

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Mayo 2019



EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

Consejera de Economía, Empleo y Hacienda

Engracia Hidalgo Tena

Viceconsejero de Hacienda y Empleo

Miguel Ángel García Martín

Director General del Servicio Público de Empleo

José María Díaz Zabala

ELABORACIÓN:

**Subdirección General de Análisis, Planificación
y Evaluación**

Teresa Fernández Huete

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, Empleo y Hacienda
© Comunidad de Madrid, 2019

Edita

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

Edición: 05/2019

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



**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

INDICE

I.	<u>Información EPSSCO</u>	4
	1.1. Programa de la Presidencia rumana del Consejo de la UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	4
	1.3. Noticias de la Presidencia	5
	1.4. Reuniones del Grupo Técnico de Empleo en mayo	6
II.	<u>Estadísticas Europeas</u>	7
	2.1. Estadísticas Eurostat	7
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	7
	• Tasas de paro en el mes de marzo de 2019	7
	2.1.2. Estadísticas sobre el valor añadido de las Tecnologías de la Información y la Comunicación	8
	• Tamaño del sector de las TIC medido por el valor añadido	8
	2.2. Estadísticas Comisión Europea	9
	2.2.1. El desempleo de larga duración en la UE	9
	• Proporción de desempleados que son parados de larga duración	9
	• Tasas de transición del desempleo de larga duración al empleo	10
	2.3. Estadísticas Eurofound	11
	2.3.1. El futuro de la industria en Europa	11
	• El empleo en la industria	11
III.	<u>Buenas prácticas</u>	12
IV.	<u>Actualidad Europea</u>	14
	4.1. Noticias Breves y Destacadas	14
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	16
	4.3. Publicaciones, Informes, Webs Internacionales de la Comisión Europea, Parlamento Europeo, OECD, Cedefop, Eurofound, Eurostat	17
	4.4. Legislación	22
	4.5. Convocatorias/Consultas	24
	4.6. Glosario	25

Información EPSSCO

Programa de la Presidencia rumana del Consejo de la UE



Enero-Junio 2019

romania2019.eu

Durante el primer semestre de 2019, Rumania ejerce el turno rotatorio de presidir, por primera vez, el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: “cohesión; valor común europeo, entendido como unidad; igualdad de trato y convergencia”.

En concreto, las prioridades son:

A nivel general:

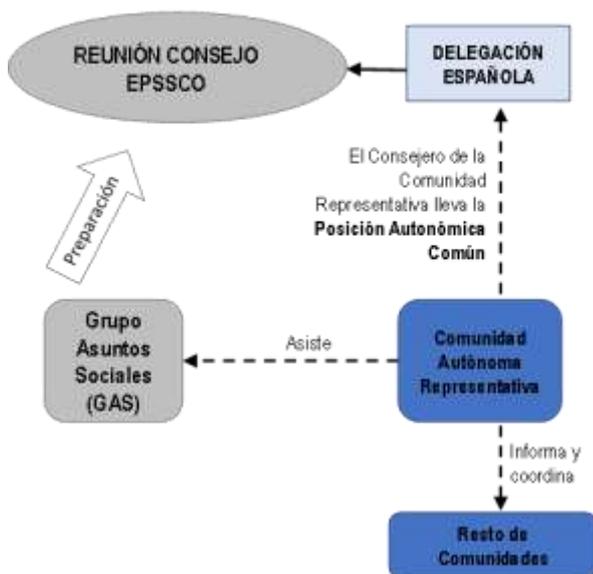
- **Europa de la convergencia:** garantizar la convergencia y cohesión, lograr oportunidades de desarrollo sostenibles, aumentar la competitividad y reducir las brechas de desarrollo, promover la conectividad y la digitalización, estimular la política industrial europea y el emprendimiento.
- **Una Europa más segura:** a través de una mayor cohesión entre los Estados miembros.
- **Europa, como un fuerte actor global:** promoción de la política de ampliación, implementación de la Estrategia Global y de todos los compromisos globales de la UE.
- **Europa de los valores comunes:** estimular la solidaridad, garantizar la igualdad de oportunidades y aumentar la participación de los ciudadanos.

En el ámbito de empleo y política social:

- Movilidad de la mano de obra y condiciones de trabajo justas como factores de crecimiento y desarrollo en el mercado interior.
- Promoción de la igualdad de género y la independencia económica para mujeres y hombres.
- Fomentar un clima favorable para el mercado laboral, favoreciendo la incorporación al mercado laboral de los colectivos con mayores dificultades.
- Ahondar en políticas de protección social.

Las prioridades de la Presidencia rumana se enmarcan dentro del Programa (*Programme*) elaborado por el nuevo Trío de Presidencias: Rumania, Finlandia y Croacia. El Programa sirve de guía para la actuación del Consejo de la UE durante el periodo enero 2019 a junio 2020.

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 de la Unión Europea (una de ellas el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, EPSSCO).

Un Consejero de una determinada Comunidad Autónoma se integra como miembro de la delegación española en las reuniones del Consejo de Ministros de la Unión Europea. Dicho representante autonómico asume la concertación con la Administración General del Estado y se compromete a poner a disposición del resto de Comunidades Autónomas la documentación, a mantenerlas regularmente informadas sobre las negociaciones, y a consensuar una Posición Común.

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

Madrid, Cataluña, Galicia, Andalucía, País Vasco, Valencia, Asturias, Castilla y León, Cantabria, Canarias, La Rioja, Castilla-La Mancha, Murcia, Aragón, la Comunidad Foral de Navarra, Islas Baleares y Extremadura. En el primer semestre de 2104 comenzó un nuevo turno de Representación Autonómica iniciado por la Comunidad Autónoma de Andalucía, continuado por el País Vasco, Cataluña, Galicia, **Madrid**, Andalucía, Valencia, Principado de Asturias, Galicia, Cantabria y en el **primer semestre de 2019, es Castilla y León quien ejerce la Representación**.

Información EPSSCO

Noticias de la Presidencia

Expertos de la UE en el campo de la protección social se reunieron en Bucarest los días 23 y 24 de mayo / EU experts in the field of social protection meet in Bucharest on 23 and 24 May
(23.05.2019)

El Ministerio de Trabajo y Justicia Social organizó el 23 y el 24 de mayo de 2019, la reunión del Sistema de Información Mutua sobre Protección Social (MISSOC). Al evento asistieron expertos técnicos en el campo de la Seguridad Social de todos los Estados miembros de la Unión Europea y representantes de la Comisión Europea y del Consejo.

Las discusiones se centraron en actualizar y aclarar los problemas técnicos dentro de MISSOC para que los ciudadanos europeos reciban información completa, precisa y coherente sobre los esquemas de protección social.

El MISSOC es una fuente central de información sobre la legislación, la estructura, la organización y el método de financiamiento de cada plan de Seguridad Social en los Estados miembros.



Debates sobre el comercio electrónico y la digitalización de las PYME en Ginebra, durante un evento organizado por la Presidencia rumana del Consejo de la Unión Europea / Discussions on e-commerce and SMEs digitalisation in Geneva, during an event organised by the Romanian Presidency of the Council of the European Union
(16.05.2019)



El Ministerio de Empresas, Comercio y Emprendimiento en colaboración con la Organización Mundial del Comercio (OMC) organizó, 16 de marzo de 2019, en Ginebra, un evento dedicado a la digitalización y el comercio electrónico de las PYME.

El evento consistió en dos paneles. El primero, se centró en la digitalización de las PYMES y las habilidades digitales necesarias para garantizar su competitividad a nivel mundial, promoviendo el espíritu empresarial y la innovación, al tiempo que garantiza la contribución de las PYME a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. El segundo, con representantes de la comunidad empresarial, OCDE y Foro Económico Mundial, se centró en temas específicos relacionados con el comercio electrónico, en relación con las negociaciones plurilaterales en curso dentro de la OMC.

En relación con este tema, el Consejo adoptó, el 27 de mayo, un mandato de negociación para permitir que la Comisión participe en negociaciones plurilaterales sobre comercio electrónico (*E-commerce: Council adopts supplementary mandate for WTO negotiations*).

En enero de 2019, al margen del Foro Económico Mundial en Davos, la Unión Europea y otros 48 miembros de la (OMC) decidieron iniciar negociaciones para establecer normas globales sobre comercio electrónico.

Habilitando la digitalización, la innovación y la conectividad en Europa / Enabling digitalisation, innovation and connectivity in Europe
(03.05.2019)

La digitalización, la innovación, la conectividad y la investigación contribuyen a la creación de empleos, ayudan a aumentar la competitividad de las empresas en los mercados globales, mejoran la calidad de vida, aseguran la inclusión social y generan un crecimiento económico sostenible. Esto se puede lograr mediante la mejora de las inversiones en infraestructura y habilidades, así como mediante la creación de condiciones que permitan a los Estados miembros, las empresas y los ciudadanos innovar y aprovechar los beneficios de la digitalización. La UE también tiene que crear las condiciones para que sus empresas aprovechen las oportunidades de las tecnologías digitales.

El objetivo de la Presidencia rumana ha sido contribuir a una economía y una sociedad digital europea más fuerte, más competitiva y más próspera, y ha trabajado con éxito en la legislación de la UE en este sector, aportando una gran contribución a la creación de un verdadero Mercado Único Digital de la UE. Entre otros, ha puesto interés en el programa Europa Digital; ha contribuido a aumentar la disponibilidad y la reutilización de los datos financiados con fondos públicos y ayudó a dar forma a Horizon Europa, el programa marco de la UE para la investigación y la innovación entre 2021 y 2027.



