evento virtual, 9-14 octubre)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

13th Congress of the European Pain Federation EFIC
13º Congreso de la Federación Europea del Dolor EFIC
 (Budapest, Hungría, 20-22 septiembre)

EU Partnership Meeting - Healthy Workplaces 2023-2025 "Safe and Healthy Work in the Digital Age"

Reunión de la Asociación de la UE - Lugares de trabajo saludables 2023-2025 "Trabajo seguro y saludable en la era digital"
 (Bruselas, Bélgica, 21 septiembre)

IV International Congress PREVENICIONAR 2023
IV Congreso Internacional PREVENICIONAR
 (Madrid, España, 27-29 septiembre)



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



European guidelines for validating non-formal and informal learning

Directrices europeas para validar el aprendizaje no formal e informal

(Junio 2023)

Estas pautas están escritas para todos los involucrados en el inicio, desarrollo e implementación de la validación y pretenden ser una fuente de inspiración y reflexión, abordando problemas y desafíos comunes que se enfrentan en todos los niveles y contextos. Buscan aclarar las condiciones para desarrollar e implementar la validación, destacando las decisiones críticas que deben tomar las partes interesadas en las diferentes etapas del proceso. El objetivo no es promover una sola 'solución correcta' sino más bien identificar alternativas y sus implicaciones.



Vocational Education and Training and the Green Transition - A Compendium of inspiring practices

Educación y Formación Profesional y la Transición Verde: un compendio de prácticas inspiradoras

(Junio 2023)

El Grupo de Trabajo del Espacio Europeo de Educación sobre EFP y la Transición Verde permite intercambios técnicos y contribuciones para ayudar a los países a implementar los principios y objetivos de la Recomendación del Consejo sobre Educación y Formación Profesional, y la Declaración de Osnabrück. Como parte de su mandato, este Grupo de Trabajo ha recopilado un conjunto de prácticas inspiradoras de toda Europa, presentadas en un Compendio. Estas son las lecciones clave de esas prácticas.



Employment and Social Developments in Europe 2023

Empleo y evolución social en Europa 2023

Este informe destaca la importancia de las políticas y las medidas de reforma para aliviar la persistente falta de mano de obra. Estas incluyen invertir en formación y aprendizaje de adultos, aumentar los incentivos financieros para trabajar, suavizar las barreras para que las personas ingresen al mercado laboral, mejorar las condiciones laborales y salariales y la cobertura de protección social, e implementar políticas para atraer trabajadores del extranjero a trabajos que enfrentan falta de mano de obra.



2023 Strategic Foresight Report

Informe de Prospectiva Estratégica 2023

Analiza cómo poner "la sostenibilidad y el bienestar de las personas en el centro de la Autonomía Estratégica Abierta de Europa" y sugiere diez acciones concretas para lograr este objetivo. Entre ellas destaca garantizar que todos los europeos puedan contribuir a la transición aumentando la participación en el mercado laboral y centrándose en las competencias futuras.



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Labour inspectors' insights into perceived high-risk occupations and sectors in Europe: an EU-OSHA-SLIC survey

Percepciones de los inspectores de trabajo sobre las ocupaciones y los sectores percibidos como de alto riesgo en Europa: una encuesta EU-OSHA-SLIC

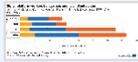
A medida que el mundo del trabajo continúa cambiando, se necesitan nuevas perspectivas para abordar las preocupaciones actuales sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Los resultados preliminares de la encuesta pionera EU-OSHA – Comité Superior de Inspectores de Trabajo (SLIC), que aprovecha la experiencia de los inspectores de trabajo, sirven como un importante trampolín. Los datos destacan ocupaciones y sectores de alto riesgo, y ofrecen información que se puede utilizar para aumentar la conciencia, la orientación eficaz de las acciones y la formación informada. Además, los resultados pueden ayudar a identificar las áreas que requieren atención y determinar medidas efectivas para mitigar los riesgos que enfrentan los trabajadores.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales

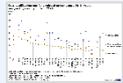


AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Employment statistics - digital platform workers Estadísticas de empleo - trabajadores de plataformas digitales

Este artículo presenta los principales resultados de la encuesta piloto realizada en 2022 sobre el empleo de plataformas digitales (17 países de la UE y la AELC). Debido a la cobertura geográfica parcial de los países de la UE y al carácter específico de la encuesta piloto, solo aborda el empleo en plataformas digitales (DPE) a nivel. Algunos de los resultados principales son: los trabajadores de plataformas digitales tenían más probabilidades de ser hombres que mujeres; eran más comunes entre los menores de 30 años y eran más propensos a tener un alto nivel educativo.



