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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Octubre 2023

EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO

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

Biblioteca virtual

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 Estrategia y Evaluación de las Políticas de Empleo

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: 10/2023

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 el Consejo de la UE 4
1.2. Representación Autonómica Directa 5
1.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en septiembre-octubre 6

II. ESTADÍSTICAS EUROPEAS 8

2.1. Estadísticas Eurostat 8
2.1.1. Estadísticas de Desempleo 8
• Tasas de paro en el mes de agosto de 2023 8
2.1.2. Estadísticas de Desempleo (2º trimestre 2023) 9
• Tasas de Desempleo Global (15 - 64 años), femenino, juvenil (15 – 24 años) y mayores (55 – 64 años) 9
2.1.3. Estadísticas de Empleo (2º trimestre 2023) 9
• Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global (20 – 64 años) 9
• Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de Empleo global y por género (20 – 64 años) 10
• Tasas de empleo global (15 – 64 años), femenino, juvenil (15 – 24 años) y mayores (55 – 64 años) 11
• Porcentaje de empleo temporal y a tiempo parcial 12

III. BUENAS PRÁCTICAS 13

IV. ACTUALIDAD EUROPEA 15

4.1. Noticias 15
4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales 16
4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales 17
4.4. Legislación 22

Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE

PRESIDENCIA ESPAÑOLA
CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

Desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2023, **España** ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Europa, más cerca".

Programa →

PROGRAMA

En general

1. Reindustrializar la UE y garantizar su autonomía estratégica abierta
2. Avanzar en la transición ecológica y la adaptación medioambiental
3. Impulsar una mayor justicia social y económica
4. Reforzar la unidad europea

En Empleo y Política Social

1. Las prioridades relacionadas con políticas laborales están alineadas con el Pilar Europeo de Derechos Sociales y el desarrollo de su Plan de Acción.
2. Avanzar las Conclusiones del Consejo sobre la población roma.
3. Promover el diálogo social entre los interlocutores sociales europeos.
4. Hacer del trabajo decente un pilar de crecimiento inclusivo y sostenible.
5. Trabajar en la adopción de unas Conclusiones del Consejo en materia de salud mental y precariedad laboral.
6. Trabjar para incluir todas las acciones del nuevo Plan de Acción de la Economía Social.
7. Apoyar la puesta en marcha de la iniciativa de un Marco de Convergencia Social.
8. Trabajar en una Declaración del Consejo sobre la lucha contra el sinhogarismo a nivel UE y dar soporte a la Plataforma Europea para Combatir el Sinhogarismo.
9. Avanzar en la lucha contra la pobreza y la desinstitucionalización del sistema de protección de la infancia.
10. Aprobar Conclusiones en materia de cuidados centrados en la persona y dentro de la comunidad.

NOTICIAS

Principales resultados de la Cumbre Social Tripartita
(25.10.2023)

Los líderes de la UE y los interlocutores sociales se han reunido en Bruselas con motivo de la Cumbre Social Tripartita. El tema principal ha sido "Poner los pilares de una economía europea fructífera para los trabajadores y las empresas". Los participantes han debatido sobre los siguientes asuntos: Abordar la escasez de mano de obra; Una política industrial y energética para una Europa exitosa que genere empleos de calidad y crecimiento sostenible; y una Respuesta a la Ley de Reducción de la Inflación de los Estados Unidos y medidas para la economía europea.

El Consejo debate sobre las nuevas tecnologías y la transición digital en el trabajo
(09.10.2023)

Los ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la UE se han reunido en Luxemburgo para debatir sobre el Semestre Europeo 2023 y el impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo.

Los ministros han alcanzado un acuerdo político sobre una recomendación relativa al desarrollo de un marco de apoyo a la economía social. También han aprobado las conclusiones del Consejo sobre salud mental y el trabajo precario, sobre igualdad de acceso de la población gitana a una vivienda adecuada y no segregada y sobre protección social de los trabajadores autónomos.

Los ministros europeos debaten cómo hacer de la UE un referente global en derechos digitales
(24.10.2023)

La UE, pionera en la regulación de la inteligencia artificial
(22.10.2023)

Diez preguntas sobre la Tarjeta Europea de Discapacidad
(10.10.2023)

Protección social para las personas que trabajan por cuenta propia: el Consejo pide que se tomen medidas para subsanar las deficiencias que aún existan
(09.10.2023)

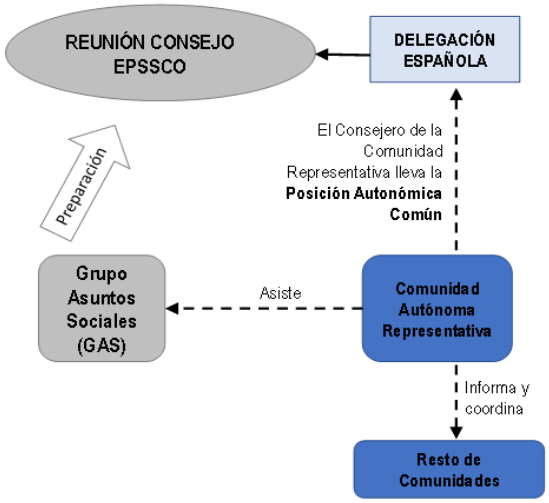
La economía social, una forma de gestión alternativa que la Presidencia española quiere potenciar
(09.10.2023)

El Consejo pide medidas contra el impacto del trabajo precario en la salud mental
(09.10.2023)

Los jefes de Estado o de Gobierno sientan las bases estratégicas del futuro de la UE y abordan su ampliación en la Declaración de Granada
(06.10.2023)

Sitio web de la Presidencia Española

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.

CRITERIOS PARA ESTABLECER LA ROTACIÓN AUTONÓMICA

Mayor población

Mayor antigüedad del Estatuto Autonómico

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1ª Ronda)

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

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

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

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

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

Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en septiembre y octubre

Reunión 11 y 26 de septiembre

Propuesta de Recomendación del Consejo sobre el desarrollo de condiciones marco para la Economía Social. En la reunión del día 11, la Presidencia propone que los Estados miembros manifiesten sus posturas respecto a la propuesta y pretendía tener un texto con las distintas aportaciones, para el próximo día 26 de septiembre, y si hay un alto consenso, se llevará al Consejo del 9 de octubre para su acuerdo. Considera que es la primera vez desde 2015 que el Consejo dedica este tipo de reuniones a la economía social y que es muy positivo que los 27 Estados reciban de manera positiva y con compromiso la propuesta de la Comisión. En la reunión del día 26, la Presidencia comenta que se han incluido resoluciones mundiales sobre economía social y referencias. Además, se ha optado por una definición abierta de economía social que abarque las realidades de los distintos países. También se han incluido medidas ecológicas y digitales. Se ha reforzado la dimensión económica del documento. Se ha incluido la brecha de género, la definición de innovación social, la financiación pública, la conexión con la ONU y, en general, un nuevo considerando 25. Importantes referencias a la cultura start-up. Se reconocen las prácticas democráticas de la economía social. Han ampliado el plazo para una estrategia de economía social de 12 a 24 meses.

Reunión 13 de septiembre

Conclusiones del Consejo sobre la Protección Social de trabajadores autónomos. Durante la reunión se exponen los principales cambios planteados en el texto por parte de los Estados miembros, pero por el momento no se concluye nada más.

Reunión 14 septiembre

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y el Consejo sobre la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas. En la reunión del día 14, la Presidencia informa de que se está trabajando en el trílogo, por lo que habría que determinar la flexibilidad de los países con el texto propuesto. En la reunión del 21 se informa del trílogo, del día 18/09/2023, sobre la validación de algunos párrafos y las negociaciones de los capítulos 2 (medidas de apoyo) y el 3 (limitaciones al tratamiento de datos), así como, la Comisión comenta la necesidad de avanzar el capítulo de la presunción legal. La Presidencia pedirá información detallada sobre las validaciones y propuestas del Parlamento. La idea es cerrar el capítulo tercero y avanzar con el cuarto y no habrá otro grupo de trabajo antes del 3 de octubre y se enviará un resumen.

Reunión 18 septiembre, 11 y 12 octubre

Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para establecer una Tarjeta Europea de Discapacidad y una Tarjeta Europea de estacionamiento para personas con discapacidad. La Comisión hace una breve exposición de la propuesta. Todos los países menos Croacia ya disponen de tarjetas de estacionamiento. Las personas con discapacidad tienen dificultades a la hora de que la gente respete su derecho al estacionamiento en plazas habilitadas. Además, la falta de homogeneidad de las tarjetas con discapacidad puede vulnerar los derechos de estas personas cuando viajan. El formato cuenta con versión digital y física, con un mínimo de seguridad con holograma para evitar duplicidad, y otros. Se propone cambiar el logotipo, adaptado a una idea visual de la persona con discapacidad. A los seis meses de entrada en vigor, los Estados tienen que alertar a las autoridades designadas sobre el uso de la tarjeta. En 18 meses, se deben de haber adaptado las tarjetas. Finalmente, 30 meses después tienen que haber entrado en vigor. Una vez los Estados miembros hayan realizado sus comentarios para seguir avanzando en el texto. Se tiene prevista la próxima reunión para el 30 de octubre.

Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en septiembre y octubre

Reunión 18 septiembre

Conclusiones del Consejo sobre medidas para garantizar el acceso igualitario de la población gitana a la vivienda adecuada y no segregada. La reunión se centra en la exposición de los comentarios de cada una de las delegaciones y la Presidencia cocluye que intentará enviar una última versión del texto lo antes posible para ir cerrando el mismo e incluirlo en el Consejo del 9 de octubre.

Reunión 21 septiembre

Conclusiones del Consejo sobre la transición de los sistemas de asistencia a lo largo de la vida hacia modelos holísticos, centrados en la persona y basados en la comunidad. La Presidencia aclara lo que se entiende como derechos subjetivos, el derecho a cuidar y ser cuidado por todas las personas. La Administración Pública debe dotar de los recursos y medios económicos adecuados. Después de la exposición de comentarios de cada delegación, la Presidencia dijo que la próxima reunión para cerrar el texto sería el 24 octubre y que en el título se ha decidido mantener el término holístico en lugar de integrado.

Reunión 2 de octubre

Propuesta de Conclusiones del Consejo sobre digitalización de la Seguridad Social para facilitar la libre circulación. La Comisión comenta que la digitalización se entiende en sentido amplio, incluye logística, IA y otras herramientas tecnológicas aplicables al ámbito de la seguridad social. Se pretende usar la digitalización para facilitar el almacenamiento de datos, para simplificar los procesos y evaluarlos para obtener mejoras. Se necesitan normas para proteger los derechos de seguridad social cuando nos movemos por Europa y que se podrían aplicar más fácilmente con la ayuda de la digitalización. Se trata de ir construyendo los cimientos para en el futuro disponer de unos servicios públicos digitales. La Comisión concluye que se revisarán todas las sugerencias realizadas por los Estados miembros.

Reunión 3 de octubre

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a los valores límite del plomo y sus Compuestos inorgánicos. En esta reunión la idea era conocer la posición de las delegaciones al respecto por lo que se realizan algunos comentarios generales, entre otros, sobre el enfoque y la orientación general en los que mayoritariamente están a favor. Así mismo, también realizan un análisis del grupo relativo a los diisocianatos, en relación a la definición de mutágenos y reprotóxico, medicamentos peligrosos y la exposición combinada, el grupo de materias como Cobalto y benceno, disruptores endocrinos, ocupaciones carcinógenas y sustancias adicionales, así como sobre la transición sostenible, la economía circular y las pequeñas y medianas empresas. Finalmente, la Presidencia insta a las delegaciones a remitir sus comentarios antes del 4 de octubre.

Reunión 11 de octubre

Propuesta del reglamento del parlamento Europeo y del consejo para modificar el reglamento 883/2004 sobre Coordinación de los sistemas de seguridad social y el reglamento 987/2009 que establece el procedimiento de aplicación. Esta reunión pretendía favorecer el intercambio de opiniones y preparar los próximos pasos. La Comisión comenta que es necesario plantearse las decisiones a adoptar respecto a algunos temas (Soluciones digitales, Cartera de servicios de sistemas de seguridad social europeos). Después de dos años los países tendrán que presentar los resultados de su proyecto. En cuanto a los fondos, la financiación procede de la Comisión Europea. La Presidencia considera que hay que valorar elevar el tema al COREPER.

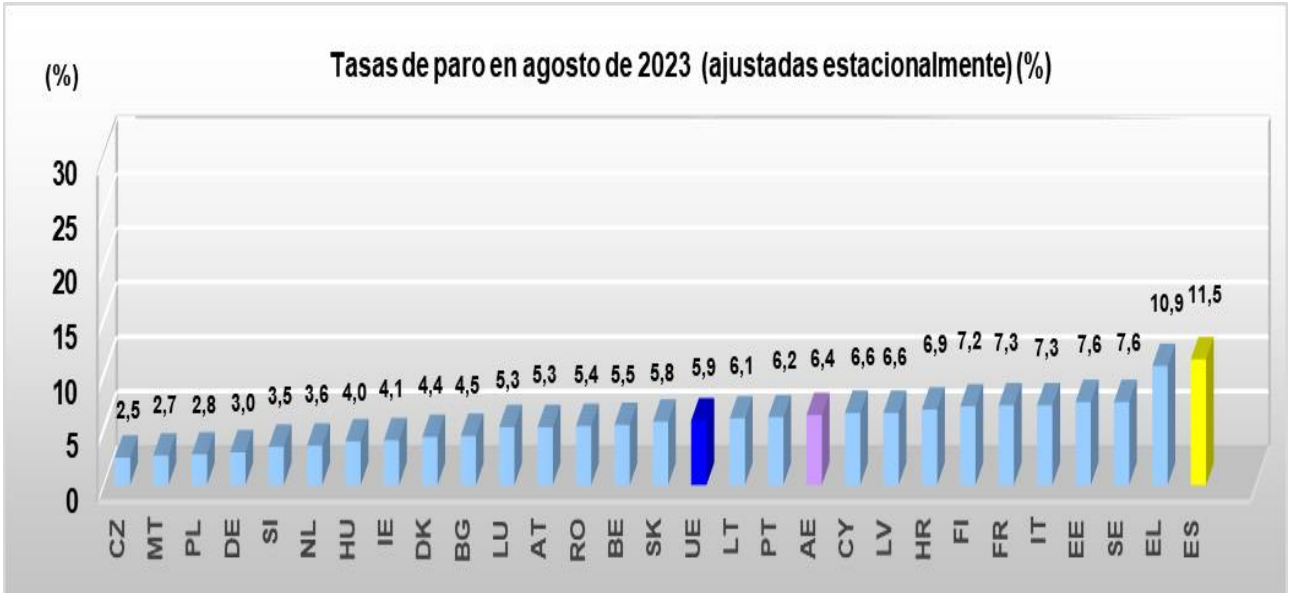
Datos de interés

- **Importante descenso del paro juvenil (15-24 años) en la Comunidad de Madrid en 7 puntos porcentuales (pp), en el segundo trimestre de 2023 (25,3%) con respecto al primer trimestre de 2023 (32,3%).**
- **Ligero aumento de la tasa de empleo global (75,9%) y masculino (81%) de 20-64 años en la Comunidad de Madrid en 1,3 pp y 3 pp respectivamente en el segundo trimestre de 2023 con respecto al primero.**
- **Continua un trimestre más el aumento de la tasa de Empleo global de 15-64 (71,5%) y de mayores (64,7%) en la Comunidad de Madrid, con respecto al primer trimestre de 2023, en 1,2 pp, y 0,2 pp respectivamente.**

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de agosto de 2023



Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 02 de octubre de 2023)

En agosto de 2023, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 6,4%, por debajo del 6,5% de julio de 2023 y por debajo del 6,7% de agosto de 2022. La tasa de desempleo de la UE fue del 5,9% en agosto de 2023, inferior al 6,0% de julio de 2023 y del 6,1% de agosto de 2022.

Eurostat estima que 12,837 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 10,856 millones pertenecen a la Eurozona, estaban desempleados en agosto de 2023. En comparación con julio de 2023, el desempleo disminuyó en 112.000 en la UE y en 107.000 en la zona del euro. En comparación con agosto de 2022, el desempleo disminuyó en 335.000 personas en la UE y en 407.000 en la zona del euro.

En agosto de 2023, 2,687 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,194 millones estaban en la zona del euro. En agosto de 2023, la tasa de desempleo juvenil era del 14,0% en la UE, estable en comparación con julio de 2023 y del 13,8% en la zona del euro, por debajo del 13,9% del mes anterior. En comparación con julio de 2023, el desempleo juvenil disminuyó en 10.000 en la UE y aumentó en 24.000 en la zona del euro. En comparación con agosto de 2022, el desempleo juvenil disminuyó en 141.000 en la UE y en 145.000 en la zona del euro.