Reuniones del Grupo Técnico de Empleo en mayo

Reunión 6 de mayo



romania2019.eu

Presentación del informe especial del Tribunal de Cuentas Europeo sobre el Fondo de Ayuda para los más Necesitados (FEAD) y Conclusiones del Consejo sobre el informe del Tribunal de Cuentas. Borrador de orientaciones de las políticas de empleo de los EEMM para 2019. Presentación de la Comisión OM de la Conferencia Internacional de Trabajo. En la reunión se trató el informe del Tribunal de Cuentas Europeo sobre el Fondo de Ayuda para los más Necesitados (FEAD), así como el Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre dicho informe del Tribunal de Cuentas. El Tribunal de Cuentas presentó su informe realizado a raíz de una auditoría sobre el FEAD. Indicó que la Comisión ha dedicado más de 3 millones de euros para los más desfavorecidos a través del FEAD. La auditoría ha puesto de manifiesto que el destino de los fondos se sigue centrando en los alimentos y la ayuda material representa el 14%. Los beneficiarios ven con muy buenos ojos la ayuda ofrecida pero la Comisión no tiene aún datos concretos sobre la eficacia. Cada Estado miembro (EEMM), tiene libertad para decidir

cómo gasta los fondos. Recomendaron centrar la ayuda en aquellas personas que más lo necesitan, salvaguardar las medidas de inserción social a través del programa FSE+ y la necesidad de que EEMM y Comisión mejoren su metodología de inclusión social para identificar mejor los éxitos del FEAD y del FSE+. Además, se abordó el borrador de las **orientaciones de las políticas de empleo de los EEMM para 2019**, estas orientaciones conforman las orientaciones integradas que como paquete se aprobaron en un primer momento en 2010, dirigidas a los EEMM y a la UE. Se realizan cada año y se supervisan a través del Comité de Empleo y de Protección Social. La Presidencia, al igual que la Comisión propuso mantener las orientaciones de 2018 en 2019. Las delegaciones no realizaron ningún comentario al respecto. En cuanto a la **Conferencia Internacional del Trabajo**, que tendrá lugar en Ginebra en junio, se emitirá la declaración del centenario de la OIT; como en años anteriores, la Comisión y Presidencia organizarán reuniones de preparación antes de la Conferencia.

Reunión 8 de mayo



romania2019.eu

Conclusiones del Consejo sobre "la evolución del mundo del trabajo reflexiones sobre las nuevas condiciones de trabajo y sus implicaciones para la seguridad y salud de los trabajadores". Se analizaron las Conclusiones presentadas por la Presidencia con las modificaciones acordadas sobre la versión anterior. La Comisión, agradeció el trabajo realizado a la Presidencia y delegaciones. Considera

que este texto es importante para hacer hincapié en que los retos que afronta la UE se están desarrollando a gran velocidad, debido a los cambios en las formas de trabajar. Es acertado tratar las cuestiones de forma vinculada, dadas las interrelaciones entre las condiciones económicas, laborales y de Seguridad Social. El mensaje del Consejo de que los retos y la aplicación de las normas nacionales e internacionales no implican bajar el nivel de protección.

Reunión 16 de mayo



romania2019.eu

Propuesta de Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de tratamiento entre personas independientemente de su religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual. La Presidencia cedió la palabra a la Comisión que hizo la presentación del Acta Europea de Accesibilidad (EAA), dijo que han sido dos años de debate intenso y el texto está listo para su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea. Explicó las

disposiciones del Acta que son pertinentes para la nueva Directiva y como el Acta podría interactuar con la misma y servir de ayuda para aclarar las obligaciones de accesibilidad previstas en la Directiva. El Acta tiene un papel limitado en cuanto a la Directiva. También se debatió la nueva versión de la Presidencia de la Propuesta de Directiva, sin avances importantes. Los Estados miembros presentarán sus observaciones por escrito y la Presidencia preparará un Informe de progreso para el Consejo EPSSCO del 13 de junio.

Reunión 23 de mayo



romania2019.eu

Comunicación de la Comisión "Como legislar de manera más eficiente en política social: determinación de los ámbitos en los que debe recurrirse más a la votación por mayoría cualificada. El origen de esta Comunicación viene del Discurso sobre el Estado de la Unión del Presidente Juncker del año 2017, en el que ya se hacía

mención de la Pasarela: para el programa de trabajo de la Comisión del año 2019. Se trata de la implantación de las llamadas "cláusulas pasarela", lo cual suscita grandes dudas entre los Estados Miembros. Han empezado por Política Social, la regla general es el procedimiento de codecisión, sin embargo, hay 2 artículos en el Tratado que permitan pasar de unanimidad a mayoría cualificada: artículos 48 y 153.

Estadísticas Europeas

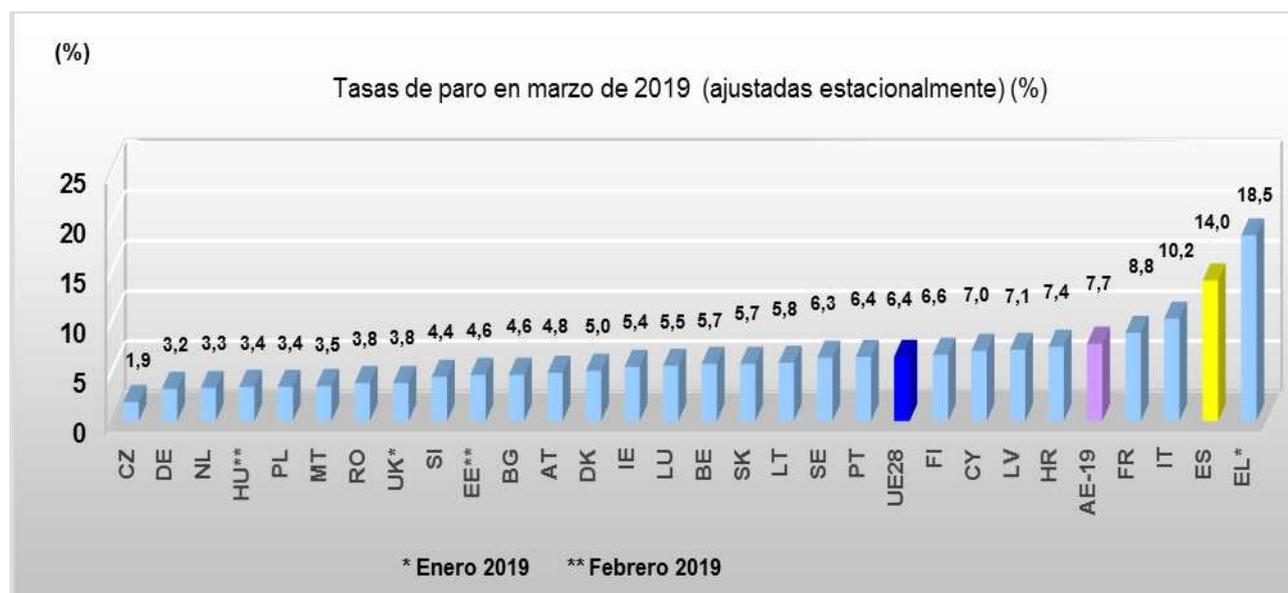
Datos de interés

- En España el valor añadido para el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación fue en torno al 3% del Producto Interior Bruto, en el año 2014.
- Los mayores descensos en el desempleo de larga duración se observan en los Estados miembros con una alta tasa de desempleo de larga duración como Croacia, España, Grecia, Irlanda, Polonia, Eslovaquia y Bulgaria. En España la tasa de transición del desempleo de larga duración al empleo se sitúa en torno al 12%.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de marzo de 2019



Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 30 de abril de 2019)

La tasa de desempleo en marzo de 2019 fue del 7,7% en la Eurozona (AE-19), por debajo de 7,8% de febrero de 2019 y de 6,4% en la UE-28, por debajo de 6,5 % de febrero de 2019. En marzo de 2018, las tasas fueron de 8,5% en la Eurozona y de 7,0% en la UE-28, en ambos casos superiores a las de marzo 2019.

Entre los Estados miembros, las tasas más bajas de paro se registraron en la República Checa (1,9%), Alemania (3,2%) y Países Bajos (3,3%). Las más altas fueron observadas en Grecia (18,5%, en enero de 2019), España (14,0%) y en Italia (10,2%).

De acuerdo con las estimaciones de EUROSTAT, 15,907 millones de hombres y mujeres estaban desempleados en la UE-28 en marzo de 2019 (12,630 millones en la Eurozona). Comparado con febrero de 2019, el número de desempleados descendió en 172.000 personas en la UE-28 y 174.000 en el AE-19. Respecto a marzo de 2018, el desempleo ha descendido en 1.430.000 personas en la UE-28 y en 1.172.000 en la Eurozona.

Comparado con el año anterior, la tasa de desempleo descendió en todos los Estados miembros excepto en Dinamarca (entre febrero de 2018 y febrero de 2019) y Suecia donde se mantuvo estable. Los descensos más importantes se registraron en Grecia (de 20,6% a 18,5% entre enero de 2018 y enero de 2019), Estonia (de 6,7% a 4,6% entre febrero de 2018 y febrero de 2019) y Chipre (de 9,0% a 7,0%).