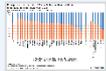
Migrant integration statistics - over-qualification Estadísticas de integración de migrantes - sobrecualificación

Presenta estadísticas de la Unión Europea sobre personas, de 20 a 64 años, ocupadas sobrecualificadas desde el punto de vista de su ciudadanía y lugar de nacimiento. Dado que 2023 es el Año Europeo de las Capacidades, estas estadísticas ayudan a informar cómo las personas de origen migrante se comparan con los ciudadanos o las personas autóctonas en términos de competencias y su participación exitosa en el mercado laboral. Las personas con empleo sobrecualificado son personas con un nivel educativo terciario.



Key figures on the changes in the labour market Cifras clave sobre los cambios en el mercado laboral

Este artículo aborda los cambios más significativos en el mercado laboral entre el primer trimestre de 2022 y el primer trimestre de 2023, centrándose en las personas fuera de la población activa, es decir, ni empleadas ni desempleadas. Este resumen tiene como objetivo responder a las siguientes preguntas: ¿Fue el mismo el aumento en la tasa de empleo para los trabajadores jóvenes y mayores en todos los niveles de educación? ¿Cuántas personas sin formación están fuera de la población activa y cuál es su interés por el mercado laboral?



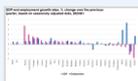
ICT specialists - statistics on hard-to-fill vacancies in enterprises Especialistas en TIC: estadísticas sobre vacantes difíciles de cubrir en empresas

Este artículo presenta estadísticas recientes sobre los especialistas en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en las empresas. Las TIC se han convertido rápidamente en una parte integral del funcionamiento empresarial. Su uso extensivo e intensivo, junto con tecnologías nuevas y más complejas emergentes y nuevas formas de acceder y usar Internet de manera eficiente, crea una demanda continua de especialistas en TIC formados y con competencias para adaptarse a los entornos comerciales cada vez más digitales e intensivos en datos.



Duration of working life - statistics Duración de la vida laboral - estadísticas

El indicador sobre la duración de la vida laboral es una estimación del número de años que se espera que una persona, actualmente de 15 años, esté en la población activa (empleada o desempleada) a lo largo de su vida. Su objetivo es proporcionar un punto de vista diferente sobre el mercado laboral, analizando todo el ciclo de vida de las personas en la población activa en lugar de estados específicos en el ciclo de vida, como el desempleo juvenil o la jubilación temprana. En este artículo, se describe la duración prevista de la vida laboral para la Unión Europea (UE) en su conjunto, para los 27 Estados miembros, para tres países de la AELC (Islandia, Noruega y Suiza) y un país candidato (Serbia).



Quarterly national accounts - GDP and employment Cuentas nacionales trimestrales - PIB y empleo

Se presentan mensajes clave y datos basados en la estimación actualizada de Eurostat del producto interno bruto (PIB) trimestral y el empleo para el primer trimestre de 2023 en la Unión Europea y la zona del euro. Esto completa una secuencia de estimaciones trimestrales de los principales agregados de las cuentas nacionales europeas (incluido el empleo) que se basan en los datos disponibles por país.



Minimum wage statistics Estadísticas de salario mínimo

Este artículo ilustra cómo varían los niveles de salario mínimo en los Estados miembros de la Unión Europea, también proporciona una comparación con la situación en los países candidatos y los Estados Unidos.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



Investing in career guidance

The case for workers

Invertir en orientación profesional

El caso de los trabajadores

Apoyar el desarrollo profesional de los trabajadores es una ganancia cuádruple: para el individuo, para las organizaciones, para la economía y para la sociedad. Este documento aboga por una orientación profesional de calidad para los trabajadores en el marco de los sistemas de orientación a lo largo de la vida.



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



SIGI 2023 Global Report

Informe mundial SIGI (Índice de Instituciones Sociales y Género) 2023

Igualdad de género en tiempos de crisis

Este informe proporciona una perspectiva global de las instituciones sociales discriminatorias, las causas fundamentales de la desigualdad de género. Revela cómo las leyes formales e informales, las normas sociales y las prácticas limitan los derechos y las oportunidades de las mujeres y las niñas en todos los aspectos de sus vidas. Aporta claridad sobre los impactos de género del cambio climático y subraya cómo las mujeres pueden desempeñar un papel fundamental en la mitigación y adaptación al cambio climático. Ofrece acciones políticas concretas. Hace un llamado a un enfoque transformador de género para aprovechar las crisis y los desafíos en ventanas de oportunidad para establecer a mujeres y hombres como agentes de cambio.



OECD Employment Outlook 2023

Artificial Intelligence and the Labour Market

Perspectivas de empleo de la OCDE 2023

Inteligencia Artificial y el Mercado Laboral

Esta edición examina los últimos desarrollos del mercado laboral en los países de la OCDE. Se centra, en particular, en la evolución de la demanda laboral y la falta de mano de obra generalizada, así como en la evolución de los salarios en tiempos de alta inflación y las políticas relacionadas. También hace un balance de la evidencia actual sobre el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el mercado laboral. El progreso en la IA ha sido tal que, en muchas áreas, sus resultados se han vuelto casi indistinguibles de los de los humanos, y el panorama continúa cambiando rápidamente. Esto, combinado con la caída de los costes de desarrollar y adoptar sistemas de IA, sugiere que los países de la OCDE pueden estar al borde de una revolución tecnológica que podría cambiar fundamentalmente el contexto de trabajo. Si bien hay muchos beneficios potenciales de la IA, también existen riesgos significativos. Esta edición investiga cómo lograr el equilibrio adecuado para abordar los posibles efectos negativos de la IA en los resultados del mercado laboral sin sofocar sus beneficios.



Labour and social policies for the green transition: A conceptual framework

Políticas laborales y sociales para la transición verde

Un marco conceptual

Este estudio establece un marco conceptual para analizar el impacto del cambio climático y los esfuerzos de mitigación de gases de efecto invernadero en el mercado laboral, los flujos migratorios y la salud de las personas, así como las palancas de política más importantes que pueden amortiguar los posibles impactos negativos y maximizar las oportunidades de la transición climática.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



Supporting regions in the just transition: Role of social partners

Apoyo a las regiones en la transición justa: papel de los interlocutores sociales

El informe investiga la participación de los interlocutores sociales en la transición justa hacia una economía climáticamente neutra, con un enfoque particular en los planes territoriales de transición justa (TJTP). Estos TJTP tienen como objetivo apoyar a las regiones que se ven más afectadas negativamente por la transición justa y se acordaron en un diálogo entre los Estados miembros y la Comisión Europea. Entre otros, prestan apoyo a los trabajadores en términos de reciclaje formativo, reubicación y obtención de nuevos puestos de trabajo para aquellos que están a punto de perder el empleo.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Building Better Formal TVET Systems: Principles and Practice in Low- and Middle-Income Countries

Construyendo Mejores Sistemas Formales de Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP): Principios y Prácticas en Países de Ingresos Bajos y Medios

Estudio conjunto del Banco Mundial, la OIT y la UNESCO que señala que la Educación y Formación Técnico y Profesional (EFTP) debe adaptarse a la globalización, el progreso tecnológico, la transformación demográfica y el cambio climático. Indica que es posible transformar los sistemas de EFTP en los países de ingresos bajos y medios aprovechando los nuevos datos y tecnologías, y aprovechando las enseñanzas extraídas de experiencias anteriores, incluida la pandemia de COVID-19. Movilizar la financiación privada puede infundir recursos adicionales a la EFTP, a menudo necesarios dado que los países de renta baja y media gastan menos del 0,2% del Producto Interior Bruto en EFTP, frente al 0,46% de los países de renta alta. Subraya que cuando la EFTP funciona bien, sus titulados poseen las cualificaciones adecuadas para los empleos actuales, pero también están preparados para adaptarse en el futuro a medida que cambian las necesidades de cualificación. Unos sistemas de EFTP sólidos pueden ayudar a los países a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible apoyando de forma sostenible y eficiente el empleo y la productividad.

Legislación



Decisión (UE) 2023/1548 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 1 de junio de 2023, relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (EGF/2023/000 TA 2023 — Asistencia técnica a iniciativa de la Comisión)

Fecha de publicación: 27 de julio

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Julio 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