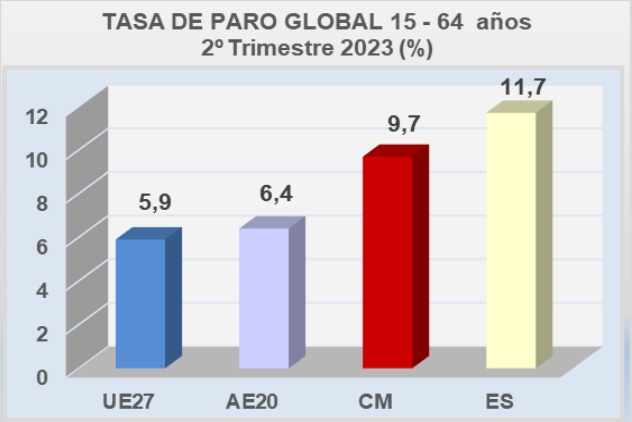
En agosto de 2023, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,2% en la UE, estable en comparación con julio de 2023. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,7% en agosto de 2023, también estable en comparación con el mes anterior. En la Eurozona, la tasa de paro de las mujeres fue del 6,7%, frente al 6,8% de julio de 2023 y la tasa de desempleo de los hombres fue del 6,1%, también inferior al 6,2% del mes anterior.

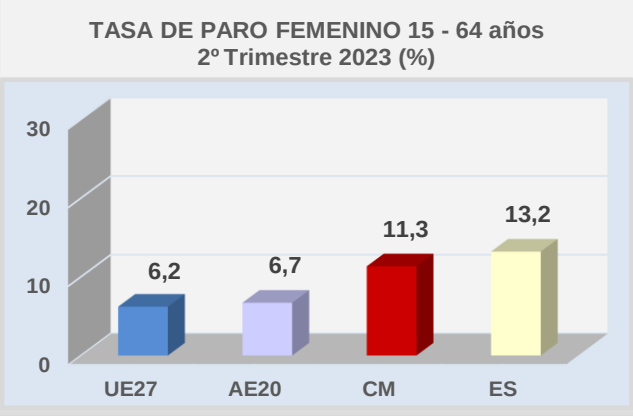
Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia ((FI), Francia (FR),Grecia (EL), Hungría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

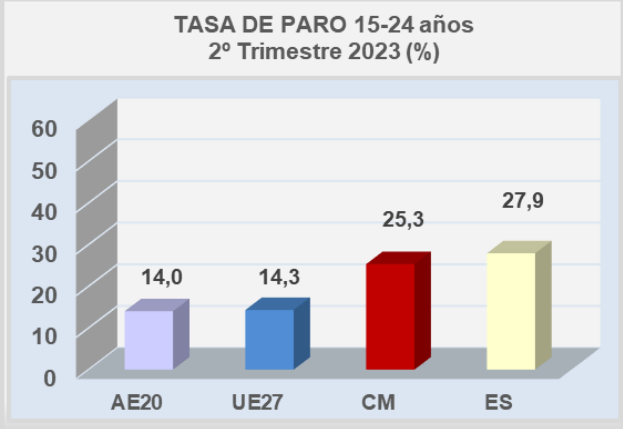
Estadísticas Eurostat

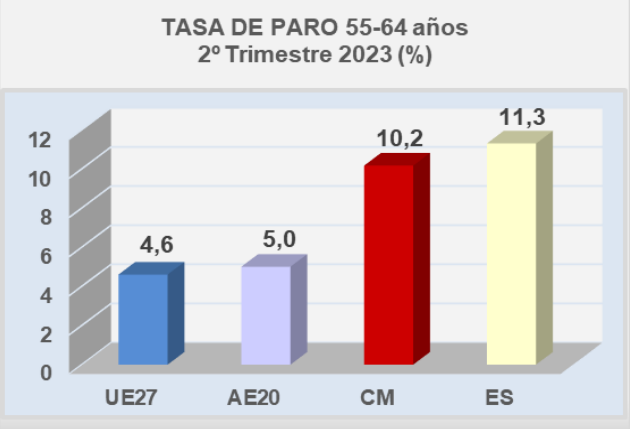
Estadísticas de Desempleo (2º trimestre de 2023)

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 (2º 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

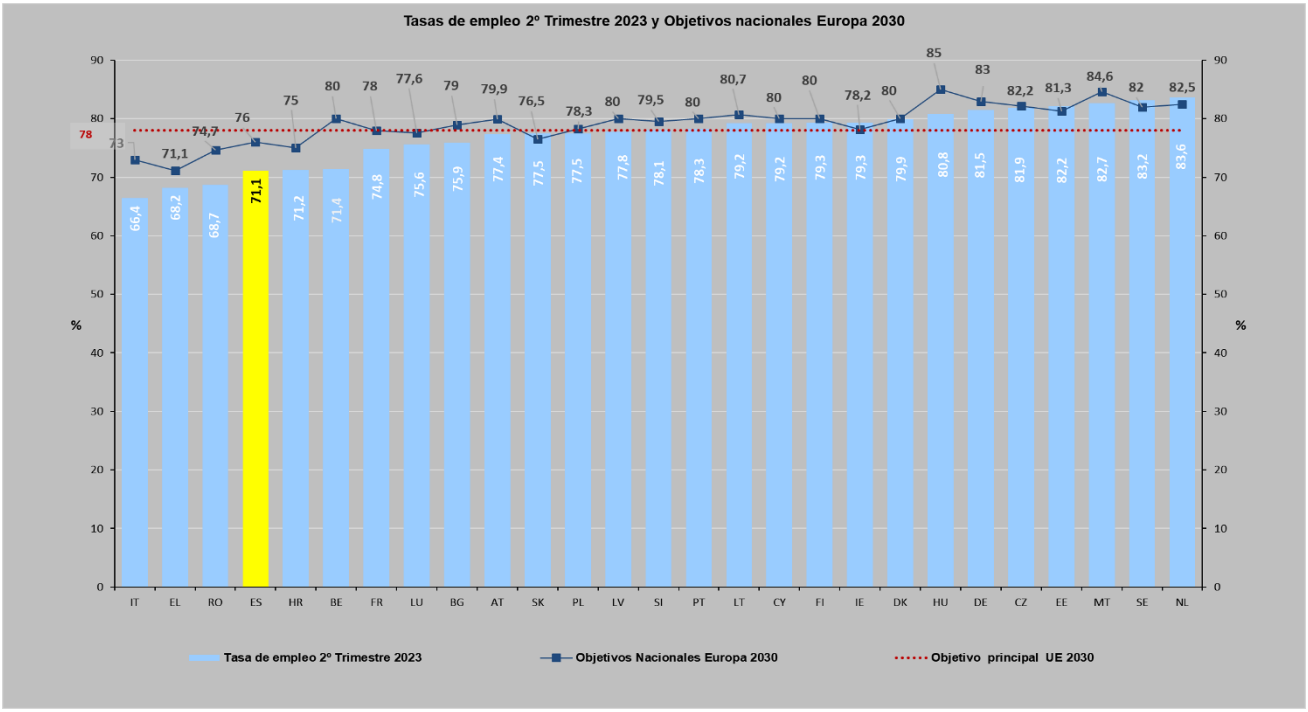
El número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social debe reducirse en al menos **15 millones**

Estadísticas Eurostat

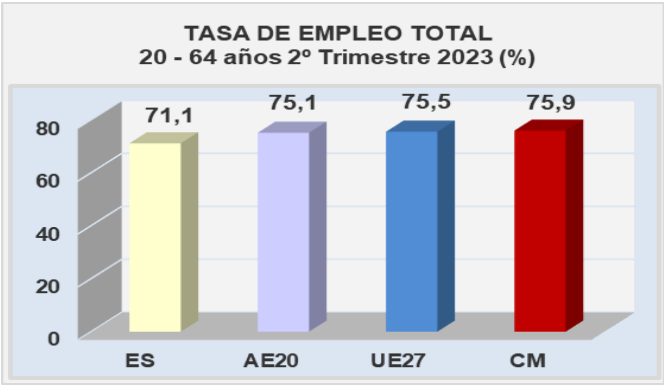
Estadísticas de Empleo (2º trimestre de 2023)

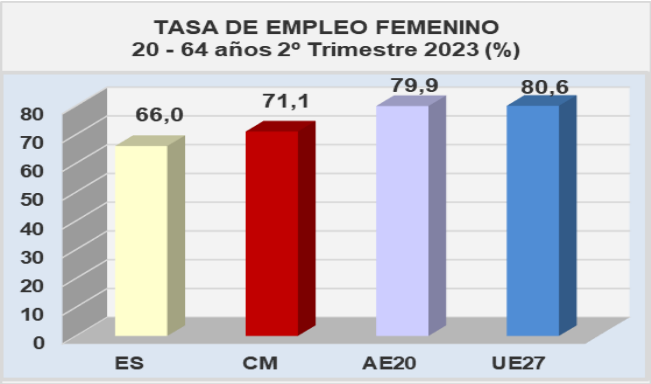
Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global (20-64 años)