En marzo de 2019, 3.282.000 jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE-28 (2.325.000 en la Eurozona). En comparación con marzo de 2018, el desempleo juvenil se redujo en 189.000 personas en la UE-28 y en 150.000 en la zona euro. En marzo de 2019, la tasa de desempleo juvenil fue de 14,5% en la UE-28 y de 16,0% en la Eurozona, comparado con 15,5% y 17,4%, respectivamente, en marzo de 2018. Las tasas más bajas de paro juvenil en marzo de 2019 se observaron en Alemania (5,6%), República Checa (6,3%), y Países Bajos (6,4%), mientras que las más altas se registraron en Grecia (39,7%, en enero de 2019), en España (33,7%) y en Italia (30,2%).

En marzo de 2019, la tasa de desempleo de Estados Unidos fue de 3,8%, estable comparado con febrero de 2019 y por debajo de 4,0% de marzo de 2018.

Nota. La Unión Europea de los 28 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), Reino Unido (UK), Rumanía (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE-19 corresponde a la Eurozona.

Estadísticas Europeas

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de sobre el valor añadido de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

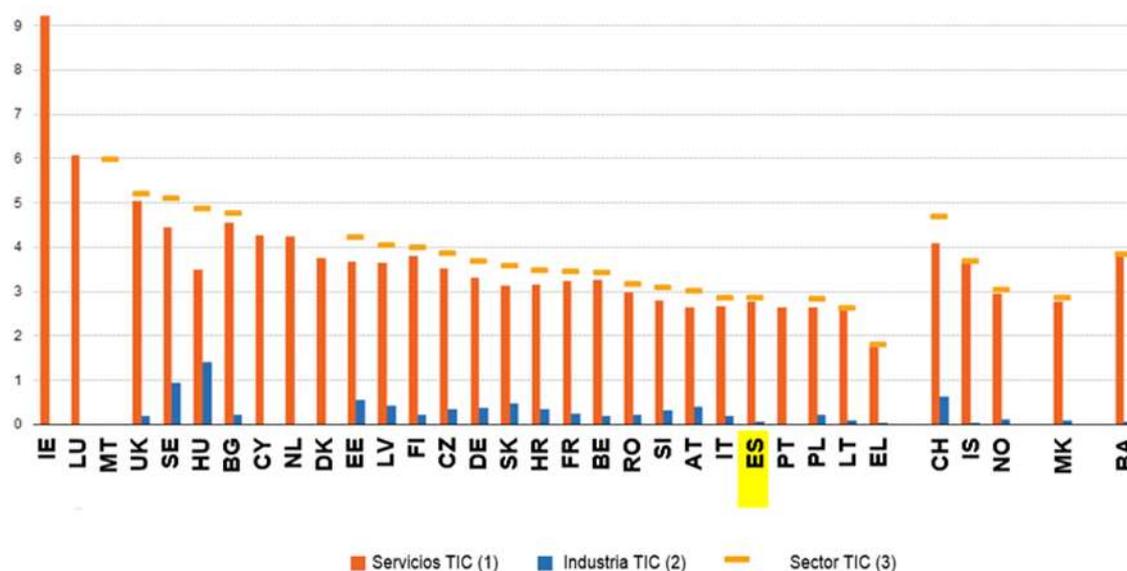
Según el artículo de Eurostat "Sector TIC: valor añadido, empleo e I + D" / *ICT sector - value added, employment and R&D*", los avances en el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han dado lugar a cambios significativos en los métodos de producción y los patrones de empleo en toda la Unión Europea (UE). De hecho, la mayoría de los comentarios económicos están de acuerdo en que las TIC desempeñan un papel considerable en la determinación de la competitividad de las economías basadas en el conocimiento y la información. Este artículo proporciona una visión general de la evolución económica dentro del sector de las TIC en la UE.

Tamaño del sector de las TIC medido por el valor añadido

El siguiente gráfico, muestra que entre los Estados miembros de la UE para los que se dispone de datos, el peso relativo del sector de las TIC (Servicios TIC e Industria TIC), medido por la relación de su valor añadido en relación con el PIB, fue mayor en Irlanda, donde los servicios de TIC por sí solos generaron un valor añadido equivalente al 9,2% del PIB en 2016 (esta cifra solo se refiere a los servicios de TIC, no a la industria de TIC). En 2016, la relación entre el valor

añadido de las TIC y el PIB también fue relativamente alta en Luxemburgo (6,1%; excluyendo también la industria de TIC), Malta (6,0%), el Reino Unido (5,2%) y Suecia (5,1%), datos de 2014. En contraste, el valor añadido para el sector de las TIC fue equivalente a menos del 3.0% del PIB en Italia, **España** (datos de 2014), Portugal (la información solo está disponible para los servicios de TIC), Polonia, Lituania y Grecia (con el porcentaje más bajo, 1,8%).

Valor añadido para el sector de las TIC, 2016 (% relativo al PIB)



Nota: Finlandia, Noruega, Suiza y Norte de Macedonia, 2015. España y Suecia, 2014. Grecia, España, Chipre e Islandia provisional. Bosnia y Herzegovina
 (1) Malta no disponible
 (2) Dinamarca, Irlanda, Chipre, Luxemburgo, Malta, Países Bajos y Portugal no disponible
 (3) Dinamarca, Irlanda, Chipre, Luxemburgo, Países Bajos y Portugal no disponible

Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 28 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), Reino Unido (UK), Rumanía (RO) y Suecia (SE).

Otros: Suiza (CH), Islandia (IS), Noruega (NO), Macedonia (MK) y Bosnia Herzegovina (BA).

Estadísticas Europeas

Estadísticas Comisión Europea

El desempleo de larga duración en la UE

Según el informe “Estudio para apoyar a la evaluación de la Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral” / *Study supporting the evaluation of the Council Recommendation on the integration of long-term unemployed into the labour market*, la crisis económica y financiera mundial de 2008 marcó el inicio de un largo período con bajas tasas de crecimiento económico y una demanda de empleo deprimida en la UE, lo que provocó un alto número de desempleados en el mercado laboral europeo. En 2016, 9.6 millones de personas estuvieron desempleadas más de un año, en consecuencia casi la mitad de los desempleados son parados de larga duración.

Proporción de desempleados que son parados de larga duración

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, en 2014, la proporción de desempleados que eran parados de larga duración era de un promedio de 53,3% en la UE. Desde entonces, ha disminuido a 51.2% en 2016 y 49.5% en 2017. Existen grandes diferencias entre los Estados miembros, por ejemplo, Grecia, Eslovaquia e Italia experimentan proporciones consistentemente más altas de

personas que son parados de larga duración. En general, desde 2014 las proporciones han disminuido en todos los Estados miembros menos en seis (Bélgica, Países Bajos, Francia, Luxemburgo, Austria y Finlandia), con las mayores caídas experimentadas por Croacia (-16.7pp), Polonia (-12.0pp), Estonia (-11.3pp) e Irlanda (-10.1pp).

Proporción de desempleados que son parados de larga duración, 2014 y 2017 (% , 25-64 años)



Fuente: Eurostat

Las personas desempleadas de larga duración son parte de un grupo heterogéneo. La heterogeneidad del grupo también difiere según el país, cuanto más alta es la tasa de desempleo de larga duración, mayor es el riesgo de que todos los demandantes se conviertan en parados de larga duración, como en Grecia e Italia. Sin embargo, algunos grupos de la población activa se enfrentan a mayores riesgos de convertirse en

desempleados de larga duración que otros. Los trabajadores que tienen cualificaciones bajas o los nacionales de terceros países tienen el doble de probabilidades de experimentar desempleo de larga duración. Además, las personas con discapacidades, las minorías y las personas menores de 30 años y mayores de 55 años se ven afectadas de manera desproporcionada.

Nota. La Unión Europea de los 28 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), Reino Unido (UK), Rumania (RO) y Suecia (SE)

Estadísticas Europeas

Estadísticas Comisión Europea

El desempleo de larga duración en la UE

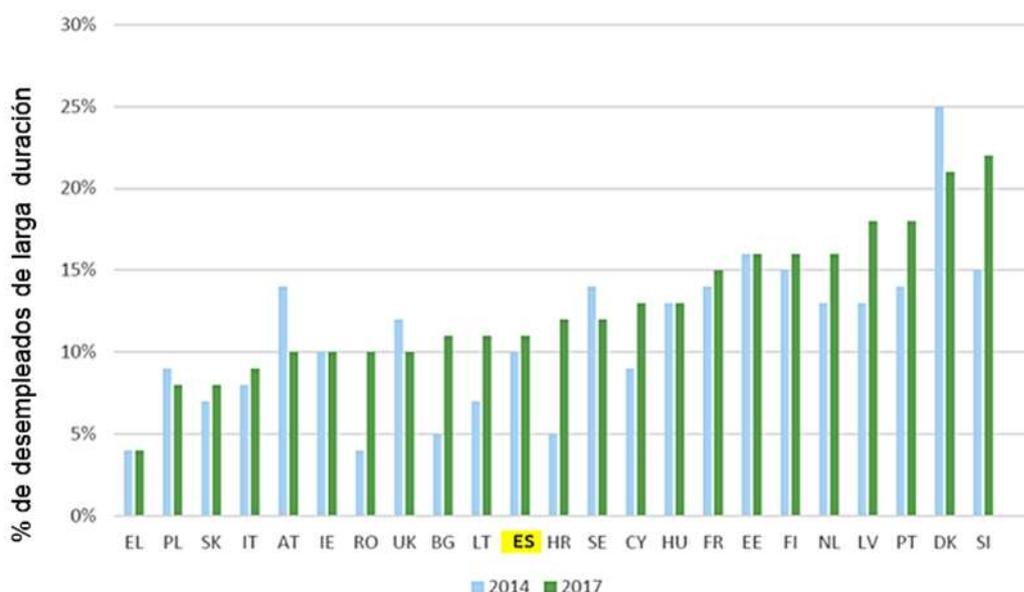
Tasa de transición del desempleo de larga duración al empleo

El mismo estudio también indica que, desde 2014 la situación ha mejorado en la mayoría de los países, ya que solo Luxemburgo, Finlandia y Austria experimentaron un aumento en el desempleo de larga duración entre 2014 y 2017 (aunque desde tasas bajas). Los mayores descensos se observan en los Estados miembros con una alta tasa de desempleados de larga duración, como Croacia, **España**, Grecia, Irlanda, Polonia, Eslovaquia y Bulgaria. En general, en la UE la tasa de desempleo de larga duración disminuyó del 4,8% en 2014 al 3,4% en 2017.

El siguiente gráfico muestra, como las tasas de transición, del desempleo de larga duración al empleo, han mejorado entre 2014 y 2017 en varios Estados miembros, en gran medida en línea con la disminución de las tasas de desempleo de larga duración. Todavía hay una gran variación en la UE, por ejemplo, Grecia sufre de un mercado laboral estancado con menos del 5% de transición, a los mercados laborales más

móviles de Europa, como Dinamarca y Eslovenia, con más del 20% de transición. Algunos países tienen una disminución en las tasas de transición entre 2014 y 2017 (Austria, Reino Unido, Suecia y Dinamarca), principalmente son países con bajas tasas de desempleo de larga duración. En **España** la transición se situó entorno al 12%

Tasas de transición del desempleo de larga duración al empleo, 2014 y 2017 (% , 25-54 años)



Fuente: Eurostat

Las consecuencias del desempleo de larga duración pueden afectar tanto al individuo, como a sus familias, como también a la sociedad:

- Disminución de los ingresos personales y dentro del hogar, lo que puede conducir a la pobreza y la exclusión social.
- Puede disminuir los resultados reales de salud, incluidas las percepciones subjetivas de la salud.
- Cuanto más tiempo se queda sin trabajo, más difícil es que se les vuelva a contratar, ya que sus competencias se van erosionando gradualmente.
- Aumento del trabajo ilícito y el descontento social.
- Además de los efectos contemporáneos del desempleo, también están los "efectos cicatriciales" a largo plazo en la vida posterior. Las personas afectadas por la pérdida de empleos y por periodos más prolongados de desempleo experimentan salarios más bajos, mayores probabilidades de desempleo y una calidad de vida reducida en general.

Nota. La Unión Europea de los 28 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), Reino Unido (UK), Rumanía (RO) y Suecia (SE)

Estadísticas Europeas

Estadísticas Eurofound

El futuro de la industria en Europa

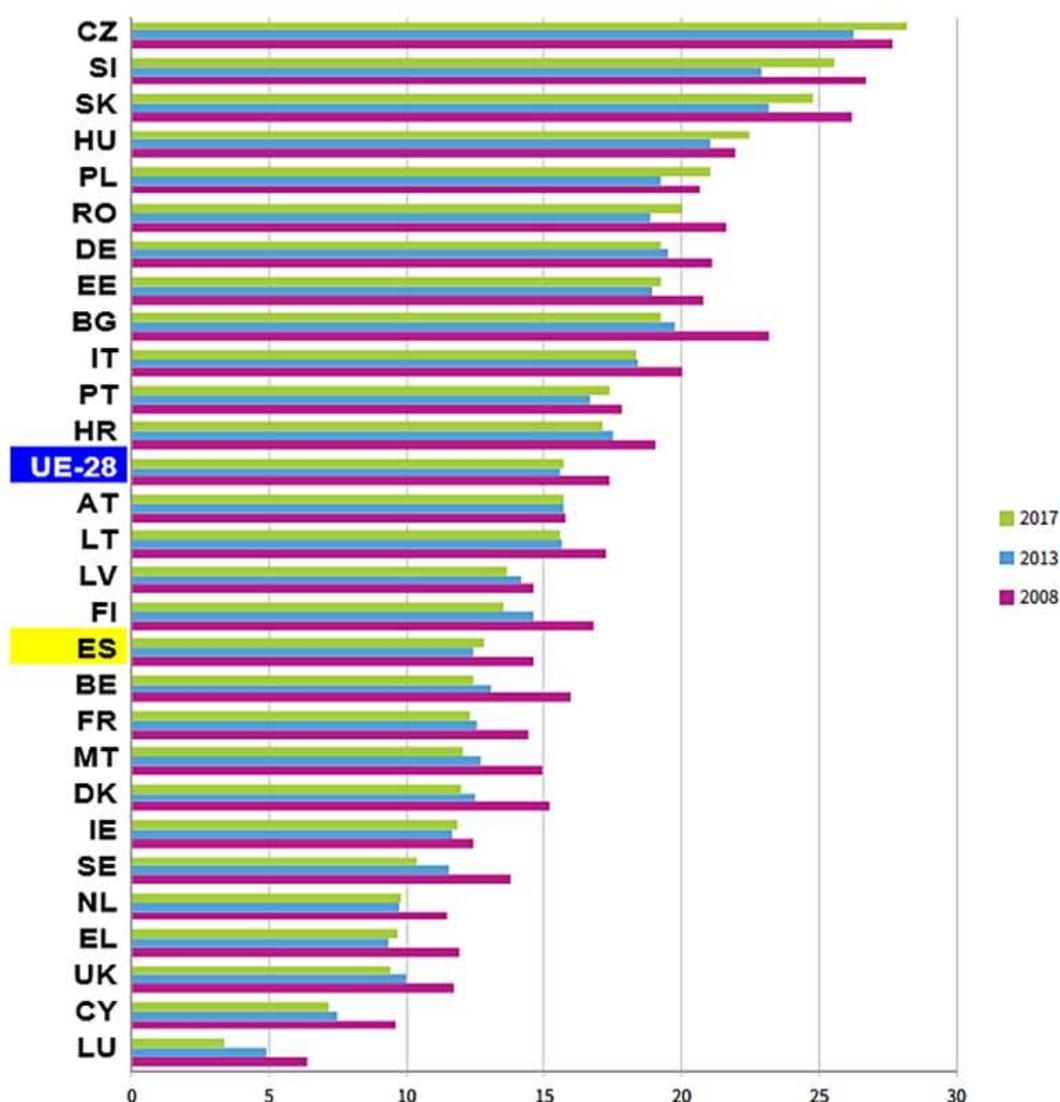
El informe de Eurofound “El futuro de la industria en Europa” / “*The future of manufacturing in Europe*”, reúne los resultados estructurados en torno a lo que se cree que son los problemas cruciales para la industria en Europa en las próximas décadas. Desde una perspectiva de política industrial, lo esencial está en el nexo entre las tecnologías digitales avanzadas emergentes y la intensa competencia internacional.

El empleo en la industria

Hasta la crisis de 2008, cuando el empleo general estaba aumentando, el empleo en la industria empezó a disminuir en la mayoría de los Estados miembros. El siguiente gráfico muestra la evolución del empleo en la

industria como porcentaje del empleo total durante los años 2008, 2013 y 2017. En **España** disminuyó en la época de la crisis, repuntando ligeramente, en 2017.

El empleo en la industria como porcentaje del empleo total (20-64 años), 2008, 2013 y 2017



Fuente: Encuesta de Población Activa de la UE

Nota. La Unión Europea de los 28 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), Reino Unido (UK), Rumania (RO) y Suecia (SE).

Buenas Prácticas

Buenas prácticas

PES Practices



“TRABAJAR INTELIGENTE” HABILITA A LOS EMPLEADOS PARA TRABAJAR DE UNA MANERA FLEXIBLE, PERMITIENDO QUE TRABAJEN DESDE EL HOGAR O DESDE OTROS LUGARES ADEMÁS DE LA OFICINA.

“TRABAJAR INTELIGENTE”

Fecha de publicación: ENERO 2019

PAISES BAJOS

El principal desafío abordado por SMART es permitir que el Servicio Público de Empleo (SPE) holandés se mantenga al día con los cambios que se están produciendo en el entorno laboral. En los Países Bajos, trabajar desde casa durante unas pocas horas por semana es una práctica común, pero antes de la introducción de SMART, esto no era posible para el personal del SPE holandés.

SMART hace que el SPE holandés sea un empleador más moderno y atractivo y contribuye a la mejora del equilibrio entre la vida laboral y privada de sus empleados. Por otro lado, los gerentes deben aprender a confiar en los empleados y encontrar nuevas formas de liderar el equipo de forma remota.

Gracias a esta práctica, el SPE holandés se ha convertido en una organización más flexible y ágil centrada en los empleados.

Nombre Servicio Público de Empleo (SPE)

SPE holandés (UWV WERKbedrijf)
Alcance de la medida: Nacional

¿Cuándo se implementó la práctica?