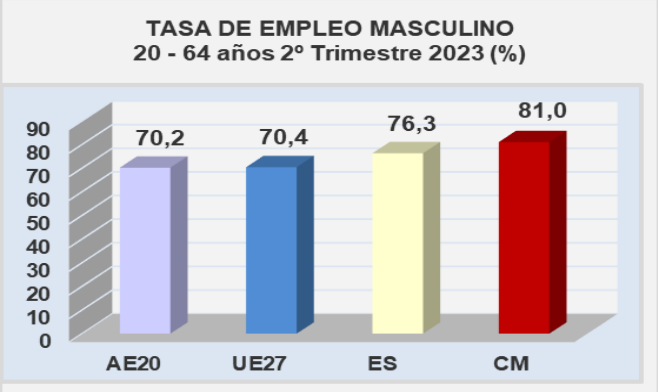
El siguiente gráfico muestra el **objetivo principal del 78% de empleo** establecido en el **Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales para la Unión Europea hasta 2030, los objetivos nacionales de empleo 2030 establecidos por los Estados miembros** y **la tasa de empleo global (20-64 años)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

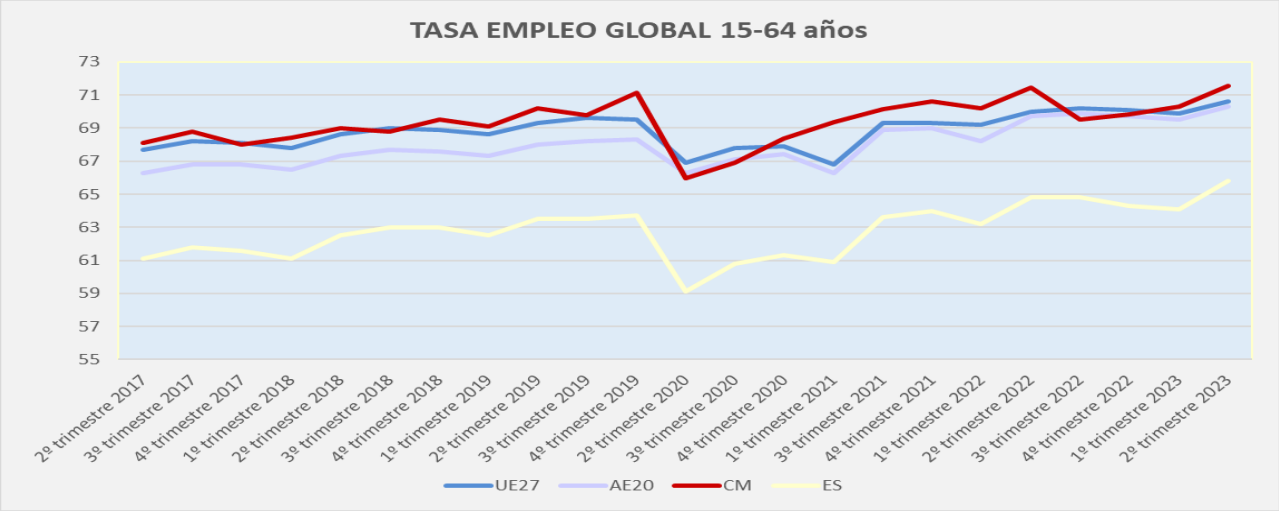
Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Empleo (2º trimestre de 2023)

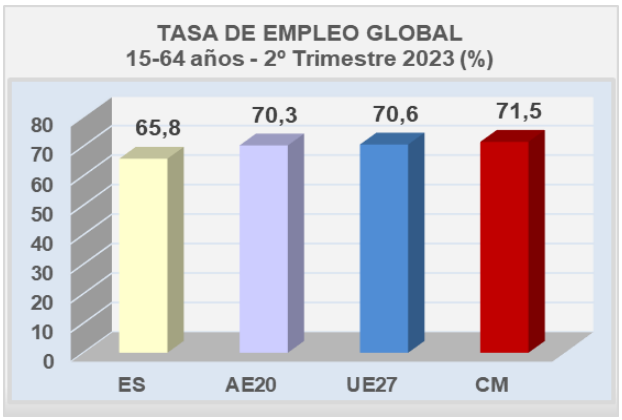
Según el comunicado de EUROSTAT, publicado el 16 de agosto de 2023, sobre "Estimaciones del Producto Interior Bruto (PIB) y empleo para el segundo trimestre de 2023" / "*GDP and employment flash estimates for the second quarter of 2023*", el PIB desestacionalizado aumentó un 0,3% en la zona del euro y se mantuvo estable en la UE en comparación con el trimestre anterior, en el que el PIB se había mantenido estable en la zona del euro y aumentó un 0,2% en la UE. El número de ocupados aumentó un 0,2% tanto en la Eurozona como en la UE en el primer segundo de 2023, en comparación con el trimestre anterior en el que el empleo había aumentado un 0,5% en ambas zonas.

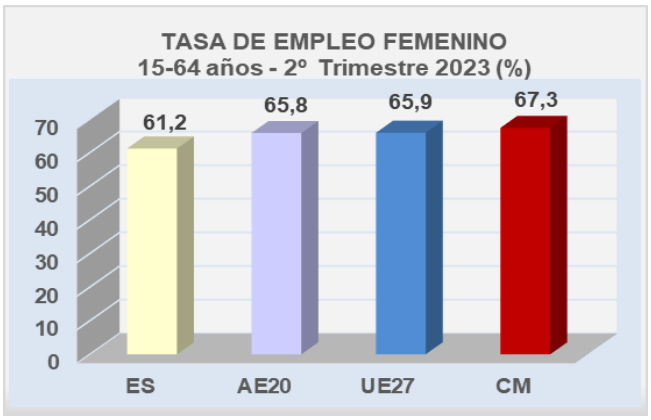
El siguiente gráfico muestra la evolución de la tasa de empleo en la UE27, AE19, España y Comunidad de Madrid, desde el segundo trimestre de 2017 hasta el segundo trimestre de 2023.

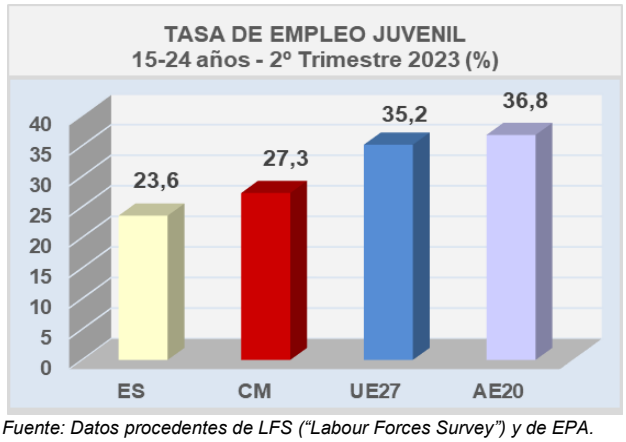
Evolución de la tasa de empleo, 15-64 años, entre el segundo trimestre de 2017 y el segundo trimestre de 2023

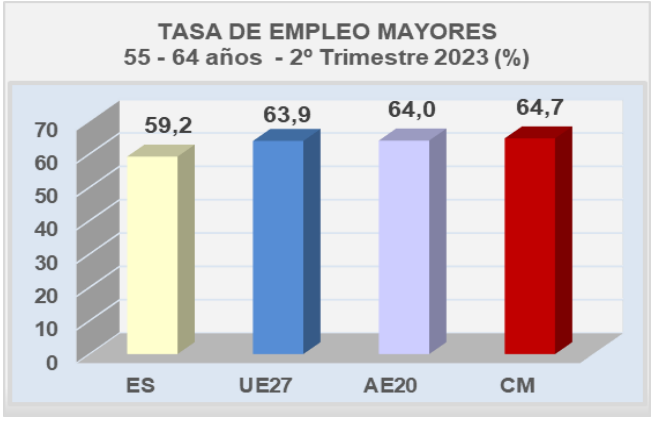


Tasas de Empleo global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)







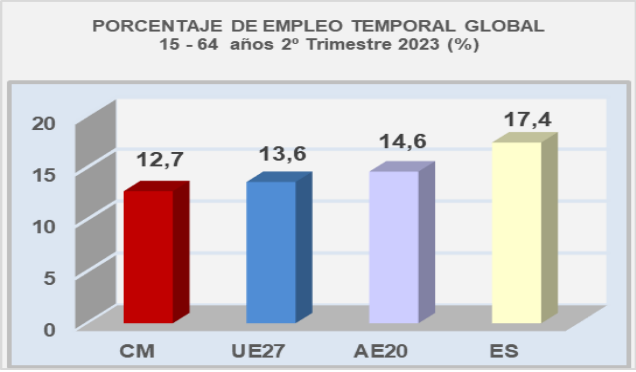


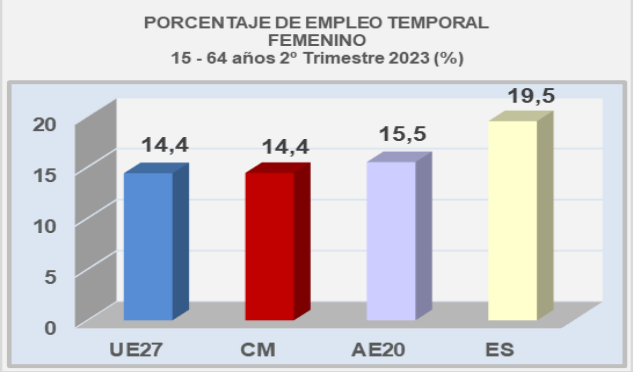
Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EPA.
Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27.

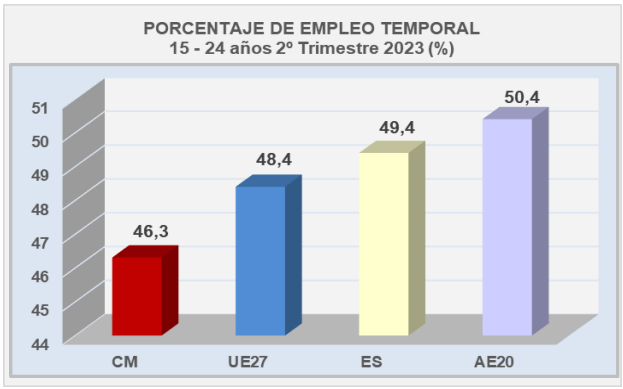
Estadísticas Eurostat

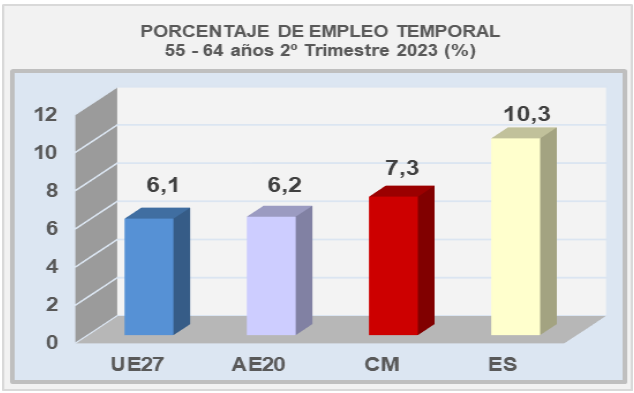
Estadísticas de Empleo (2º trimestre de 2023)

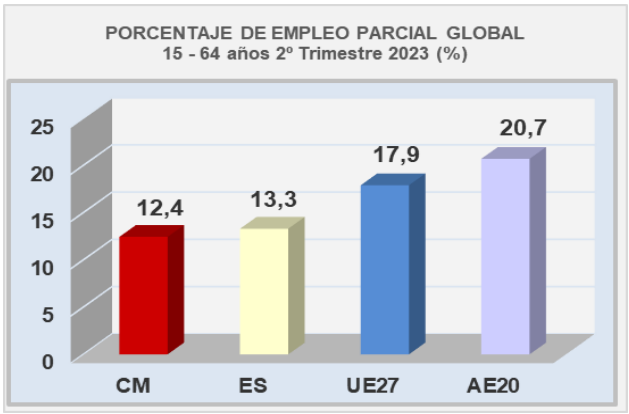
Porcentaje de Empleo Temporal y a Tiempo Parcial

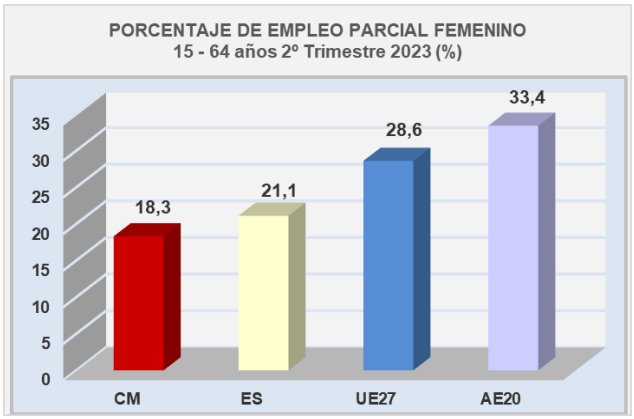


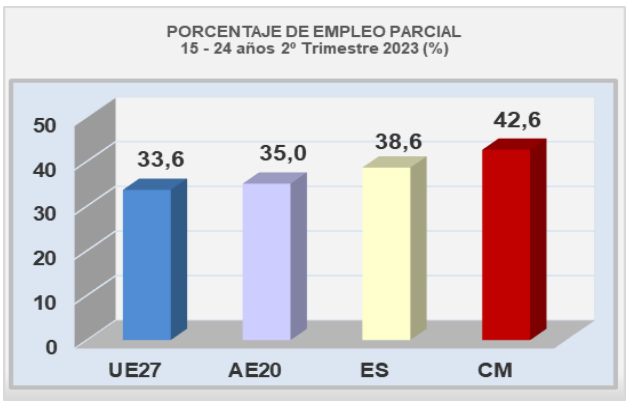


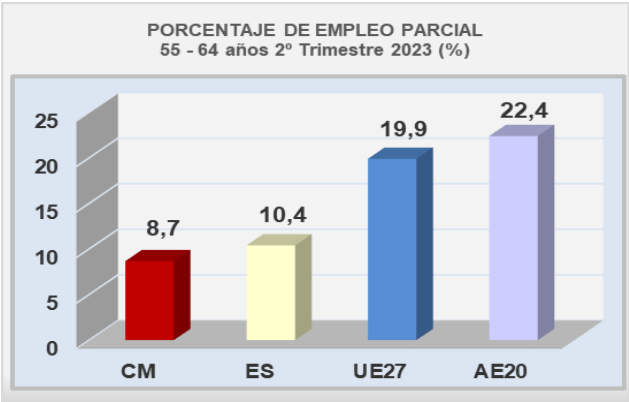








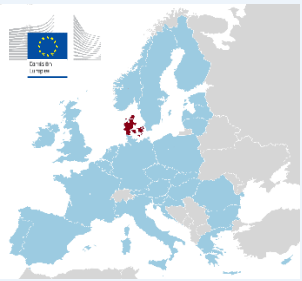




Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EP
Nota.Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27

Buenas Prácticas

PES Practices



JOB-VEU-MODEL PRETENDE MEJORAR LA OFERTA DE TRABAJADORES CUALIFICADOS PROPORCIONANDO UN ENFOQUE MÁS FLEXIBLE DE FORMACIÓN CONTINUA PARA ADULTOS CON LA PARTICIPACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES, LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, LAS EMPRESAS Y LOS CENTROS DE EMPLEO A NIVEL LOCAL

"Formación continua y flexible para el empleo de adultos (Job-VEU-Model)" / "Flexible job-related adult and continuous training (Job-VEU-Model)"

Fecha de publicación: abril 2023

DINAMARCA	**Es necesario ofrecer oportunidades de formación continua a las personas empleadas, que trabajan por cuenta propia o desempleadas para garantizar la oferta de mano de obra cualificada para los empleadores. Con este fin, se ofrecen cursos adecuados a las personas con empleo, al tiempo que se paga una indemnización de hasta 600 euros por la posible pérdida de salario durante su participación en un programa de formación.**
Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)	STAR: Servicio de empleo de danés
Alcance de la medida (un proyecto piloto o una reforma nacional)	Nacional.
¿Cuándo se implementó la práctica?	El nuevo Job-VEU-Model se implementó desde principios de 2019. Durante la pandemia de COVID-19, se tuvieron que hacer ciertos ajustes para abordar los desafíos de formación que planteó esta nueva situación. La práctica aún se está implementando, no tiene previsto un final.
¿Cuál fue el motivo para introducir la práctica? ¿Fue interno o externo?	El impulsor general de la práctica fue el desarrollo general del mercado laboral que requiere que las personas con empleo participen en formación adicional para mantenerse al día con las necesidades cambiantes de sus empleos y empleadores. El desarrollo de la práctica fue iniciado por los Consejos Regionales del Mercado Laboral y STAR y, por lo tanto, incluyó al SPE junto con una amplia serie de partes interesadas, como interlocutores sociales, centros de trabajo e instituciones educativas locales.
¿Qué organización participó en su implementación?	STAR, interlocutores sociales, centros de empleo locales, instituciones de formación profesional y empleadores.
¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?	Proporcionar un modelo adecuado para aumentar la participación de las personas con empleo en la formación continua ofreciendo programas de formación pertinentes y compensaciones económicas a los empleados por una posible pérdida de salario durante su participación. De esta manera, tanto los empleados como los empleadores se benefician de la mejora de las cualificaciones.
¿A qué grupos se dirigió la práctica?	▶ Las personas con empleo y desempleadas pueden participar en la formación mientras reciben una compensación económica del Estado. ▶ Los empleadores se benefician de empleados más cualificados.
¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?	A nivel nacional hay aproximadamente 35 coordinadores para impulsar el Job-VEU-Model y otros servicios nacionales de contratación y actualización.