El primer piloto tuvo lugar de septiembre a diciembre de 2014 (participaron 48 empleados y 6 gerentes). El segundo piloto tuvo lugar de mayo a octubre de 2015 (participaron 318 empleados y 14 gerentes); El despliegue de SMART para todo el SPE holandés comenzó en abril de 2018 y para julio de 2018 era posible que todos los empleados del SPE holandés trabajaran "independientemente del lugar y el tiempo".

¿Cuáles eran los principales objetivos de la práctica?

- ▶▶ Hacer del SPE holandés un empleador moderno y atractivo;
- ▶▶ Aumentar la eficiencia del trabajo del SPE holandés;
- ▶▶ Fomentar el desarrollo de la responsabilidad, la participación y la independencia de los empleados.

¿Qué actividades se llevaron a cabo?

Con el fin de establecer la posibilidad de que el personal del SPE holandés trabaje de forma remota desde otros lugares que no sean la oficina, de una manera más flexible se realizaron las siguientes actividades:

- ▶▶ Organización de reuniones de inicio (dos horas) en todas las oficinas del SPE holandés para todos los empleados en la primavera de 2018. Durante las mismas se mostraron tres películas: una sobre Trabajo SMART en general, otra sobre salud y problemas de seguridad y la tercera de seguridad y privacidad.
- ▶▶ Los empleados deben realizar un módulo de aprendizaje electrónico obligatorio de 30 minutos sobre trabajar inteligente.
- ▶▶ Se organizó un taller para gerentes (denominado SMART Managing) en varias oficinas del SPE holandés, sobre temas como la confianza en los empleados, cómo dirigir un equipo cuando no todos los empleados están presentes en la oficina al mismo tiempo y cómo mantener a los empleados involucrados y motivados.
- ▶▶ Se creó un juego de cartas llamado 'Smart-minded game' para crear conciencia entre el personal sobre los posibles riesgos y desafíos de trabajar con SMART. El juego de cartas tiene cuatro temas (trabajar en la distancia; estableciendo límites y confianza; distracciones y situaciones imprevistas; seguridad y privacidad). Los gerentes recibieron estas tarjetas después de las reuniones de inicio para usarlas con sus equipos durante la implementación de SMART y posteriormente.
- ▶▶ Los gerentes organizaron las actividades de "intercambio de conocimientos" y utilización de plataformas en línea (Skype for Business y SharePoint).
- ▶▶ Se distribuyeron portátiles y teléfonos inteligentes a los empleados para facilitar el trabajo flexible.

Buenas Prácticas

<p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estuvieron involucrados?</p>	<p>Este nuevo sistema requiere un nuevo tipo de coordinación: la información se comparte más a menudo a través de herramientas digitales como SharePoint.</p> <p>Los 5.100 empleados recibieron un teléfono inteligente. En marzo de 2019 se distribuyeron unos 4.500 ordenadores portátiles.</p> <p>Sin embargo, los dispositivos de escritorio de los asistentes administrativos no serán reemplazados por ordenadores portátiles. Pueden trabajar SMART en dispositivos privados con un enlace especial al sitio web del SPE holandes.</p>
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas beneficiadas y productos?</p>	<p>Para trabajar SMART, abrió la posibilidad de que 5.100 empleados del SPE holandés trabajen de forma remota. No todos han aprovechado la oportunidad de trabajar en casa debido, por ejemplo, a restricciones de espacio o a una distancia suficiente del trabajo.</p> <p>Después del verano de 2018, el SPE holandés realizó una encuesta sobre SMART que se envió a los 5.100 empleados. Se recibieron 2.100 respuestas. Los hallazgos incluyen lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶ aproximadamente el 50% de los empleados trabajan regularmente desde casa; ▶▶ El 35% trabaja desde casa a veces, y aproximadamente el 13% nunca lo hace; ▶▶ 80% dice que tiene un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal; ▶▶ 67% dice que trabajar desde casa aumenta su motivación; ▶▶ El 59% no cree que trabajar desde casa le esté aislando. <p>Además, los empleados informaron de mayor satisfacción en el trabajo, más libertad para planificar su trabajo, más flexibilidad para organizar su jornada laboral y el trabajo de forma más independiente. Más del 50% de los encuestados piensan que un inconveniente clave de To work SMART es la reducción en el número de reuniones espontáneas con colegas. Se enviará una segunda encuesta a los empleados en el segundo trimestre de 2019.</p>
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<p>La satisfacción laboral de los empleados aumentó. Cada dos años, el SPE holandés realiza una encuesta a empleados sobre la experiencia laboral. En 2016 la puntuación de Trabajar SMART en el SPE fue de 5.2 en una escala de 10; en julio y agosto de 2018 la puntuación fue de 7.8. Los empleados mencionaron en la encuesta que como resultado de SMART son más productivos porque su concentración en el trabajo ha mejorado. También se hicieron las siguientes observaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶ mayor flexibilidad para los empleados y ha mejorado el equilibrio trabajo / vida privada ▶▶ los tiempos de viaje (casa al trabajo) se han reducido para el personal; ▶▶ un aumento de la comunicación entre empleados y directivos; ▶▶ mejor comunicación con los clientes; mejor manejo del tiempo y reducción en el uso de papel;
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<p>Las principales lecciones aprendidas son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Los gerentes deben adaptarse, aprender a confiar en los empleados y encontrar nuevas formas de liderar el equipo de forma remota; ▶▶ Los empleados deben ser conscientes de los riesgos relacionados con el trabajo SMART, como la seguridad de los datos y cuestiones de privacidad; ▶▶ Los empleados deben ser conscientes de que las partes del día que trabajan en el hogar no son fijas y deben ser flexibles. Cuando sea necesario para el trabajo, el gerente puede requerir que un empleado vaya a la oficina. ▶▶ Los gerentes deben discutir SMART en las reuniones de trabajo y durante los ciclos de Gestión de Recursos Humanos para mejorar el desempeño de los empleados. <p>Los factores de éxito incluyen los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Un flujo continuo de comunicación entre empleados, y entre empleados y gerentes; ▶▶ La organización de SMART Managing: un taller para gerentes sobre SMART.

Actualidad Europea

Noticias



Cuarenta y dos países adoptan nuevos Principios de la OCDE sobre Inteligencia Artificial (IA) / *Forty-two countries adopt new OECD Principles on Artificial Intelligence*
(OCDE, 22/05/2019)

La OCDE y los países socios adoptaron formalmente el primer conjunto de directrices de políticas intergubernamentales sobre Inteligencia Artificial (IA) y acordaron respetar los estándares internacionales que apuntan a garantizar que los sistemas de IA estén diseñados para ser robustos, seguros, justos y dignos de confianza.

Elaborados con la orientación de un grupo de expertos formado por más de 50 miembros de gobiernos, instituciones académicas, empresas, sociedad civil, organismos internacionales, la comunidad tecnológica y sindicatos, los Principios comprenden cinco puntos basados en valores para el despliegue responsable de IA y cinco Recomendaciones para la política pública y la cooperación internacional. Su objetivo es guiar a los gobiernos, organizaciones e individuos en el diseño y funcionamiento de los sistemas de Inteligencia Artificial para que los intereses de las personas sean lo primero y garantizar que los diseñadores y operadores rindan cuentas de su correcto funcionamiento.

Los expertos en política digital de la OCDE elaborarán una guía práctica para su implementación.

Las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) están impulsando el crecimiento del empleo, pero necesitan una mayor inversión en competencias, innovación y tecnología para aumentar los salarios y la productividad / *SMEs are driving job growth, but need higher investment in skills, innovation and tech to boost wages and productivity*
(OCDE, 20.05.2019)



Las PYME han sido un importante impulsor del crecimiento del empleo en los últimos años, principalmente a través de la creación de nuevas empresas, incluso en sectores de alto crecimiento como las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Sin embargo, el informe Perspectiva de la OCDE para las PYME y el espíritu empresarial destaca que la mayoría de la creación de empleos de las PYME se ha realizado en sectores con niveles de productividad por debajo del promedio, y las PYME suelen pagar a sus empleados un 20 por ciento menos que las grandes empresas. Explica cómo las PYME dependen más del ecosistema empresarial y del entorno de políticas que las grandes empresas, e identifica una serie de desafíos clave:

- Aunque la brecha salarial es menor para las PYME exportadoras, las barreras comerciales son desproporcionadamente grandes y las recientes tensiones comerciales pueden dificultar aún más su capacidad de beneficiarse de la globalización.
- Las PYME luchan por combinar diferentes tipos de innovación y continúan enfrentando barreras relacionadas con el tamaño para acceder a recursos estratégicos, como competencias, finanzas y conocimiento. La transformación digital ofrece un margen para el crecimiento de la productividad, pero existen grandes brechas en comparación con las empresas más grandes. Los gobiernos han sido proactivos en sus esfuerzos por mejorar las condiciones marco y las pequeñas empresas también se están beneficiando del fortalecimiento de los servicios de Administración Electrónica y de las reformas emprendidas en los países de la OCDE con el objetivo de reducir las cargas administrativas y fiscales y aplicar una regulación inteligente. A pesar de todo, la complejidad de los procedimientos reglamentarios sigue siendo un obstáculo importante para las PYME.