Buenas Prácticas

PES Practices

¿Cuáles fueron las fuentes de financiación?	El presupuesto para el Modelo Job-VEU forma parte de varios acuerdos políticos entre las organizaciones de empleadores, los sindicatos y el Estado.
¿Qué actividades se llevaron a cabo?	▶ Se llegó a acuerdos sobre el enfoque exacto del modelo y su implementación entre todas las partes interesadas. ▶ El modelo se implementó y ajustó cuando llegó la pandemia de COVID-19. ▶ Se realizó una evaluación para determinar los resultados de la práctica.
¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?	En el período de 4 años de implementación del modelo, se han logrado los siguientes productos: ▶ Se han finalizado 622 proyectos. (De estos, 140 proyectos están relacionados con COVID-19 en 2020-2021). ▶ 21.598 personas han sido formadas a través de los proyectos (14.290 empleados y 3.508 desempleados). Además, 3.800 han participado en cursos de formación de perfeccionamiento dirigidos tanto a ocupados como a desempleados). ▶ 1.090 empresas públicas y privadas han participado en los proyectos. ▶ Los proyectos Job-VEU se han desarrollado principalmente en sectores con escasez de mano de obra. La mayoría de los proyectos se han llevado a cabo dentro del sector de la hostelería y la restauración, diferentes sectores industriales (como la industria alimentaria, metalúrgica, farmacéutica), el sector del transporte, el sector de la construcción y el sector sociosanitario.
¿Qué resultados se han identificado?	En 2021 se evaluó el Modelo Job-VEU. Las conclusiones son que: ▶ Se ha implementado según lo previsto. ▶ Contribuye a fortalecer las competencias de los trabajadores no cualificados y ampliar el camino de los trabajadores no cualificados para convertirse en aprendices adultos. ▶ Existe una alta satisfacción y un amplio apoyo al modelo entre los actores relevantes involucrados: instituciones educativas, centros de trabajo, empresas y socios del mercado laboral. ▶ Ha resultado una colaboración nueva en la mejora de las competencias entre los actores del sistema educativo y de empleo. ▶ El modelo Job-VEU tiene una flexibilidad incorporada que ha permitido un ajuste rápido del modelo en relación con COVID-19 hacia un proceso de mejora de las competencias con un enfoque en la retención de empleados y, por lo tanto, mitigar los efectos de COVID-19. ▶ El modelo requiere muchos recursos, en parte porque la colaboración entre los actores relevantes requiere una priorización de tiempo significativa y porque el modelo se enfoca en áreas de escasez donde es difícil obtener mano de obra cualificada.
¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?	El programa fue lo suficientemente flexible como para ser adaptado durante la pandemia de COVID-19. Se centró en los trabajadores de las empresas que corrían el riesgo de perder sus puestos de trabajo mediante el apoyo a las empresas para retener a su personal - que recibían apoyo para planes de trabajo de corta duración - ofreciéndoles programas de aprendizaje a distancia. El programa tenía una visión de futuro al volver a formar a los empleados y dotarles de competencias en áreas con falta de preparación para el mercado laboral posterior a COVID-19.

Noticias

Una Europa que apoye: hacia una Administración Pública moderna y eficaz

(Comisión Europea, 25/10/2023)

La Comisión ha adoptado una nueva **Comunicación sobre la mejora del espacio administrativo europeo** (ComPAct), que propone acciones concretas para ayudar a las administraciones públicas a satisfacer las necesidades de las personas y las empresas de toda Europa. **ComPAct** es el primer conjunto integral de acciones de la Comisión para apoyar la modernización de las administraciones nacionales y fortalecer su colaboración entre países para que puedan abordar juntos los desafíos comunes.

Unas administraciones públicas nacionales, regionales y locales eficientes son fundamentales para cumplir las prioridades nacionales y de la UE sobre el terreno, implementar políticas y reformas que beneficien tanto a las personas como a las empresas, y canalizar inversiones estratégicas hacia las transiciones verde y digital. Son un importante facilitador de una mayor competitividad en toda la UE.

Una mejor implementación de las políticas nacionales y de la UE y un desempeño administrativo más eficaz abordarán las expectativas de los europeos de menor burocracia y más transparencia, y podrían ahorrar a los ciudadanos y empresas de la UE miles de millones de euros al año.

La Comunicación también reconoce las presiones a las que se enfrentan las administraciones públicas causadas por las perturbaciones externas, las dificultades para reclutar y atraer talento y para desarrollar experiencia en temas cada vez más complejos, como las transiciones ecológica y digital. La ejecución de una agenda política tan desafiante depende de administraciones públicas resilientes y adaptables en todos los niveles de los Estados miembros.

La economía circular para aumentar las necesidades de cualificación y la importancia de las "ocupaciones tiroideas" / *The circular economy to step up skill needs and the importance of "thyroid occupations"*

(Cedefop, 26/10/2023)

El cambio hacia una economía y una sociedad circulares puede beneficiar a varias profesiones en todos los niveles, pero requiere una gran mejora y recapacitación: el papel de las "ocupaciones tiroideas".

Esta es la principal conclusión de una investigación reciente del Cedefop, que indica que algunas ocupaciones desempeñarán un papel más central en la transición verde. Según las previsiones de capacidades sectoriales del Cedefop, se incluyen empleos verdes de primera línea (profesionales de la construcción y la energía), especialistas en tecnologías verdes (agrónomos y especialistas en hidrógeno), gestores verdes (gestores estratégicos de residuos y gestores de logística), especialistas digitales (profesionales de las TIC y especialistas en comercio electrónico) y "corazones y mentes verdes" (profesionales de recursos humanos y formadores de sostenibilidad). Entre ellas, la investigación del Cedefop también ilustró ocupaciones que pueden ser pequeñas en términos de participación en el empleo, pero cruciales para hacer realidad la transición verde: las llamadas "ocupaciones tiroideas". Se trata de ocupaciones de cualificación alta y media que inventan, diseñan y conceptualizan soluciones de transición verde (ingenieros, diseñadores de procesos y científicos – investigación y desarrollo) y las implementan (gerentes, abogados, técnicos en energías renovables y comunicadores).

El resultado completo del análisis del Cedefop sobre las "ocupaciones tiroideas" y los estudios de casos de empresas relacionados se publicará próximamente y proporcionará información valiosa que permitirá a los sistemas y trabajadores de Formación Profesional planificar con antelación acciones específicas.

Mejorar las competencias para la próxima década / *Upgrading skills for the next decade*

(Cedefop, 24/10/2023)

La mejora de las competencias es la megatendencia más destacada del mercado laboral de esta década, y para una transición gemela justa necesitamos una revolución de las competencias que vaya mucho más allá del Año Europeo de las Capacidades.

Fue el principal mensaje que el director ejecutivo del Cedefop, Jürgen Siebel, transmitió a los responsables políticos y a los interlocutores sociales de la Unión Europea y los países durante una conferencia de alto nivel celebrada en Barcelona (19 y 20 de octubre). El evento, "Políticas activas del mercado laboral: pilar del Año Europeo de las Capacidades", fue organizado por la Presidencia española del Consejo Europeo y culminó con la firma de una declaración tripartita que reconoce que la formación es un interés compartido y un esfuerzo común que involucra a los gobiernos, empleadores y sindicatos y comprometerse a implementar políticas de competencias efectivas.

Además, el Sr. Siebel subrayó, entre otras cosas:

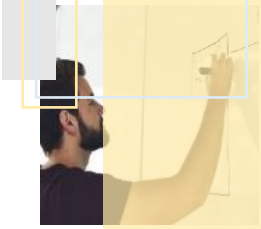
La perspectiva general para el período hasta 2035 es que tendremos empleo adicional y empleos mucho más intensivos en competencias. Las transiciones digital y verde tienen que ver con la innovación (inventar e implementar tecnología digital y tecnología verde), pero también con poner las competencias, la mejora y la recualificación en primer plano.