Erasmus+: un punto de inflexión en la vida de cinco millones de estudiantes europeos

(Comisión Europea, 20.05.2019)

Nuevos datos demuestran que Erasmus+ hace que los estudiantes tengan más éxito en su vida personal y profesional, y contribuye a que las universidades sean más innovadoras, según dos nuevos estudios independientes de la Comisión Europea. Las principales conclusiones son las siguientes: Erasmus+ ayuda a los estudiantes a tener las carreras que desean y a conseguir empleo más rápidamente, alienta el sentimiento de pertenencia a Europa, apoya la transformación digital y la inclusión social.

Actualidad Europea

Noticias



Los gobiernos deberían redoblar sus esfuerzos para brindar a las personas competencias para aprovechar las oportunidades en un mundo digital / *Governments should step up their efforts to give people skills to seize opportunities in a digital world*

(OCDE, 09/05/2019)

Los gobiernos deben intensificar sus esfuerzos para mejorar sus políticas de educación y formación para ayudar a que más personas aprovechen los beneficios de la transformación digital y reducir el riesgo de automatización que pueda aumentar las desigualdades y el desempleo, según el "Pronóstico de competencias OCDE 2019".

Este informe muestra que a medida que los mercados laborales evolucionan en respuesta al cambio tecnológico, algunos países están mejor preparados que otros como resultado de los niveles de competencias de sus poblaciones. Solo unos pocos países, incluidos Bélgica, Dinamarca, Finlandia, los Países Bajos, Noruega y Suecia, están a la vanguardia en cuanto a las competencias y los sistemas de aprendizaje permanente necesarios para prosperar en el mundo digital. Sin embargo, muchos otros países se están quedando atrás como Grecia, Italia, Lituania, la República Eslovaca y Turquía.

Los países pueden fomentar el aprendizaje a lo largo de toda la vida abordando las desigualdades en las oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, adaptando el currículo escolar a los requisitos de competencias cambiantes y proporcionando formación más efectiva a los maestros. La tecnología puede desempeñar un papel importante en hacer que los sistemas de educación y formación sean más eficientes, flexibles y adaptables a las necesidades individuales.

Los nuevos datos muestran que más de 14 millones de jóvenes se han beneficiado de la Garantía Juvenil / *New data show more than 14 million young people benefitted from Youth Guarantee*

(Cedefop, 30/04/2019)

Las nuevas cifras de desempleo de la UE, específicas de cada país, muestran que tanto la tasa de desempleo juvenil de la UE (15-24) (14.6%) como la tasa de jóvenes (15-25) que no se encuentran ni en el empleo ni en la educación ni en la formación (NEET) (10.2%) han alcanzado un nivel récord desde que despegó la Garantía Juvenil hace cinco años.



El desempleo juvenil ha disminuido en todos los Estados miembros, incluido en Grecia, Italia y España. Las tasas de jóvenes que no participan en la educación o en la formación profesional (NEET) también han disminuido en la mayoría de los Estados miembros (NEET).

Desde 2014, la Garantía Juvenil ha brindado oportunidades a más de 3.5 millones de jóvenes cada año. A fines de 2017, 2,4 millones de jóvenes en las regiones más afectadas por el desempleo juvenil se habían beneficiado del apoyo directo de la Iniciativa de Empleo Juvenil. Si bien la tasa de desempleo juvenil en la UE sigue siendo el doble de la tasa de desempleo general, el primero está disminuyendo más rápido que el segundo.



La unión hace la fuerza: la Comisión Europea formula recomendaciones para la próxima Agenda Estratégica de la UE 2019-2024

(Comisión Europea, 30/04/2019)

Con motivo de la reunión que se celebró el 9 mayo en Sibiu, Rumania, la Comisión Europea presenta una serie de recomendaciones estratégicas sobre la forma en que Europa puede configurar su futuro en un mundo cada vez más incierto y multipolar.

La Agenda Estratégica de la UE para 2019-2024 constituye el marco oportuno para abordar las oportunidades y los desafíos que afronta Europa en la actualidad. La Comisión considera que las acciones futuras deben centrarse en 5 dimensiones: Una Europa protectora, competitiva, equitativa, sostenible y una Europa influyente

Actualidad Europea

Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

ILO's Centenary year to officially open on 22 January, 2019

El centenario de la OIT se inauguró oficialmente el 22 de enero de 2019

(Suiza, Ginebra, 22 enero-31 diciembre)

The 10th Edition of the ILO Academy on Social and Solidarity Economy – A human-centred agenda for the future of work

La 10ª edición de la Academia de la OIT sobre economía social y solidaria: una agenda centrada en el ser humano para el futuro del trabajo

(Italia, Turín, 3-7 junio)

ILO GREEN WEEK: Towards a green future of work

SEMANA VERDE DE LA OIT: Hacia un futuro verde del trabajo

(Suiza, Ginebra, 3 - 7 de junio de 2019)

ILO Global Forum on a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all**Boosting skills for a just transition and the future of work.**

Foro mundial de la OIT sobre una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Potenciar las habilidades para una transición justa y el futuro del trabajo.

(Suiza, Ginebra, 6 junio)

Webinar: Flexible working in the digital age - Is everyone a winner?

Seminario web Trabajo flexible en la era digital: ¿Todos ganan?

(Irlanda, Dublín, 13 junio, de 15.00 a 16.30 CET)

High-level Conference Skills for Industry Strategy 2030

Conferencia de alto nivel: Habilidades para la estrategia de la industria 2030

(Bélgica, Bruselas, 19-20 junio)

ILO and International Co-operative Alliance (ICA) Joint Conference on Cooperatives and the Future of Work

Conferencia conjunta de la OIT y la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) sobre cooperativas y el futuro del trabajo

(Suiza, Ginebra, 24 junio)

Implementing the Sustainable Development Goals: What Role for Social and Solidarity Economy? International Conference

Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: ¿Qué papel para la economía social y solidaria? Conferencia Internacional

(Suiza, Ginebra, 25 - 26 junio)

Bringing the long-term unemployed back into work

Trayendo de vuelta al trabajo a los desempleados de larga duración

(Bélgica, Bruselas, 27 junio)

FORMACIÓN

Developing coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults. Cedefop Brussels seminar with the Romanian Presidency

Desarrollar enfoques coherentes para mejorar las vías de formación para adultos poco cualificados. Seminario Cedefop Bruselas con la Presidencia rumana.

(Bélgica, Bruselas, 25 junio)

Benchmarking Higher Education System Performance 2017-2018

Evaluación comparativa del desempeño del sistema de educación superior 2017-2018

(Francia, París, 31 julio)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EU-OSHA 25th Anniversary

25 Aniversario EU-OSHA

(España, Bilbao, 5 junio)

108th Session of the International Labour Conference

108 ° período de sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo

(Suiza, Ginebra, 10-21 junio)

6th European Conference on standardization, testing and certification in the field of occupational safety and health

Sexta Conferencia Europea sobre normalización, pruebas y certificación en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo

(Alemania, Dresde, 12-14 junio)

From wrongs to rights - Ending severe labour exploitation

De los errores a los derechos: acabar con la explotación laboral severa

(Bélgica, Bruselas, 25 junio)

Sixth Regulation for Decent Work Conference

Sexta Regulación de la Conferencia de Trabajo Decente

(Suiza, Ginebra, 8-10 julio)

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Argumentos para un cambio
(Mayo 2019)

Este informe mundial ofrece nuevas perspectivas sobre el modo en que la diversidad de género en los puestos de dirección de las empresas puede mejorar el rendimiento organizativo de estas. Estas perspectivas abarcan las numerosas dimensiones de las políticas de una organización y cómo éstas pueden incidir en que haya más mujeres ocupando puestos de toma de decisiones.



Perspectivas sociales y del empleo en el mundo
(Mayo 2019)

Esta página web aporta datos reales e imputados de 1991-2018, así como proyecciones de 2019-20, en relación con el empleo, el desempleo, la población activa y sobre otros indicadores en todo el mundo. Los datos pueden diferir de los datos informados a nivel nacional.



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



Tackling Vulnerability in the Informal Economy
Abordando la vulnerabilidad en la economía informal
(Mayo 2019)

Este estudio proporciona un diagnóstico profundo de la informalidad y la vulnerabilidad que prevalece en la economía informal. Explora nuevas ideas para mejorar la vida de los trabajadores en la economía informal basándose en los indicadores de informalidad de la OIT y los nuevos indicadores clave de informalidad de la OCDE basados en las personas y su hogar.



OECD Skills Strategy 2019
Skills to Shape a Better Future
Estrategia de competencias de la OCDE 2019
Habilidades para forjar un futuro mejor
(Mayo 2019)

La estrategia de competencias de la OCDE proporciona un enfoque estratégico e integral para garantizar que las personas y los países tengan las competencias para prosperar en un mundo complejo, interconectado y en rápido cambio. En esta edición incorpora nuevas evidencias de la OCDE sobre las implicaciones en las competencias de las megatendencias, como la globalización, la digitalización, el envejecimiento de la población y la migración.



OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2019
Perspectivas de la OCDE para las PYME y el espíritu empresarial 2019
(Mayo 2019)

El informe ofrece un análisis comparativo de los marcos regulatorios y las políticas para mejorar las contribuciones de las pymes y los empresarios, y ofrece una perspectiva sobre las oportunidades y los desafíos que enfrentan las pymes y los empresarios para hacer negocios y ampliar sus actividades.