También necesitamos mejorar los empleos diseñándolos de manera más inteligente, mejorando la organización del trabajo y aportando a más personas oportunidades para utilizar y ampliar sus competencias. La inversión en competencias y empleos van de la mano. La dinámica reciente de las competencias digitales es más fuerte en los empleos poco cualificados, y eso envía un mensaje claro a los responsables políticos y a quienes las implementan. La transición verde suele estar impulsada por la transición digital, por lo que la inversión en competencias y empleos digitales también impulsa la transición verde.

Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

Tackling the digital divide in the EU and beyond
Abordar la brecha digital en la UE y más allá
(Evento virtual, 7 noviembre)

Joint IMO/ILO Conference on Work at Sea
Conferencia conjunta de la OMI y la OIT sobre el trabajo en el mar
(Londres, Reino Unido, 13 noviembre)

European Employment & Social Rights Forum 2023: How is Artificial Intelligence shaping work?
Foro Europeo de Empleo y Derechos Sociales 2023: ¿Cómo está dando forma la inteligencia artificial al trabajo?
(Bruselas, Bélgica, 16-17 noviembre)

Technical meeting on decent and sustainable work in the inland waterways sector
Reunión técnica sobre trabajo decente y sostenible en el sector de las vías navegables interiores
(Ginebra, Suiza, 20-24 noviembre)

FORMACIÓN

Sixth European Education Summit 'The European Education Area - A reality for all'
Sexta Cumbre Europea de Educación 'El Espacio Europeo de Educación: una realidad para todos'
(Evento híbrido, 30 noviembre)

Empowering individuals for better mobility – transparency and recognition of VET qualifications
Empoderar a las personas para una mejor movilidad: transparencia y reconocimiento de las cualificaciones de FP
(Bruselas, Bélgica, 28 noviembre)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Discovering the potential of digital technologies for OSH
Descubriendo el potencial de las tecnologías digitales para la SST
(Evento online, 2 noviembre)

Increasing workplace safety in the digital age: launching the Healthy Workplaces Campaign 2023-25 in Germany
Aumento de la seguridad en el lugar de trabajo en la era digital: lanzamiento de la Campaña Trabajos Saludables 2023-25 en Alemania
(Berlín, Alemania, 2 noviembre)

Hybrid work arrangements: Uncovering opportunities and challenges for OSH in Berlin
Acuerdos de trabajo híbridos: descubriendo oportunidades y desafíos para la SST en Berlín
(Berlín, Alemania, 7-8 noviembre)

AI in healthcare - An INSIGHT into current research work
La IA en el cuidado de la salud: una visión del trabajo de investigación actual
(Dresde, Alemania, 8 noviembre)

Publicaciones, Informes, Web Internacionales

Thematic Review 2023: Fair Transition Towards Climate Neutrality

Revisión temática 2023: Transición justa hacia la neutralidad climática

Esta revisión temática tiene como objetivo resaltar ejemplos de políticas, investigación y prácticas de diálogo social en los Estados miembros de la UE para garantizar una transición verde justa. El informe examina las investigaciones existentes sobre el impacto de la transición verde en la economía hasta la fecha, incluidas medidas relacionadas con el empleo, las competencias y el diálogo social, y también analiza las previsiones sobre el impacto futuro.

AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Trabajo seguro y saludable en la era digital 2023-2025

Nueva Campaña Trabajos Saludables, “Trabajo seguro y saludable en la era digital “. En línea con la Década Digital Europea, el Comisario de Empleo y Derechos Sociales de la UE, Nicolas Schmit, aboga por una transición digital sostenible y próspera y apoya la campaña. Abordar el impacto de tecnologías como los robots o la Inteligencia Artificial y nuevas formas de trabajo como el trabajo de plataforma digital o el trabajo remoto, la campaña tiene como objetivo promover la colaboración, mejorar la conciencia y fomentar un uso seguro y productivo de las tecnologías digitales en diversos sectores y lugares de trabajo.

CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Global Inventory of National and Regional Qualications Frameworks 2022

Inventario global de marcos de cualificaciones nacionales y regionales 2022

Esta segunda parte proporciona una actualización sobre los avances realizados en el establecimiento e implementación de Marcos de Cualificaciones Nacionales y Regionales en todo el mundo desde 2019. Incluye información sobre los objetivos, funciones y acuerdos institucionales de los marcos nacionales, junto con información sobre su impacto y prioridades futuras. Es el resultado de la cooperación entre el Cedefop, la ETF, la UNESCO y el Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje Permanente.

Spotlight on VET - Spain

El foco en la Formación Profesional en España

Este informe realiza una revisión de la Formación Profesional en el sistema educativo y formativo español, sus rasgos distintivos, los desafíos y respuestas políticas, así como también aporta datos estadísticos.

Going digital means skilling for digital

Digitalizarse significa formarse para lo digital

Este informe aporta información sobre el panorama cambiante de los requisitos de competencias digitales en la UE-27, utilizando el análisis del Cedefop de los anuncios de empleo en línea. Evidencia el papel fundamental de las competencias digitales en el desarrollo económico y la competitividad global. También apunta a la necesidad de acelerar la implementación de políticas y estrategias digitales. Mejorar y reciclar a la población activa, invertir en las competencias de docentes y formadores y modernizar los sistemas de educación y formación ayudarán a garantizar

Publicaciones, Informes, Web Internacionales

CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Vocational education and training in Spain

Educación y Formación Profesional en España

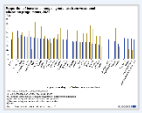
Breve descripción que ayuda a comprender mejor la Educación y Formación Profesional (FP) en España, proporcionando información sobre sus características distintivas y destacando la evolución del sistema y los desafíos actuales. La FP en España ofrece una amplia gama de programas, flexibles en tipología y duración, presenciales o vía e-learning, que permiten la acumulación de unidades de aprendizaje y la progresión. Los programas iniciales de FP están modulados e incluyen aprendizaje obligatorio en el lugar de trabajo al final de los estudios o durante ellos. Un nuevo reglamento sobre FP ha reforzado el componente basado en el trabajo y reorganizó la FP en cinco grados ascendentes. La FP para adultos es una parte integral del sistema nacional de cualificaciones, con el reconocimiento y la validación del aprendizaje previo como elementos clave. En respuesta a los desafíos planteados por la pandemia de COVID-19, España ha aumentado su enfoque en satisfacer las necesidades de la industria, apoyar la mejora y la reconversión de los adultos y la transición a una economía digital y verde

AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

Quarterly national accounts - GDP and employment

Cuentas nacionales trimestrales: PIB y empleo

Este artículo presenta mensajes clave y datos basados en la estimación actualizada de Eurostat del producto interior bruto trimestral para el segundo trimestre de 2023 en la Unión Europea y la zona del euro



Vocational education statistics

Estadísticas de Formación Profesional

Este artículo presenta estadísticas sobre la Formación Profesional en la Unión Europea y forma parte de una publicación en línea titulada Educación y Formación Profesional en la UE: hechos y cifras. Analiza la Formación Profesional de alumnos/estudiantes en escuelas u otras instituciones educativas. Esta educación puede realizarse como parte de la educación secundaria, postsecundaria no terciaria o educación terciaria de ciclo corto.

ICT education - a statistical overview

Educación en TIC: panorama estadístico

Este artículo proporciona una visión general de la evolución reciente en relación con las competencias digitales dentro de la Unión Europea. Específicamente, presenta una serie de estadísticas que describen la composición de la población activa de la UE que posee una educación en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), definida por aquellos que han obtenido cualificaciones formales al menos en el nivel secundario superior en los campos de la informática, diseño y administración de bases de datos y redes, o desarrollo y análisis de software y aplicaciones. Muchos países ahora consideran la comprensión de las TIC y el dominio de las competencias y conceptos básicos de las TIC como parte de la educación básica, junto con la lectura, la escritura y la aritmética, mientras que los países, las empresas y las personas prósperas a menudo se caracterizan por desarrollar competencias avanzadas en las TIC como un factor clave de su éxito.

Publicaciones, Informes, Web Internacionales

AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

Employment statistics - focus on communication skills

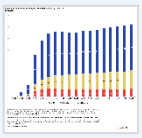
Estadísticas de empleo: centrarse en las competencias de comunicación

El objetivo de este artículo es aportar datos con el fin de determinar cuánto tiempo de trabajo dedican los empleados a la comunicación relacionada con el trabajo. Las estadísticas presentadas en este artículo se derivan del módulo temático ad hoc sobre habilidades laborales realizado como parte de la encuesta de población activa de la UE (EU-LFS) en 2022. Los datos abarcan la Unión Europea, sus Estados miembros y dos países de la Asociación Europea de Libre Comercio, Noruega y Suiza.

Accidents at work statistics

Estadísticas de accidentes de trabajo

Este informe presenta un conjunto de principales datos estadísticos en relación con los indicadores relativos a los accidentes de trabajo mortales y no mortales en la Unión Europea.



Unemployment statistics

Estadísticas de desempleo

Este artículo presenta las últimas cifras de desempleo de la Unión Europea, la zona del euro y de cada uno de los Estados miembros de la UE.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Business Resilience in Retrospect: Lessons from the COVID-19 Pandemic

La resiliencia empresarial en retrospectiva: Lecciones de la pandemia de COVID-19

Este informe subraya el papel clave que desempeñan la adaptabilidad y la planificación estratégica para salvaguardar el empleo y fortalecer la expansión económica. Se sumerge en las experiencias de líderes empresariales de diversos sectores y regiones durante la pandemia de COVID-19 para comprender las estrategias que utilizaron para hacer frente a retos sin precedentes. Además, destaca la importancia de la agilidad de las autoridades públicas a la hora de identificar y mitigar los riesgos económicos sistémicos, especialmente en el contexto de las interrupciones de la cadena de suministro. La evolución tecnológica ayudó a las empresas a capear la crisis y concluye que las personas siguen siendo el núcleo central de las empresas. Valores como la confianza, la equidad y el bienestar mental desempeñaron un papel fundamental en la gestión de las empresas durante la pandemia.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS

Education at a Glance 2023

Panorama de la educación 2023

Indicadores de la OCDE

Fuente autorizada de información sobre el estado de la educación en todo el mundo. Proporciona datos sobre la estructura, las finanzas y el desempeño de los sistemas educativos en los países de la OCDE y en varios países socios y en proceso de adhesión. La edición de 2023 se centra en la Educación y Formación Profesional (EFP) e incluye un nuevo capítulo, Garantizar el aprendizaje continuo para los refugiados ucranianos, que presenta los resultados de una encuesta de la OCDE de 2023 con datos sobre las medidas adoptadas por los países de la OCDE para integrar a los refugiados ucranianos en sus sistemas educativos.

Publicaciones, Informes, Web Internacionales

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS

Emerging trends in AI skill demand across 14 OCDE countries

Tendencias emergentes en la demanda de competencias de IA en 14 países de la OCDE

Este informe analiza la demanda de puestos que requieren competencias necesarias para desarrollar o trabajar con sistemas de Inteligencia Artificial en 14 países (uno de ellos España) de la OCDE entre 2019 y 2022. Encuentra que, a pesar del rápido crecimiento en la demanda de competencias de IA, las ofertas en línea relacionadas con la IA comprendieron menos de 1 % de todas las ofertas de empleo y se encontraron predominantemente en sectores como TIC y servicios profesionales. Las competencias relacionadas con Machine Learning fueron las más buscadas. Las empresas líderes (aquellas que publicaron la mayor cantidad de trabajos de IA) mostraron una mayor demanda de profesionales de IA que combinaran experiencia técnica con liderazgo, innovación y competencias de resolución de problemas, lo que subraya la importancia de estas competencias en el campo de la IA.

The Midcareer Opportunity

La oportunidad de mitad de carrera
Enfrentando los desafíos de una fuerza laboral que envejece

El mundo del trabajo está envejeciendo en las economías avanzadas y en un número cada vez mayor de economías emergentes. Dos tendencias poderosas y persistentes, una esperanza de vida más larga y unas tasas de natalidad más bajas, prácticamente garantizan que los trabajadores de mediana edad y de mayor edad constituirán una porción aún mayor de la población activa futura, con profundas implicaciones para nuestras economías, empresas y trabajadores. En busca de respuestas, la OCDE y Generation, una red global de empleo sin fines de lucro, se unieron para desarrollar una nueva investigación basada en una encuesta de miles de personas empleadas y desempleadas, y gerentes de contratación en ocho países: la República Checa, Francia, Alemania, Rumania. España, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos. La evidencia presentada en este informe tiene como objetivo fomentar un mercado laboral más inclusivo y resiliente para los trabajadores en todas las etapas de sus carreras.

OECD Economic Surveys: Spain 2023

Estudios Económicos de la OCDE: España 2023

España implementó medidas importantes para amortiguar el impacto de la pandemia y del shock inflacionario tras la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania. La economía se ha mantenido bien, pero la deuda pública, que ya era elevada, ha aumentado debido a la pandemia, lo que hace urgente acelerar el ritmo de la consolidación fiscal. Las políticas públicas deben seguir abordando las debilidades estructurales de España. El potencial de crecimiento es bajo y seguirá siéndolo con el rápido envejecimiento de la población. El desempleo sigue siendo el más alto de la OCDE y la integración de los jóvenes al mercado laboral sigue siendo un desafío, aunque las reformas recientes han reducido la alta proporción de contratos temporales. Mejorar los resultados educativos y del mercado laboral entre los jóvenes debería implicar fortalecer la conexión entre el sistema educativo y el mercado laboral, apoyar a los estudiantes en riesgo de quedarse atrás, mejorar el asesoramiento profesional y proporcionar un servicio público de empleo más eficiente. Impulsar el bajo nivel de emprendimiento entre los jóvenes requiere apoyo financiero y educativo adicional.

Unleashing Talent in Brussels, Belgium

Liberando el talento en Bruselas, Bélgica

En la Región de Bruselas-Capital se han llevado a cabo mejoras significativas en su mercado laboral durante la última década. La creación de empleo local ha sido impulsada por amplias oportunidades para trabajadores altamente cualificados que la Región de Bruselas-Capital atrae. Sin embargo, no toda la población de la región ha visto mejorar por igual sus perspectivas en el mercado laboral. Muchos trabajadores con niveles educativos más bajos continúan compitiendo por un pequeño número de ofertas a pesar del mercado laboral cada vez más ajustado.

Publicaciones, Informes, Web Internacionales

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

Job quality of COVID-19 pandemic essential workers

Calidad del empleo de los trabajadores esenciales durante la pandemia de COVID-19

Anexos

Este informe investiga la calidad del empleo de estos trabajadores críticos, utilizando fuentes de información únicas. Examina las experiencias de trabajo entre trabajadores críticos durante la pandemia y destaca los desafíos inminentes para la sostenibilidad de su trabajo. El objetivo es descubrir si estos trabajadores están preparados para apoyar a la sociedad en futuras perturbaciones y crisis.

Bridging the rural–urban divide: Addressing inequalities and empowering communities

Reducir la brecha rural-urbana: abordar las desigualdades y empoderar a las comunidades

A pesar de la alta prioridad que se otorga en las políticas al logro de un desarrollo económico geográficamente equilibrado, todavía existen brechas en las condiciones de vida entre las zonas rurales y urbanas. Este informe documenta las diferencias entre zonas rurales y urbanas en cuanto a resultados sociales, políticos, culturales y económicos. Este informe revela que los residentes rurales se perciben con mayor frecuencia como ignorados por los gobiernos y tienen menores niveles de confianza en los gobiernos y las instituciones que los residentes urbanos. Para garantizar un futuro brillante para todas las áreas, es necesario encontrar soluciones innovadoras para combatir el declive económico. Este informe describe soluciones creativas que se están implementando en todos los Estados miembros para prestar servicios en áreas remotas.

Working time in 2021–2022

Tiempo de trabajo en 2021-2022

Este informe, publicado cada dos años, cubre importantes novedades resultantes de las reformas legislativas en materia de negociación colectiva a nivel nacional o sectorial en 2021 y 2022. Examina las horas promedio de trabajo semanales establecidas por los convenios colectivos, tanto en las economías nacionales como en cinco sectores: educación, sanidad, transporte, comercio minorista y administración pública. El informe también proporciona información sobre aspectos de la regulación del tiempo de trabajo, como los límites legales al tiempo de trabajo semanal y diario, el promedio de horas de trabajo semanales habituales, los derechos a vacaciones anuales, según lo establecido por la ley y los convenios colectivos, y estimaciones del tiempo de trabajo anual promedio acordado colectivamente.

Fit for 55 climate package: Impact on EU employment by 2030

Paquete climático Fit for 55: impacto en el empleo en la UE de aquí a 2030

En este informe, se proporcionan proyecciones de cómo el paquete de políticas Fit for 55 puede afectar la estructura sectorial y ocupacional del empleo en la UE para 2030, y los impactos en diferentes regiones y países.

Legislación

2023/C 344/03
Comunicación de la Comisión por la que se establecen las trayectorias previstas a escala de la Unión de las metas digitales
Fecha de publicación: 29 de septiembre

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Octubre 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.

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