OECD Skills Outlook 2019
Thriving in a Digital World
Panorama de las competencias OCDE 2019
Prosperando en un mundo digital
(Mayo 2019)

Esta edición pretende comprender cómo las políticas, y en particular aquellas que afectan el desarrollo y uso de competencias, pueden configurar los resultados de la transformación digital y traducirse en beneficios compartidos entre las poblaciones de los países y dentro de ellos. Asegurar que las personas puedan beneficiarse de las nuevas tecnologías y que no se queden atrás requiere un esfuerzo político integral y coordinado. Este paquete de políticas coordinadas debe promover simultáneamente la digitalización donde esta última aumenta la productividad y el bienestar, y de otra forma amortiguar sus impactos negativos.

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN
Y EL DESARROLLO ECONÓMICO**OECD Compendium of Productivity Indicators 2019**

Compendio de Indicadores de Productividad 2019 de la OCDE
(Abril 2019)

Este informe presenta una descripción general de las tendencias recientes y a largo plazo en los niveles de productividad y crecimiento en los países de la OCDE, los países en proceso de adhesión, los socios clave y algunos países del G20. Un capítulo introductorio presenta un análisis de los últimos desarrollos en productividad, empleo y salarios.

**Erasmus+ higher education impact study**

Estudio de impacto de educación superior Erasmus +
(Mayo 2019)

Entre 2014 y 2018, dos millones de estudiantes y personal en educación superior realizaron un período de aprendizaje, formación o enseñanza en el extranjero con el nuevo programa Erasmus +. El objetivo del estudio fue evaluar el impacto de las movilizaciones Erasmus + en el personal, los estudiantes y las instituciones de educación superior. Se basó en casi 77.000 respuestas de encuestas a estos grupos.

**Adult Learning policy and provision in the Member States of the EU**

Política y oferta de aprendizaje de adultos en los Estados miembros de la UE
(Mayo 2019)

Este informe presenta la situación actual de las políticas y los sistemas nacionales de aprendizaje de adultos en toda la UE-28 y reúne los resultados de un conjunto de informes nacionales. El documento reflexiona sobre la compleja política de aprendizaje de adultos, los objetivos e intervenciones nacionales, así como sus fortalezas y debilidades y las reformas necesarias en los sistemas que existen en los Estados miembros.

**Vocational mobility in Europe: analysing provision, take-up and impact**

La movilidad profesional en Europa: análisis de la oferta, la aceptación y el impacto
(Mayo 2019)

Este estudio analiza las diferentes iniciativas tomadas por países, regiones y organizaciones, en paralelo con las acciones de la UE, para apoyar la movilidad en la Educación y Formación profesional (EFP).

**In-work poverty in Europe**

A study of national policies
La pobreza laboral en Europa
Un estudio de las políticas nacionales
(Mayo 2019)

Este informe producido por la Red Europea de Política Social (ESPN) muestra que abordar la pobreza en el trabajo sigue siendo un desafío clave, a pesar de la amplia gama de políticas existentes y reformas de políticas en curso. Más allá de las consecuencias perjudiciales para las sociedades europeas, la pobreza en el trabajo señala una injusticia social fundamental: el trabajo no es una garantía para evitar la pobreza.

**Inspirational practices for tomorrow's inclusive digital world - Technical dossier no. 10**

Prácticas inspiradoras para el mundo digital inclusivo del mañana - Expediente técnico nº. 10
(Mayo 2019)

El objetivo de este expediente es presentar la contribución de la Red Temática de la Plataforma Transnacional del FSE sobre Aprendizaje y Competencias a las políticas ambiciosas desarrolladas tanto a nivel de la UE como a nivel nacional: construir una economía y sociedad digital inclusiva y basada en el conocimiento en Europa.

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Youth guarantee & Youth employment initiative

Garantía Juvenil e Iniciativa de Empleo juvenil
(Mayo 2019)

Hoja informativa que recoge los últimos datos sobre la Garantía Juvenil y muestran que el desempleo juvenil y la tasa de NEET han alcanzado niveles mínimos desde que comenzó la Garantía Juvenil, pero también indican que aún se necesita más trabajo. Las nuevas cifras de desempleo de la UE, específicas de cada país muestran que tanto la tasa de desempleo juvenil de la UE (15-24) (14.6%) como la tasa de jóvenes (15-25) que no tienen empleo ni educación ni formación (NEET) (10.2%) ha alcanzado un nivel récord desde que despegó la Garantía Juvenil hace cinco años.



Spring 2019 Economic Forecast

Previsión económica para la primavera de 2019
(Mayo 2019)

Se prevé que la economía europea siga expandiéndose por séptimo año consecutivo en 2019, y que el PIB real crezca en todos los Estados miembros de la UE. Todo apunta a que las dinámicas nacionales sustentarán la economía europea, pese al lastre que siguen suponiendo las incertidumbres a escala mundial. Se espera que el crecimiento cobre impulso de nuevo el año próximo.



Policy Brief on Incubators and Accelerators that Support Inclusive Entrepreneurship

Resumen de políticas sobre incubadoras y aceleradores que apoyan el espíritu empresarial inclusivo
(Mayo 2019)

Las empresas que reciben apoyo en las incubadoras tienden a tener mayores tasas de supervivencia, crean más empleos y generan más ingresos, según un informe conjunto de políticas de la Comisión / OCDE. Es probable que haya un potencial sin explotar para que las incubadoras de empresas y los aceleradores se utilicen más ampliamente con fines de inclusión social (llegar a empresarios de grupos subrepresentados).



How the EU helps fight discrimination at work

Cómo ayuda la UE a luchar contra la discriminación en el trabajo
(Mayo 2019)

La legislación de la UE establece niveles mínimos de protección para todas las personas que trabajan en la UE. Tiene derecho a la igualdad de trato en la contratación, las condiciones de trabajo, la promoción, el pago, el acceso a la formación profesional, las prestaciones y el despido.



Work-life balance for all: best practice examples from EU Member States

Equilibrio entre trabajo y vida para todos: ejemplos de buenas prácticas de los Estados miembros de la UE
(Mayo 2019)

Este folleto presenta 20 ejemplos de mejores prácticas de proyectos financiados por la UE que han promovido el equilibrio entre la vida laboral y familiar en los Estados miembros de la UE. Incluye testimonios de representantes de proyectos y beneficiarios y se ha desarrollado para fomentar el intercambio de experiencias y la implementación de enfoques innovadores para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar en todos los Estados miembros.



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Migrant integration statistics - labour market indicators

Estadísticas de integración migrante - indicadores del mercado laboral
(Mayo 2019)

Este artículo presenta estadísticas de la UE para una serie de indicadores del mercado laboral, que contrastan la situación de los migrantes con la población nativa. Presenta datos estadísticos sobre lo siguiente: la tasa de actividad, la tasa de empleo, la tasa de empleo juvenil, la tasa de desempleo, la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo a largo plazo.

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

**Employment statistics****Estadísticas de empleo**

(Mayo 2019)

Se presentan las estadísticas de empleo más recientes de la Unión Europea (UE) basadas en la Encuesta de Población Activa (EPA) de la UE, que incluye una descripción general basada en dimensiones socioeconómicas. En general, las estadísticas de empleo muestran diferencias considerables por sexo, edad y nivel educativo. También existen considerables disparidades en el mercado laboral entre los Estados miembros de la UE.

**Statistics on young people neither in employment nor in education or training****Estadísticas sobre jóvenes que no están ni en el empleo ni en educación ni en la formación**

(Mayo 2019)

Este artículo presenta una descripción general de las estadísticas de la Unión Europea (UE) relacionadas con los jóvenes, que no están ni en el empleo ni en la educación ni en la formación (NEET). Proporciona información sobre la transición de la educación al trabajo y se enfoca en la cantidad de jóvenes que se encuentran desconectados tanto de la educación como del mercado laboral.

**Employment rates of recent graduates****Tasas de empleo de los recién graduados**

(Mayo 2019)

Este artículo presenta una descripción general de las estadísticas de la Unión Europea (UE) relacionadas con las tasas de empleo de los jóvenes (entre 20 y 34 años de edad) que se han graduado recientemente en educación secundaria superior o terciaria (según lo define la clasificación internacional estándar de educación (CINE)). Proporciona información sobre la transición de la educación al trabajo y analiza el acceso al mercado laboral entre los recién graduados (aquellos que se han graduado en los últimos tres años).

**Labour market flow statistics in the EU****Estadísticas del flujo del mercado laboral en la UE**

(Mayo 2019)

Este artículo ofrece una descripción general de la evolución de las estadísticas del flujo del mercado laboral en la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea (UE). Los flujos del mercado laboral muestran los movimientos de los individuos entre el empleo, el desempleo y la inactividad económica.

**Residence permits - statistics on authorisations to reside and work****Permisos de residencia - estadísticas de autorizaciones para residir y trabajar**

(Mayo 2019)

En este artículo se facilitan datos relacionados con dos directivas de la UE: Datos sobre permisos únicos (basados en la Directiva 2011/98 / UE); Datos sobre tarjetas azules de la UE (según la Directiva 2009/50 / CE). El permiso único consiste en un solo procedimiento de solicitud para ciudadanos no pertenecientes a la UE, que les otorga el derecho de residencia y trabajo, y les garantiza un conjunto de derechos, mientras que la tarjeta azul de la UE se refiere a la admisión de trabajadores altamente cualificados de países no pertenecientes a la UE.

**Unemployment in the EU regions 2018****Desempleo en las regiones de la UE en 2018**

(Abril 2019)

Las tasas de desempleo cayeron en 8 de cada 10 regiones de la UE. Más del 80% de las regiones NUTS 2 de la Unión Europea (UE) registraron una caída en la tasa de desempleo entre las personas de 15 a 74 años en 2018 en comparación con 2017. Alrededor del 60% registró una disminución de al menos 0,5 puntos porcentuales. Sin embargo, las tasas de desempleo regionales siguieron variando ampliamente en las regiones de la UE, oscilando entre el 1,3% y el 35,1%.

**Educational attainment statistics****Estadísticas de logros educativos**

(Mayo 2019)

Este artículo proporciona estadísticas recientes sobre los niveles de educación por país, grupo de edad y sexo de la población de la Unión Europea (UE), la Asociación Europea de Libre Comercio y los países candidatos.

**Adult learning statistics****Estadísticas de aprendizaje de adultos**

(Mayo 2019)

Este artículo proporciona una visión general de las estadísticas de aprendizaje de adultos en la Unión Europea (UE), sobre la base de los datos recopilados a través de la encuesta de población activa (EPA), complementada por la encuesta de educación de adultos (AES). Aprendizaje de adultos significa la participación de adultos de 25 a 64 años de edad en educación y formación, también conocida como aprendizaje para toda la vida.

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA EUROPEA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



Salud y seguridad en el trabajo y el Futuro del trabajo: beneficios y riesgos de las herramientas de inteligencia artificial

(Mayo 2019)

El presente artículo explora las posibles implicaciones del uso de los avances digitales, como la inteligencia artificial y la inteligencia de datos, para la salud y seguridad en el trabajo. El artículo ofrece ejemplos sobre cómo se está usando la inteligencia artificial en el trabajo y analiza las posibles consecuencias de una aplicación deficiente de esta tecnología y de las condiciones necesarias para su implementación satisfactoria.



El futuro papel de la inteligencia de datos y el aprendizaje automático en la eficiencia de las inspecciones en materia de salud y seguridad

(Mayo 2019)

El artículo analiza cómo se podría usar la inteligencia de datos en las inspecciones de trabajo para seleccionar con eficacia las entidades objeto de las inspecciones en materia de salud y seguridad. Explica cómo las autoridades seleccionan en la actualidad los objetos de inspección y cómo usan los avances digitales para identificar empresas de alto riesgo. Identifica los desafíos y concluye que una combinación de inteligencia artificial y humana posiblemente sería la solución ideal para una selección en función del riesgo.



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



The involvement of social partners in national policy-making

La implicación de los interlocutores sociales en la formulación de políticas nacionales

(Mayo 2019)

Este informe investiga la participación de los interlocutores sociales nacionales en el diseño y la implementación de reformas y políticas en el contexto del Semestre Europeo y las recomendaciones específicas por país 2017-2018. El informe evalúa la oportunidad y la profundidad de esta participación en los respectivos procesos nacionales para implementar reformas.



Living and working in Europe 2015-2018

Vivir y trabajar en Europa 2015-2018

(Mayo 2019)

Este anuario resume los temas principales y se organiza en dos secciones: la primera aborda las condiciones de vida, mientras que la segunda contempla el empleo y las condiciones laborales. El tema de la convergencia es transversal a los capítulos y áreas clave que se seleccionan para ver si los Estados miembros están progresando y las disparidades entre ellos están disminuyendo.



Restructuring trends: 2018 in review

Tendencias de reestructuración: 2018 en revisión

(Mayo 2019)

Este informe ofrece una descripción general de las tendencias clave en la reestructuración en 2018, que detalla las compañías y los sectores y las regiones europeas que experimentaron las mayores pérdidas y aumentos de empleo.



Working conditions and workers' health

Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores

(Mayo 2019)

El informe examina la interacción entre las demandas del trabajo, que conllevan un mayor riesgo de agotamiento, y los recursos del trabajo, que apoyan a los trabajadores en una mayor participación y bienestar. Los hallazgos indican que los riesgos físicos no han aumentado, pero siguen siendo importantes, mientras que las demandas emocionales han aumentado, subrayando la creciente importancia de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Executive summary
Resumen ejecutivo

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales


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

Working conditions in a global perspective
Condiciones de trabajo en una perspectiva global
(Mayo 2019)

Executive summary
Resumen ejecutivo

Rest breaks from work: Overview of regulations, research and practice
Descanso del trabajo: resumen de las regulaciones, investigación y práctica
(Mayo 2019)

Este informe, resultado de un proyecto pionero realizado por la Organización Internacional del Trabajo y Eurofound, proporciona un análisis comparativo de la calidad del empleo que abarca aproximadamente 1.200 millones de trabajadores en Europa, Asia y América. Analiza siete dimensiones de la calidad del trabajo: el entorno físico, la intensidad del trabajo, la calidad del tiempo de trabajo, el entorno social, las habilidades y el desarrollo, las perspectivas y los ingresos, y encuentra diferencias y similitudes importantes entre los países. El objetivo es servir de apoyo a la formulación de políticas basadas en la evidencia para mejorar la calidad del trabajo.

Este informe aborda el tema raramente discutido de los descansos en el trabajo en toda la Unión Europea. Revela algunas de las complejidades involucradas en la definición de si dichos descansos deben pagarse o no, cuánto tiempo deben durar y dónde deben tomarse. El informe compara diferentes enfoques entre los Estados miembros, ofrece ejemplos de fallos judiciales, destaca algunos tipos de trabajo que atraen una consideración especial y analiza las relaciones causales entre recesos, salud y desempeño en el trabajo.


CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Skillset and match (Cedefop's magazine promoting learning for work)
May 2019 issue 16
Set y Partido en Habilidades – (Revista del CEDEFOP para promover el aprendizaje para el trabajo) nº 16
(Mayo 2019)

En esta edición la revista presenta, entre otros, los siguientes artículos: el Cedefop revisa millones de vacantes de trabajo "on-line"; el profesor de sociología estadounidense Michael Handel habla sobre cómo obtener encuestas de habilidades adecuadas (tras la primera encuesta europea de habilidades y empleo del Cedefop en 2014, se planea una segunda para 2021); la Directora ejecutiva interina del Cedefop, Mara Brugia, analiza el nuevo Reglamento de la Agencia (Cedefop); las habilidades para empleos verdes se convierten en una tendencia creciente; el uso de la educación y la formación profesional para integrar a los migrantes en Bélgica; Islahane, la escuela de Formación Profesional más antigua de Salónica.

Legislación

Reglamento (UE) 2019/711 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, por el que **se modifica el Reglamento (UE) n.º 1303/2013** en lo que respecta a los recursos para la asignación específica para la **Iniciativa de Empleo Juvenil**

Fecha de publicación: 10 de mayo

Actualidad Europea

Legislación

2019/C159/01

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El diálogo social para la **innovación en la economía digital**» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 10 de mayo

2019/C 162/09

Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2018, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: **aspectos sociales y relativos al empleo del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2018** (2017/2260(INI))

Fecha de publicación: 10 de mayo

2019/C 168/02

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones sobre la «**Nueva agenda europea de investigación e innovación: una oportunidad para que Europa trace su futuro**»

Fecha de publicación: 16 de mayo

2019/C168/08

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones sobre «**Erasmus, programa para la educación, la formación, la juventud y el deporte**»

Fecha de publicación: 16 de mayo

Actualidad Europea

Convocatorias / Consultas



Asociaciones transfronterizas y apoyo a la cooperación en materia de movilidad dentro de la UE para los países del EEE y los interlocutores sociales / Cross-border partnerships and support to cooperation on intra-EU mobility for EEA countries and social partners

Fecha límite para presentar propuestas: 06/06/2019

Esquema de Movilidad Dirigida (TMS) / Targeted Mobility Scheme (TMS)

Fecha límite para presentar propuestas: 11/06/2019

Mejora de la experiencia en el campo de las relaciones laborales/ Improving expertise in the field of industrial relations

Fecha límite para presentar propuestas: 11/06/2019

Apoyar el desarrollo de la oferta de aprendizaje a medida en la implementación de "Trayectorias de mejora de la cualificación"/ Supporting the development of tailored learning provision in the implementation of "Upskilling Pathways"

Fecha límite para presentar propuestas: 08/07/2019

Información, consulta y participación de representantes de empresas / Information, consultation and participation of representatives of undertakings

Fecha límite para presentar propuestas: 22/07/2019

Consulta pública sobre la evaluación del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) / Public consultation on the roadmap of the evaluation of the European Globalisation Adjustment Fund (EGF)

Fecha fin: 24/06/2019

Consulta pública para la evaluación del apoyo al empleo juvenil / Public consultation for the evaluation of the support to youth employment

Fecha fin: 16/08/2019



Actualidad Europea

Glosario

CONSEJO EPSSCO:	Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores
GAS:	Grupo de Asuntos Sociales. En el seno de este grupo se trabajan propuestas del ámbito del Empleo y Política Social, que se tratan en las reuniones del Consejo EPSSCO
RAD:	Representación Autonómica
REPER:	Representación Permanente de España en la Unión Europea

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Mayo 2019

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
de Servicio Público de Empleo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA