

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Junio 2022



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo
Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo
Alfredo Timermans del Olmo

Directora General del Servicio Público de Empleo
María Belén García Díaz



ELABORACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

Equipo técnico del Área de Estudios y Planificación

Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea. EPSSCO
Consejería de Economía, Hacienda y Empleo
© Comunidad de Madrid, 2022

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

Edición: 6/2022

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



| | |
|--|-----------|
| I. INFORMACIÓN EPSSCO | 4 |
| I.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE | 4 |
| I.2. Representación Autonómica Directa | 5 |
| I.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en mayo y junio | 6 |
| | |
| II. ESTADÍSTICAS EUROPEAS | 7 |
| II.1. Estadísticas Eurostat | 7 |
| II.1.1. Estadísticas de Desempleo | 7 |
| • Tasas de paro en el mes de abril de 2022 | 7 |
| II.1.2. El empleo laboral ampliado | 8 |
| • Desempleo en el mercado laboral ampliado | 8 |
| • Personas disponibles para trabajar pero que no buscan empleo | 9 |
| • Personas que buscaban empleo pero que no estaban disponibles para trabajar | 9 |
| • Trabajadores a tiempo parcial subempleados en el mercado laboral ampliado | 10 |
| • Impacto de COVID-19 y tendencia 2021 | 11 |
| | |
| III. BUENAS PRÁCTICAS | 12 |
| | |
| IV. ACTUALIDAD EUROPEA | 14 |
| IV.1. Noticias | 14 |
| IV.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales | 15 |
| IV.3. Publicaciones, Informes, Webs Internacionales | 16 |
| IV.4. Legislación | 22 |



Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



**Presidencia francesa
del Consejo de la Unión Europea
2022**



Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2022, Francia ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Recuperación, fuerza y pertenencia".

[Programa](#) →

PROGRAMA

En general



Nuevo modelo europeo de crecimiento.



Crear una Europa más "humana".



Programa en pro de la soberanía europea.



De una Europa de cooperación en el interior de sus fronteras a una Europa fuerte en el mundo, plenamente soberana, libre en sus elecciones y dueña de su destino.

En Empleo y Política Social



Fortalecer la Europa social en línea con el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Liderar la propuesta de directiva sobre salarios mínimos adecuados en la UE e iniciar debates sobre la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas.

Apoyar el empleo en la recuperación europea dando la máxima prioridad a las grandes transiciones económicas. Prestar especial atención a los desafíos del aprendizaje permanente, las transiciones profesionales y al diálogo social, al empoderamiento económico de las mujeres y a la consecución efectiva de la igualdad de género.

NOTICIAS



Conclusiones del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (Social) / *Conclusions of the Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council (Social)*

(16.06.2022)

Las principales conclusiones del Consejo se resumen a continuación:

La Presidencia ha informado acerca de la situación de la propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones de trabajo en el **trabajo de plataforma**. El objetivo de la Directiva es que las personas que trabajan a través de plataformas digitales de trabajo tengan la condición legal de empleo que se corresponde a sus acuerdos laborales reales. Hoy en día, más de 28 millones de personas en la UE trabajan a través de plataformas laborales digitales; la gran mayoría son verdaderos autónomos, pero 5,5 millones están incorrectamente clasificados como autónomos, según estimaciones de la Comisión.

Por otro lado, un año después de la **Cumbre Social de Oporto**, los ministros intercambiaron puntos de vista sobre los objetivos nacionales de los Estados Miembros para complementar los **objetivos principales del Plan de Acción Europeo de Derechos Sociales** (el 78% de la población ocupada en 2030, que el 60% de la población adulta participe en actividades de formación cada año y 15 millones de personas menos en riesgo de pobreza o exclusión social).

Asimismo, se ha presentado la **Recomendación sobre cuentas de aprendizaje individuales**, se ha tratado el tema de la **transición justa hacia la neutralidad climática** que no deje a nadie atrás y se ha debatido sobre cómo incrementar la tasa de **empleo de personas con discapacidad**.



El Consejo y el Parlamento Europeo acuerdan mejorar el equilibrio de género en los Consejos de Administración de las empresas / *Council and European Parliament agree to improve gender balance on company boards*

(08.06.2022)

En los últimos diez años, se han logrado avances hacia la igualdad en las salas de Juntas en toda la UE. Sin embargo, los avances han sido desiguales y en octubre de 2021, en promedio, solo el 30,6% de miembros de Consejos y el 8,5% de los presidentes de los Consejos eran mujeres.

Por consiguiente, se ha acordado que las empresas cotizadas aspiren a tener **al menos el 40% de sus cargos de Director no ejecutivo en manos de mujeres para 2026**. Si los Estados miembros optan por aplicar las nuevas normas tanto a los Directores ejecutivos como a los no ejecutivos, el objetivo sería el 33% de todos los puestos de Director para 2026.

Como posibles ajustes nacionales, un país que, antes de la entrada en vigor de la Directiva, haya logrado avances próximos a los objetivos o haya adoptado una legislación igualmente eficaz, puede suspender los requisitos de la Directiva relacionados con el proceso de nombramiento o selección.

Campus de Universidades Europeas / *Campus of European Universities*

(28.06.2022)

IndTech2022: Una industria competitiva, sostenible y soberana para el futuro de Europa / *IndTech2022: A competitive, sustainable and sovereign industry for the future of Europe*

(24.06.2022)

Conclusiones del Consejo de Competitividad (Investigación e Innovación) / *Conclusions of the Competitiveness Council (Research and Innovation)*

(10.06.2022)

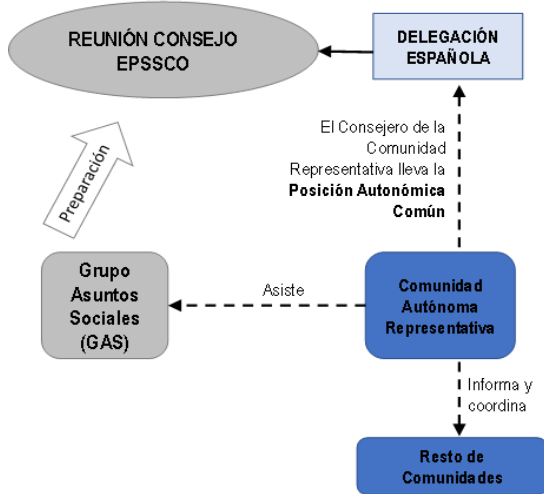
Salarios mínimos: El Consejo y el Parlamento Europeo alcanzan un acuerdo provisional sobre la nueva legislación de la UE / *Minimum wages: Council and European Parliament reach provisional agreement on new EU law*

(07.06.2022)

[Sitio web de la Presidencia Francesa](#)



Representación Autonómica Directa



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

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

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

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1ª Ronda)



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

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

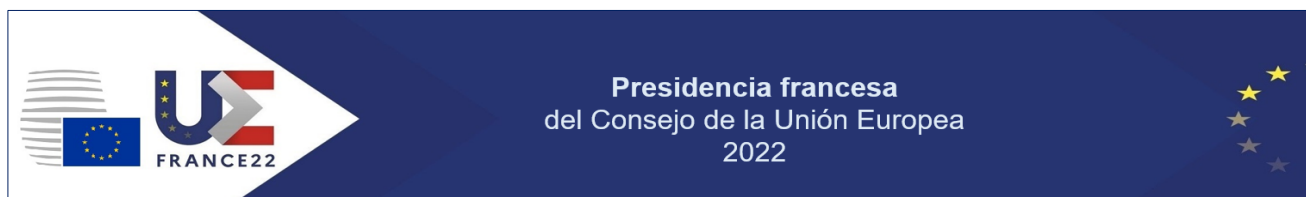
TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

| Comunidad | Período | Año | Comunidad | Período | Año |
|-----------|-------------------|------|--------------------|-------------------|------|
| Cataluña | enero - junio | 2015 | Castilla León | enero - junio | 2019 |
| Galicia | julio - diciembre | 2015 | La Rioja | julio - diciembre | 2019 |
| 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 | | | |

En el primer semestre de 2022, **Galicia** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en mayo y junio



Reunión 18 de mayo

Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

En la reunión celebrada el 18 de mayo se ha informado sobre la situación de la Directiva de salarios mínimos. En este sentido, en el trío del 12 de mayo se alcanzaron importantes avances sobre la Directiva de salarios mínimos adecuados en la UE, especialmente en lo referente a los artículos 1 (objeto), 3 (definiciones) y 5 (promoción de la adecuación de salarios mínimos). También se alcanzaron acuerdos provisionales en relación con los artículos 8, 11 y 12 fruto del trabajo técnico llevado a cabo previamente.

Finalmente, la Presidencia del Consejo y los negociadores del Parlamento Europeo alcanzaron el 7 de junio un acuerdo provisional sobre esta Directiva, por la que se pretende garantizar un nivel de vida digno para todos los trabajadores europeos mediante la adecuación de los salarios mínimos legales (en los Estados Miembros donde estos existan) y el fortalecimiento de la negociación colectiva.

El marco acordado por el Parlamento Europeo y el Consejo garantiza nuevas reglas sobre salarios mínimos en toda la UE, respetando las tradiciones nacionales y la autonomía de los

interlocutores sociales, ya que no exige que los Estados Miembros (EEMM) introduzcan salarios mínimos legales, ni establece un nivel de salario mínimo común en toda la UE. En este sentido, el acuerdo establece que los Estados pueden aplicar valores indicativos de referencia utilizados internacionalmente (como un nivel de al menos el 60% del salario mediano bruto y el 50% del salario medio bruto) o establecer una cesta de bienes y servicios a precios reales. El objetivo es que los EEMM evalúen si sus salarios mínimos legales existentes son adecuados para garantizar una vida digna. Además, el acuerdo final establece que los salarios mínimos deben actualizarse al menos cada dos años en un proceso que involucre tanto a los empleadores como a los sindicatos (o cada cuatro años para los países que utilizan un mecanismo de indexación automática).

Por otro lado, la Directiva requiere que todos los EEMM apunten a una cobertura de negociación colectiva de al menos el 80%. Los países que no alcancen este nivel deben poner en marcha planes de acción nacionales para aumentar la cobertura de sus convenios colectivos.

Reunión 23 de mayo

Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines.

El Grupo de Asuntos Sociales se reunió el 23 de mayo para revisar el estado de las negociaciones de la Directiva sobre equilibrio de género en los Consejos de Administración. Aunque se han producido avances en los últimos trilogos, aún quedan por resolver temas principales como la definición de “empresa

cotizada”, los procedimientos de selección, los plazos recogidos en la Directiva, la cláusula suspensiva o las disposiciones sancionadoras, aspectos que presentan mayores dificultades de compromiso. El objetivo principal de la reunión del 23 de mayo fue explorar las opciones de flexibilidad entre los EEMM con respecto a la Orientación General aprobada en el Consejo EPSCO de marzo y que difiere sustancialmente de la postura acordada por el Parlamento Europeo ya en el año 2013.

Reunión 16 de junio

Reunión del Consejo de la UE – EPSCO (Empleo y Política Social).

La reunión tuvo entre sus principales puntos de interés la presentación del informe de situación sobre el estado de la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en las plataformas digitales, en la que se deberá seguir trabajando bajo la presidencia checa. Además, el Consejo dio cuenta de los acuerdos políticos alcanzados con el Parlamento Europeo relativos a la propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas cotizadas y sobre la Directiva relativa a unos salarios mínimos adecuados. Por otro lado, se adoptaron dos recomendaciones sobre la transición justa hacia la neutralidad climática, con orientaciones para apoyar el empleo de calidad y un entorno de trabajo seguro, así como sobre las cuentas de aprendizaje individuales, para ayudar a los adultos en edad de trabajar a mejorar y adaptar sus capacidades.

En cuanto a los debates más importantes, los ministros tuvieron la oportunidad de tratar el Semestre Europeo y, en particular, su gobernanza y las recomendaciones específicas por país (REP). En este punto se debatió la propuesta hispano-belga de

establecer un Mecanismo de Alerta Social (SIP, por sus siglas en inglés) en el marco del Semestre Europeo y se apoyó establecer un proyecto piloto sobre este mecanismo que sirva de anclaje técnico a los compromisos fijados hace un año en la Cumbre Social de Oporto, cuyos objetivos también fueron debatidos entre los EEMM. Asimismo, los ministros pudieron intercambiar opiniones sobre el modo de aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad.

Entre los numerosos puntos del día, el Consejo también trató el estado de los trabajos de la Directiva relativa a la igualdad de retribución para un mismo trabajo entre mujeres y hombres, la Directiva sobre la igualdad de trato y sobre la revisión de los Reglamentos sobre la coordinación de los sistemas de Seguridad Social.

Finalmente, se presentó el informe del Instituto Europeo de la Igualdad de Género relativo a la lucha contra la violencia psicológica y el control coercitivo, y se informó sobre las últimas iniciativas sociales en respuesta a la guerra de Ucrania, la aplicación de la estrategia LGBTIQ, y el programa de trabajo de la futura Presidencia checa, que comenzará el 1 de julio.



Datos de interés

- En 2021, el mercado laboral ampliado (suma total de todas las demandas de empleo insatisfechas) se componía de los siguientes porcentajes en la UE: el desempleo representaba el 48,0%, las personas que estaban disponibles para trabajar pero que no buscaban empleo representaron el 26,3%, las personas que buscaban empleo pero no estaban disponibles para trabajar eran el 5,6% y los trabajadores subempleados a tiempo parcial representaron el 20,1%. En España, estos porcentajes fueron alrededor del 58%, menor del 17%, sin dato y entre 20-27%, respectivamente.
- En 2021, dos tercios de los países de la UE (18 países) no recuperaron el nivel del mercado laboral ampliado registrado antes de la crisis sanitaria de 2019. El mercado laboral ampliado en Suecia y Letonia superó su valor de 2019 en más de 2 pp. Sin embargo, en Grecia, Finlandia, Croacia y Francia disminuyó en 2021 en más de 1 pp en comparación con su valor de 2019. En España, aumentó en torno a 1,5 pp.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de abril de 2022

**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 01 de junio de 2022)**

En abril de 2022, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona euro era del 6,8%, estable en comparación con marzo de 2022 y por debajo del 8,2% de abril de 2021. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,2% en abril de 2022, también estable en comparación con marzo de 2022 y por debajo del 7,5% de abril de 2021.

Eurostat estima que 13,264 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 11,181 millones en la zona euro, estaban desempleados en abril de 2022. En comparación con abril de 2021, el número de personas desempleadas disminuyó en 2,543 millones en la UE y en 2,175 millones en la zona euro.

En abril de 2022, 2,600 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,122 millones estaban en la zona euro. En abril de 2022, la tasa de desempleo juvenil era del 13,9% tanto en la UE como en la zona euro, por debajo del 14,0% en ambas áreas en relación con el mes anterior. En comparación con marzo de 2022, el desempleo juvenil disminuyó en 6.000 en la UE y en 1.000 en la zona euro. En comparación con abril de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 685.000 en la UE y en 555.000 en la zona euro.

En abril de 2022, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,5% en la UE, frente al 6,6% de marzo de 2022. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,8% en abril de 2022, frente al 5,9% de marzo de 2022. En la zona euro la tasa de desempleo de las mujeres se mantuvo estable en el 7,2% en abril de 2022 y la tasa de desempleo de los hombres disminuyó del 6,5% al 6,4%.

Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes Estados: 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

El mercado laboral ampliado

El artículo de Eurostat "El mercado laboral ampliado: estadísticas anuales sobre necesidades de empleo insatisfechas" / "*Labour market slack – annual statistics on unmet needs for employment*", se centra en aquellas personas que tienen una necesidad de empleo insatisfecha. El mercado laboral ampliado se refiere a la suma total de todas las demandas de empleo no satisfechas e incluye cuatro grupos:

(1) los **desempleados** según la definición de la OIT (están sin trabajo, disponibles para trabajar y han buscado empleo activamente).

(2) los trabajadores **subempleados** a tiempo parcial (es decir, los trabajadores a tiempo parcial que desean trabajar más tiempo).

(3) personas que están **disponibles para trabajar pero que no lo buscan**.

(4) personas que están **buscando trabajo pero no están disponibles para trabajar**.

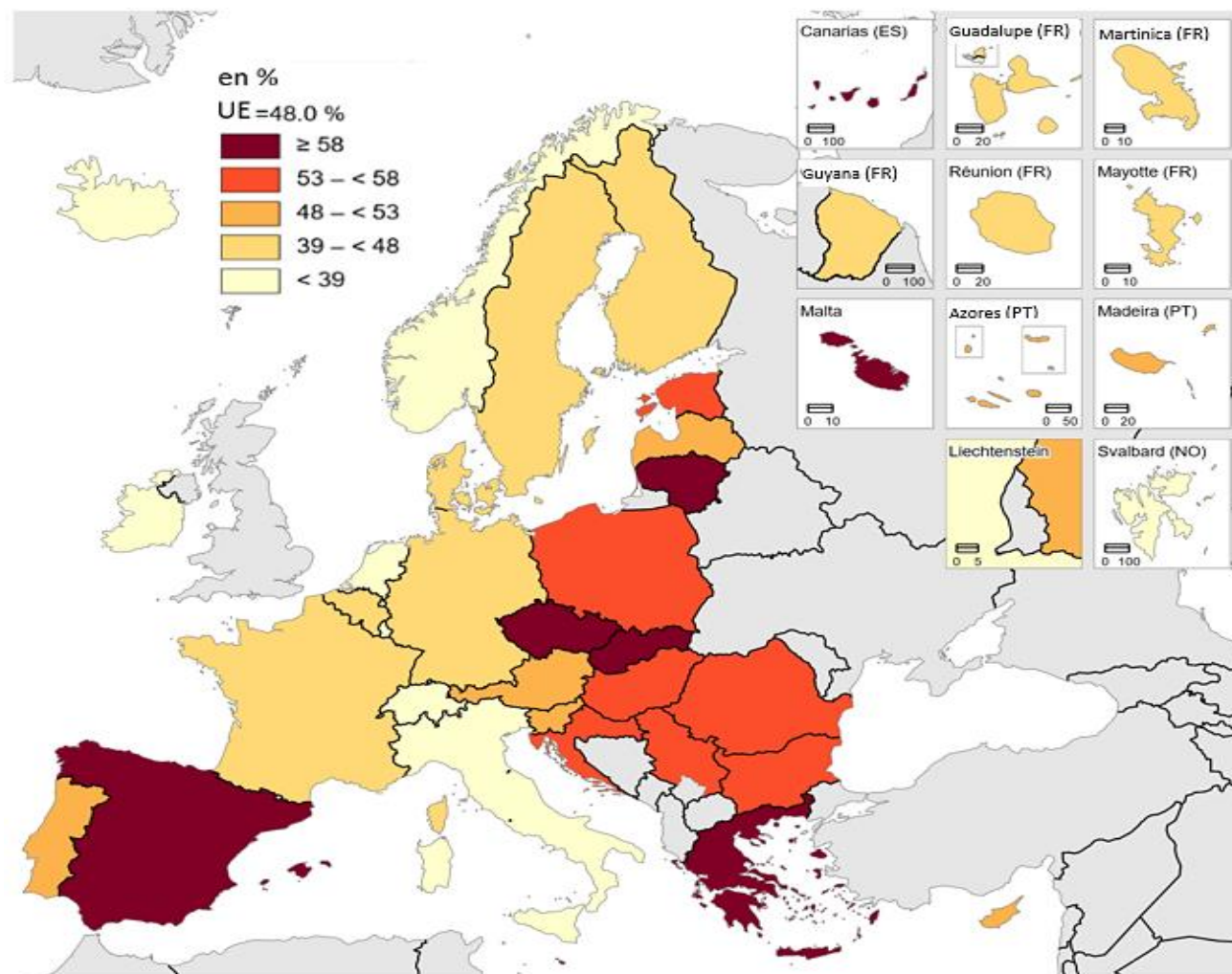
Los tres últimos grupos se denominan indicadores complementarios del desempleo. Mientras que los dos primeros grupos están en la población activa (desempleados y subempleados), los dos últimos, también conocidos como la población activa adicional potencial, están fuera de la población activa. Por esta razón, en este análisis se utiliza la "población activa ampliada", compuesta tanto de la población activa como de la población activa adicional potencial. El mercado laboral ampliado se expresa como un porcentaje de esta población activa ampliada.

Desempleo en el mercado laboral ampliado

Según el siguiente mapa, en 2021 el peso del desempleo en el mercado laboral ampliado de la UE fue del 48,0%, pero varía significativamente de un país a otro. Claramente existe un patrón geográfico, los países del este y del sur

(excepto Italia) se caracterizan por una mayor proporción de desempleo en su mercado laboral ampliado que los países del oeste y del norte. En **España**, fue alrededor del 58%.

Porcentaje de desempleo en el mercado laboral ampliado, 2021
(en % personas de 15 a 74 años)



Fuente: Eurostat



Estadísticas Eurostat

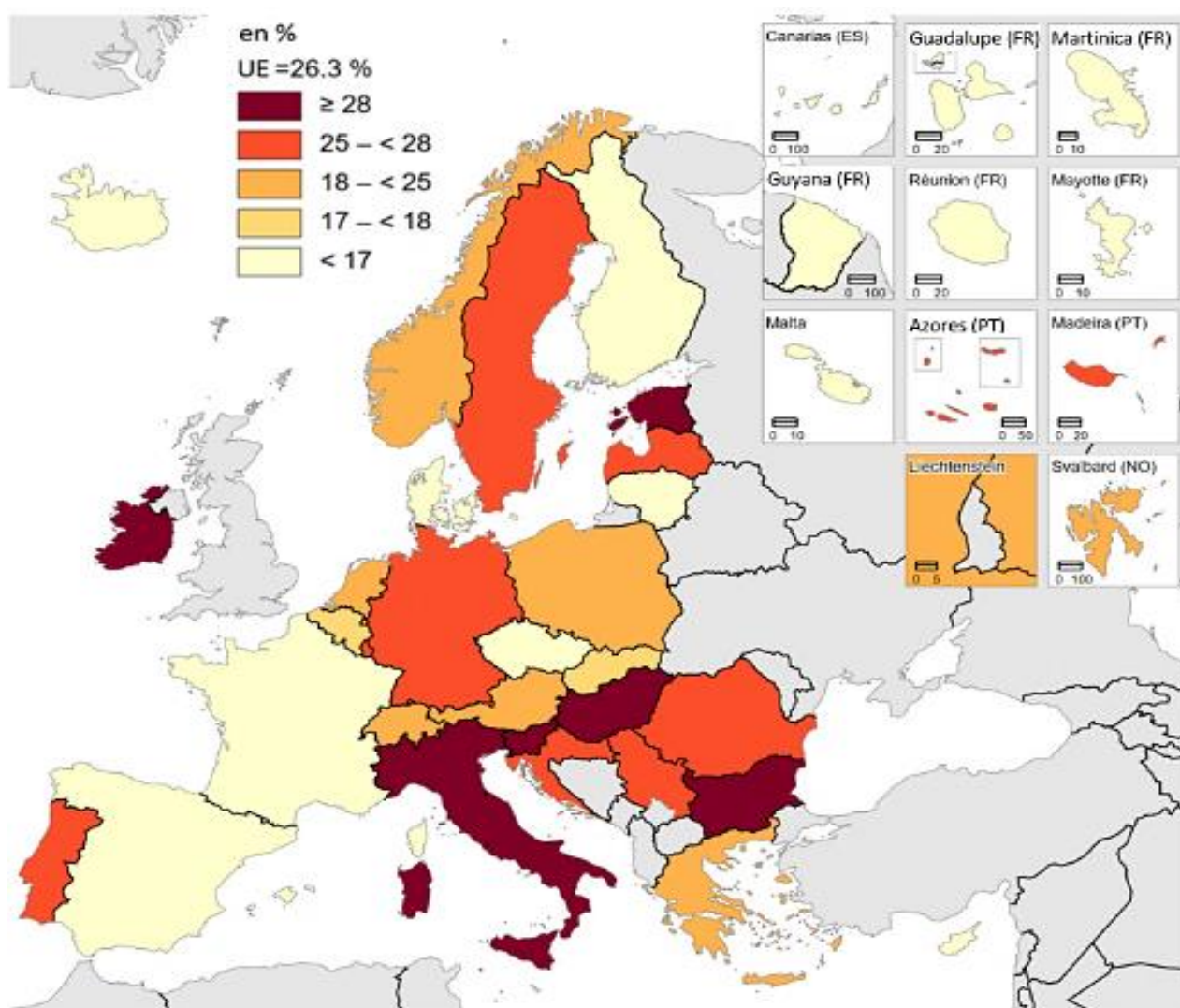
El mercado laboral ampliado

Personas disponibles para trabajar pero que no buscan empleo

Continuando con la información aportada por el artículo de Eurostat "El mercado laboral ampliado: estadísticas anuales sobre necesidades de empleo insatisfechas" / "*Labour market slack – annual statistics on unmet needs for employment*", el siguiente mapa muestra que, en 2021, las personas que estaban disponibles para trabajar, pero que no buscaban empleo, representaron el 26,3% del mercado laboral ampliado de la UE, más del 30% en Italia (48,2%), Bulgaria (36,4%) y alrededor

del 31% en Hungría, Irlanda, Eslovenia y Estonia. Los porcentajes más bajos los registraron Malta (6,7%), Lituania (13,5%), Chequia (15,9%), pero también Finlandia, Chipre, Francia y Dinamarca, los 4 países registraron un porcentaje de alrededor del 16,5%. Para esta categoría, no existe un patrón geográfico claro como para las categorías anterior y siguiente. En **España** era menor del 17%.

Porcentaje de personas disponibles para trabajar pero que no buscan empleo en el mercado laboral ampliado, 2021 (en % personas de 15 a 74 años)



Fuente: Eurostat

Personas que buscaban empleo pero que no estaban disponibles para trabajar

Por otra parte, en la UE (5,6%) y en la mayoría de los países en 2021, las personas que buscaban empleo pero que no estaban disponibles para trabajar representaban un porcentaje mucho menor del mercado laboral ampliado. Sin embargo, esta categoría de personas superó el 10% en Finlandia (17,6%), Luxemburgo (15,9%), Austria (12,0%), Dinamarca (11,0%) y Alemania (10,1%). En Italia, Rumanía, Grecia y Eslovaquia, se situó por debajo del 2,5%.



Estadísticas Eurostat

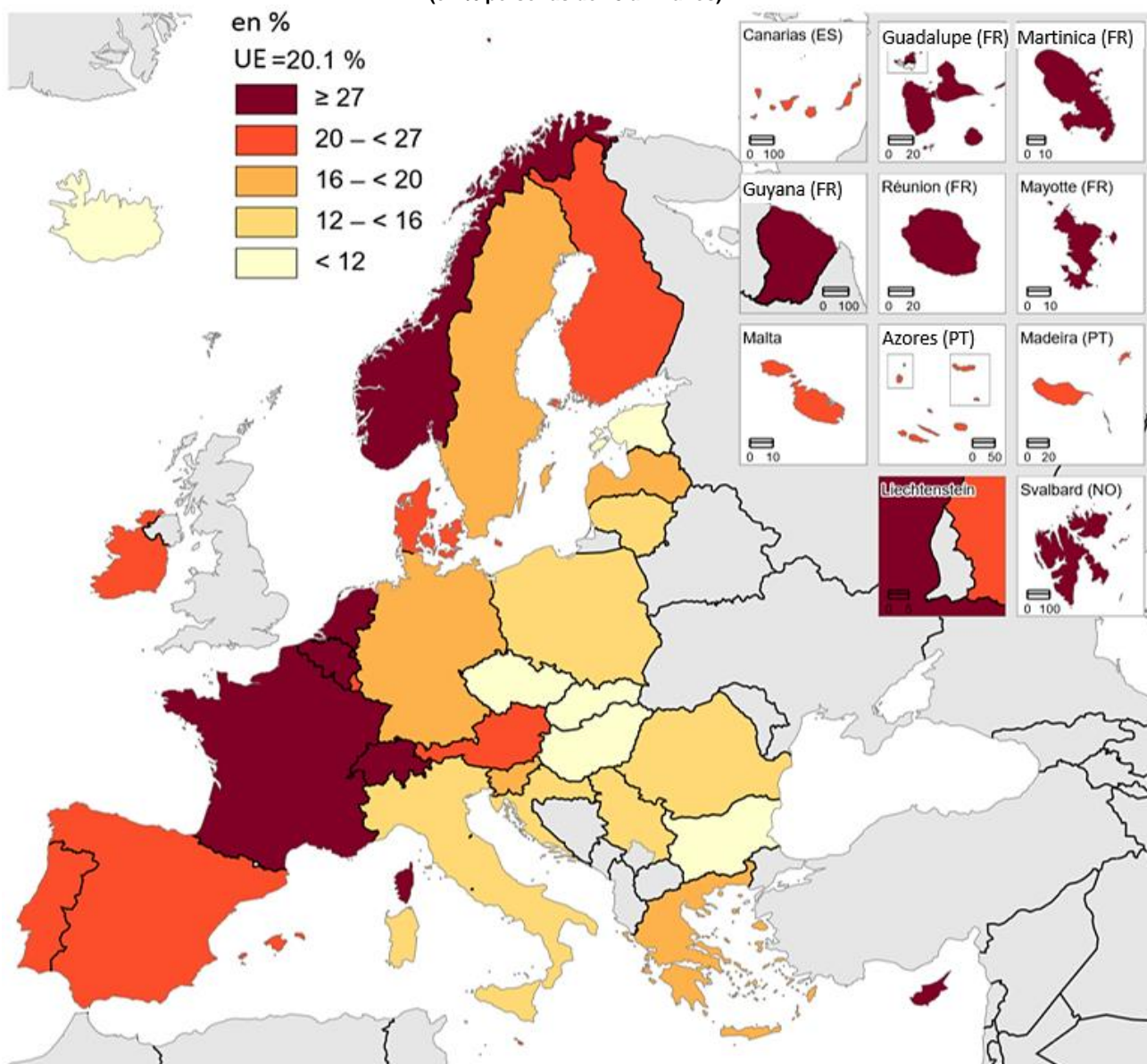
El mercado laboral ampliado

Trabajadores a tiempo parcial subempleados en el mercado laboral ampliado

Continuando con la información aportada por el artículo de Eurostat “El mercado laboral ampliado: estadísticas anuales sobre necesidades de empleo insatisfechas” / “*Labour market slack – annual statistics on unmet needs for employment*”, el siguiente mapa muestra que, en 2021, los trabajadores a tiempo parcial subempleados explicaron el 20,1% de la demanda no satisfecha de empleo en la UE, más de una cuarta parte en los Países Bajos (42,5%), Chipre (30,6%), Bélgica (28,9%), Francia

(27,1%), Malta (26,7%), Irlanda (26,3%) y Dinamarca (26,1%). Esta proporción cayó por debajo del 10% en Bulgaria, Eslovaquia, Chequia y Estonia. En general, en comparación con los países del Este, los países occidentales se caracterizan por una mayor proporción de trabajadores a tiempo parcial subempleados en el total de personas con una demanda de empleo no satisfecha. En **España**, entre el 20-27%.

Proporción de trabajadores a tiempo parcial subempleados en el mercado laboral ampliado, 2021
(en % personas de 15 a 74 años)



Fuente: Eurostat



Estadísticas Eurostat

El mercado laboral ampliado

Impacto de COVID-19 y tendencia 2021

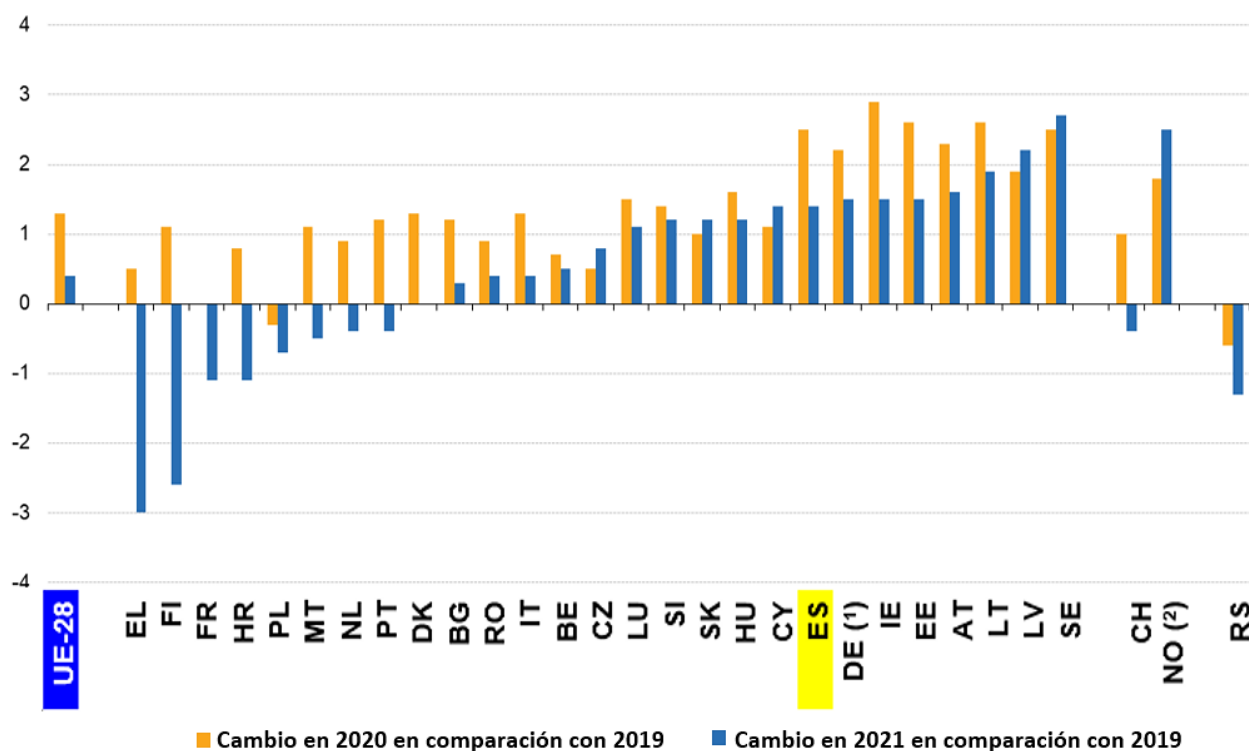
Para finalizar con los datos aportados por el artículo de Eurostat “El mercado laboral ampliado: estadísticas anuales sobre necesidades de empleo insatisfechas” / “*Labour market slack – annual statistics on unmet needs for employment*”, el siguiente gráfico muestra una comparativa de la tendencia del mercado laboral ampliado por país en 2020 y en 2021 en comparación con 2019.

De 2019 a 2020, la demanda insatisfecha de empleo aumentó en el ámbito de la UE (+1,3 puntos porcentuales (pp.)), así como en todos los países de la UE con dos excepciones: disminuyó en Polonia (-0,3 pp.) y se mantuvo estable en Francia. Irlanda, Estonia y Lituania registraron los mayores aumentos con más de

2,5 pp. Esto refleja el impacto significativo de la crisis del COVID-19 en la demanda de empleo. En **España**, aumentó alrededor de 2,5 pp.

En 2021, dos tercios de los países de la UE (18 países) no recuperaron el nivel del mercado laboral ampliado registrado antes de la crisis sanitaria de 2019 y todavía estaban por encima de la cuota previa a la pandemia. En 2021, el mercado laboral ampliado en Suecia y Letonia superó su valor de 2019 en más de 2 pp. Sin embargo, la demanda de empleo insatisfecha en Grecia, Finlandia, Croacia y Francia disminuyó en 2021 en más de 1 pp en comparación con su valor de 2019. En **España**, aumentó en torno a 1,5 pp.

Tendencia del mercado laboral ampliado por país en 2020 y en 2021 en comparación con 2019
(en puntos porcentuales, personas de 15 a 74 años)



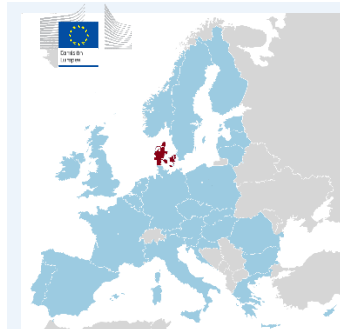
Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 27 (UE27) comprende los siguientes Estados: 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), Rumanía (RO) y Suecia (SE). Otros países: Noruega (NO), Serbia (RS) y Suiza (CH).



Buenas Prácticas

PES Practices



LOS DESEMPLEADOS QUE PERCIBEN PRESTACIONES SOCIALES, MAYORES DE 30 AÑOS, NO CUALIFICADOS O CON UNA FORMACIÓN OBSOLETA, PUEDEN PARTICIPAR EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA AUMENTAR SUS COMPETENCIAS EN ÁREAS CON FALTA DE MANO DE OBRA, CON MAYORES PRESTACIONES POR DESEMPLEO

“Mejora de prestaciones para desempleados que se formen en áreas con falta de mano de obra” /

“Up-rated benefits for unemployed persons who train in labour shortage areas”

Fecha de publicación: marzo 2022

DINAMARCA

La pandemia de COVID-19 ha afectado especialmente a la población activa no cualificada, y las investigaciones muestran que a los no cualificados les resulta más difícil encontrar y conservar nuevos empleos.

El régimen temporal hace que sea más atractivo para las personas no cualificadas participar en programas de Educación y Formación Profesional (EFP) como parte de su camino de regreso al empleo al ofrecer mayores prestaciones por desempleo.

Al mismo tiempo, el programa aborda la necesidad de mano de obra cualificada, ya que solo se aplica a la formación y las cualificaciones en áreas con falta de mano de obra (o donde se prevé una mayor demanda de mano de obra en el futuro, p. ej., "empleos verdes").

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Agencia Danesa para el Mercado Laboral y la Contratación (STAR)

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

Un programa temporal a nivel nacional.

¿Cuándo se implementó la Práctica?

El régimen se aplicó como parte del *Acuerdo político sobre la reducción excepcional de los desempleados mediante medidas reforzadas de educación y formación complementaria*, el 1 de agosto de 2020 y continuará hasta finales de 2022.

¿Cuáles fueron las fuentes de financiación?

Se reembolsa a los municipios el 80% de los gastos relacionados con la formación profesional. Los gastos relacionados con las prestaciones por desempleo se financian a través de las normas de reembolso existentes entre el gobierno y los municipios.

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

Con la Reforma del Empleo (2014), los desempleados no cualificados mayores de 30 años que recibían prestaciones por desempleo tuvieron la oportunidad de solicitar y completar un programa de Educación y Formación Profesional mientras recibían el 80% de sus prestaciones por desempleo. El programa se conoce como "el ascensor educativo". Sin embargo, han participado en el plan menos de lo que se suponía cuando se implementó.

La pandemia de COVID-19 provocó un aumento en la tasa de desempleo y muchas personas no cualificadas perdieron sus empleos debido a la crisis. Para que las personas especialmente no cualificadas vuelvan a trabajar, se introdujo el nuevo régimen aumentando las prestaciones por desempleo al 110% durante la formación. Su objetivo era actuar como un incentivo mientras se abordaba la falta de mano de obra en áreas económicas específicas.

Por lo tanto, el objetivo del programa era hacer que fuera más atractivo para los no cualificados participar en programas EFP como parte de su camino de regreso al empleo, y utilizar la crisis para mejorar las competencias de la población activa.



Buenas Prácticas

PES Practices

| | |
|--|---|
| <p>¿Qué organización participó en su implementación?</p> | <p>La Agencia Danesa para el Mercado Laboral y la Contratación y los centros de empleo municipales.</p> |
| <p>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</p> | <p>Asegurados desempleados, no cualificados o con estudios obsoletos, mayores de 30 años.</p> |
| <p>¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?</p> | <p>El objetivo de esta práctica era garantizar que los desempleados que perciben prestaciones sociales, que no están cualificados o tienen una educación y formación obsoleta, obtengan un punto de apoyo permanente en el mercado laboral y sean incentivados para elegir la mejora de sus competencias en campos con buenas oportunidades de empleo y para garantizar que las empresas en Dinamarca tengan acceso a los trabajadores cualificados.</p> <p>Al participar en programas EFP de carácter ordinario, los desempleados solo pueden recibir el 80% de su tasa de prestación por desempleo.</p> |
| <p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p> | <p>Antes de la implementación del plan de formación temporal, la Agencia Danesa para el Mercado Laboral y la contratación celebró reuniones regionales para informar a los centros de empleo municipales para promover el programa.</p> |
| <p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</p> | <p>Los municipios y las escuelas de EFP.</p> |
| <p>¿Qué resultados se han identificado?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Un aumento sustancial del número de desempleados que participan en programas de EFP. ▶ Un informe de evaluación de junio de 2021 muestra que 9 de cada 10 de los que participaron en el programa informaron que la posibilidad de recibir el 110% de sus prestaciones por desempleo fue un factor esencial para su decisión de elegir la formación como el camino de regreso al empleo. ▶ Si bien el aumento en la tasa de prestaciones por desempleo fue importante, la evaluación muestra que el factor motivador más importante fue el hecho de que la formación se refería a áreas con buenas posibilidades de empleo. |
| <p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p> | <p>En 2020, 398 personas estaban cubiertas por el programa, mientras que 1.514 han participado en lo que va de 2021 (solo de enero a octubre).</p> |
| <p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p> | <p>En general, los resultados han demostrado que existe potencial para que las oficinas de empleo aumenten la motivación de los desempleados para participar en programas de EFP.</p> <p>Las evaluaciones muestran que los desempleados asegurados se interesan más en participar en la formación, a medida que aumenta el beneficio. Además, una evaluación del programa muestra que el aumento de la prestación es clave para hacer de la formación una opción para el grupo de desempleados objetivo de este programa. Dado que el grupo tiene más de 30 años de edad, es posible que muchos no puedan permitirse unos ingresos más bajos en un período tan largo como el necesario para completar los programas de FP, por lo que preferirían encontrar un empleo.</p> <p>Por último, de la evaluación se desprende que la participación en la formación en lugar de buscar empleo puede tener efectos desmotivadores para los desempleados, ya que se sienten como si estuvieran "desempleados". Sin embargo, se ha demostrado que los planes de mejora de las cualificaciones tienen un efecto muy positivo en la permanencia de las personas en el empleo a largo plazo.</p> |



Noticias



Retos y perspectivas de las microcredenciales / Challenges and prospects for microcredentials

(Cedefop, 24/06/2022)

La calidad, la confianza, la transferibilidad y la inclusión social son los factores clave para que las microcredenciales desempeñen un papel valioso para responder a las demandas del mercado laboral que cambian rápidamente. Esta es una de las principales conclusiones de la extensa investigación del Cedefop sobre microcredenciales, presentada por el director ejecutivo de la agencia, Jürgen Siebel, durante un panel de discusión en la EdTechX Summit 2022, en Londres, el 23 de junio.

“Las microcredenciales se crean a través de los mercados en lugar de la acreditación. Al florecer en diferentes partes de los sistemas de educación y formación y con bastante frecuencia en el sector no formal o privado, podrían desafiar potencialmente la gobernanza nacional tradicional de los sistemas de cualificaciones y credenciales”.

“Las ventajas de las microcredenciales, como la portabilidad y la transferibilidad, dependen en gran medida de su visibilidad y valor percibido por otros, en particular por las instituciones educativas y los empleadores. Este es un aspecto clave de las cualificaciones tradicionales y una aspiración importante para las microcredenciales”, concluyó el Sr. Siebel.

La Comisión acoge con satisfacción los objetivos de los Estados miembros en pos de una Europa más social de aquí a 2030

(Comisión Europea, 16/06/2022)

Los ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la UE han presentado sus objetivos nacionales para cumplir el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de aquí a 2030. La Comisión valora muy positivamente el firme compromiso de los Estados miembros para establecer una Europa justa, inclusiva y llena de oportunidades. Con sus compromisos nacionales, los Estados miembros respaldan los esfuerzos conjuntos para alcanzar los tres objetivos principales de la UE en materia de empleo (78%), formación (al menos el 60% de los adultos) y reducción de la pobreza (en al menos 15 millones).

Annex: overview on EU27 and national targets (as of 16.6.2022)
(Targets are given as percentage of the adult population)

| Member State | Employment % | Adult learning % | Poverty reduction (millions) |
|--------------|--------------|------------------|------------------------------|
| EU27 | 78% | 60% | 15 |
| AT | 78% | 60% | 15 |
| BE | 78% | 60% | 15 |
| BG | 78% | 60% | 15 |
| CY | 78% | 60% | 15 |
| CZ | 78% | 60% | 15 |
| DE | 78% | 60% | 15 |
| DK | 78% | 60% | 15 |
| EE | 78% | 60% | 15 |
| ES | 78% | 60% | 15 |
| FR | 78% | 60% | 15 |
| GR | 78% | 60% | 15 |
| HR | 78% | 60% | 15 |
| IE | 78% | 60% | 15 |
| IT | 78% | 60% | 15 |
| LT | 78% | 60% | 15 |
| LU | 78% | 60% | 15 |
| LV | 78% | 60% | 15 |
| NL | 78% | 60% | 15 |
| PL | 78% | 60% | 15 |
| PT | 78% | 60% | 15 |
| RO | 78% | 60% | 15 |
| SI | 78% | 60% | 15 |
| SK | 78% | 60% | 15 |
| UK | 78% | 60% | 15 |

Combinados, los compromisos de los Estados miembros encaminan con firmeza a la UE hacia la consecución o, incluso, la superación de los objetivos principales.

En cuanto al empleo, los objetivos nacionales en conjunto superan el objetivo principal de la UE. Por lo que respecta al aprendizaje de adultos, los objetivos presentados por los Estados miembros hasta la fecha casi alcanzan ya el objetivo principal de la UE. Y por lo que se refiere a la reducción del número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social, los objetivos nacionales considerados en su conjunto superan el objetivo principal de la UE.



Ucrania: la Comisión presenta orientaciones para ayudar a las personas que huyen de la guerra a conseguir trabajo y acceder a la formación y al aprendizaje de adultos

(Comisión Europea, 14/06/2022)

Comprender y reconocer las capacidades y las cualificaciones formales que estas personas traen consigo es fundamental para facilitar su incorporación al mercado laboral y asegurarse de que consigan un empleo que se corresponda con sus capacidades. Además, la mejora de las capacidades existentes y la adquisición de otras nuevas resultan esenciales para participar con éxito en el mercado laboral y en la sociedad.

Las orientaciones que se presentan:

- Describen las medidas que pueden adoptar los Estados miembros atendiendo a las lecciones aprendidas y las mejores prácticas recopiladas hasta ahora, basándose en medidas anteriores a nivel de la UE, para integrar en el mercado laboral a las personas que llegan de Ucrania; y para apoyar su acceso a la Educación y Formación Profesional y al aprendizaje de adultos.
- Presentan ejemplos de proyectos financiados por la UE que pueden servir de inspiración para las iniciativas de los Estados miembros en este ámbito y ayudar a garantizar que hagan el mejor uso posible de la ayuda a nivel de la UE.

Las orientaciones se dirigen tanto a las personas que pueden acogerse a la protección temporal con arreglo a la Directiva de protección temporal como a las que pueden optar a una protección adecuada en virtud del Derecho interno.

España: revolución de la Educación y formación Profesional (EFP) Marcando el ritmo de un nuevo modelo de Educación y Formación Profesional /

Spain: VET revolution. Setting the pace for a new model for vocational education and training

(Comisión Europea, 07/06/2022)

La publicación de la Ley Orgánica de Organización e Integración de la Formación Profesional culmina un largo proceso de transformación de la EFP como palanca de cambio para el crecimiento económico, iniciado en 2018. Es uno de los hitos del Plan 2020 para la modernización de la Formación Profesional.

Sustituye al Reglamento de 2002 y establece un nuevo modelo de EFP basado en tres pilares principales: oferta de Formación Profesional, validación del aprendizaje previo y orientación profesional.



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

EMPLEO

Launch of the report "Decent work deficits among rural workers"

Lanzamiento del informe "Déficits de trabajo decente entre los trabajadores rurales"

(Evento virtual, 7 julio)

Post-pandemic employment, skills and social policies - How to make them work for young Europeans?

Empleo, habilidades y políticas sociales posteriores a la pandemia: ¿cómo hacer que funcionen para los jóvenes europeos?

(Bruselas, Bélgica, 8 septiembre)

FORMACIÓN

FORMACIÓN

Making progression in learning a reality

Haciendo realidad la progresión en el aprendizaje

(Evento virtual, 29 septiembre)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Supporting knowledge comparison to promote good practice in occupational health psychology

Apoyar la comparación de conocimientos para promover buenas prácticas en psicología de la salud ocupacional

(Burdeos, Francia, 6 – 8 julio)

Guide to Managing Occupational Safety and Health

Guía para la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

(Evento virtual, 29 julio)

11th Bio-Agent Day – the ABAS in Dialogue: Biological agents at work – lessons learned from the SARS-CoV-2 pandemic

11º Día del Bio-Agente – ABAS en Diálogo: Agentes biológicos en el trabajo – lecciones aprendidas de la pandemia del SARS-CoV-2

(Berlín, Alemania, 7 septiembre)

The third international conference on Occupational Radiation Protection: Strengthening Radiation Protection of Workers - Twenty Year of Progress and the Way Forward

La tercera conferencia internacional sobre Protección Radiológica Ocupacional: Fortalecimiento de la Protección Radiológica de los Trabajadores - Veinte Años de Progreso y el Camino a Seguir

(Ginebra, Suiza, 5-9 septiembre)



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



European Social Fund synthesis report 2020 **Informe de síntesis del Fondo Social Europeo 2020** (Junio 2022)

Desde 2016, los informes anuales sintetizan los logros del FSE sobre la base de los informes anuales de implementación presentados por los Estados miembros. Esta última edición resume los logros a finales de 2020.



Study on the pathways to enhance the use of programme-specific indicators in the ESF and ESF+ **Estudio sobre las vías para mejorar el uso de indicadores específicos del programa en el FSE y el FSE+** (Junio 2022)

Explora formas de hacer un mejor uso de los indicadores específicos del programa con el objetivo de prestar un mejor servicio a la rendición de cuentas, la dirección y la evaluación. Sugiere posibles métodos para medir los resultados de las operaciones de inclusión social. También complementa la información disponible en el Panel de Coronavirus analizando el uso que hacen los Estados miembros de los indicadores específicos del programa COVID-19.



PES support to recovery **Apoyo de los Servicios Públicos de Empleo a la recuperación** (Junio 2022)

Este documento proporciona una descripción general de las cuestiones clave para los Servicios Públicos de Empleo a la hora de determinar la mejor manera de ayudar a la recuperación del mercado laboral tras la pandemia de COVID-19. El informe destaca que para tener más éxito, los SPE deben aprender de las medidas de emergencia aplicadas durante la crisis, identificando aquellas que podrían adoptarse para uso permanente, revisando constantemente su fortaleza institucional y resiliencia corporativa. Esto requerirá agilidad con respuestas rápidas a las tendencias emergentes, capacidad suficiente, herramientas apropiadas y las competencias necesarias para apoyar a las personas desempleadas a través de cambios profundos en el mercado laboral.



Entrepreneurial literacy and skills **Alfabetización y competencias empresariales** (Junio 2022)

Este documento analiza indicadores empíricos relevantes de Alfabetización y habilidades empresariales (ELS), destaca el papel de los grupos infrarrepresentados en el espíritu empresarial y analiza los mecanismos financiados por la UE en relación con ELS. El documento de investigación concluye con recomendaciones sobre la elaboración de políticas para fomentar de forma más eficaz ELS entre los ciudadanos de la UE.



ALMA, Aim-Learn-Master-Achieve **Active inclusion initiative for integrating disadvantaged young people not in education, employment or training (NEETs) through mobility : manual of guidance** **ALMA, Apuntar-Aprender-Dominar-Lograr** **Iniciativa de inclusión activa para la integración de jóvenes desfavorecidos que no estudian, ni trabajan ni reciben formación (ninis) a través de la movilidad: manual de orientación** (Junio 2022)

ALMA (Aspirar-Aprender-Dominar-Lograr) es una iniciativa de inclusión activa para empoderar a los jóvenes más vulnerables de 18 a 29 años que no están en educación, empleo o formación (ninis), mediante la implementación de un enfoque personalizado para ayudarlos a encontrar trabajo e integrarse en la sociedad. ALMA ofrece a estos jóvenes asesoramiento en su país de origen seguido de una experiencia de aprendizaje relacionada con el trabajo supervisada en otro Estado miembro de la UE, con el objetivo de apoyar su integración en el mercado laboral y la sociedad en su país de origen. ALMA es una de las iniciativas de la Comisión Europea para el Año Europeo de la Juventud 2022, y será un instrumento clave en la implementación de la Garantía Juvenil Reforzada adoptada en 2020.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Scaling-up social innovation - Seven steps for using ESF+ - ESF Transnational Cooperation Platform Community of Practice on Social Innovation Social

Fomento de la innovación social - Siete pasos para utilizar el FSE+ - Plataforma de cooperación transnacional del FSE Comunidad de prácticas sobre innovación social Social (Junio 2022)

Conjunto de herramientas que recomienda siete pasos estratégicos a seguir para apoyar la ampliación de las innovaciones sociales. Los siete pasos están inspirados en una variedad de proyectos de investigación europeos y experiencias prácticas, acervo político de la Unión Europea (UE) y diálogo sobre investigación, práctica y política. Está destinado principalmente a servir a las autoridades de gestión del FSE y a los organismos intermedios, además de merecer la atención de las partes interesadas de manera más amplia.



Deinstitutionalisation of persons with support needs

Desinstitucionalización de personas con necesidades de apoyo (Junio 2022)

Este documento aborda algunos de los objetivos específicos del FSE+ en virtud del artículo 4 del reglamento, en particular el acceso a la educación y la formación, la inclusión activa, la integración de las comunidades marginadas y el acceso a los servicios. Se basa en dos eventos e incluye aspectos de financiación del FSE+, relevantes para el marco general de los programas y su implementación a través de proyectos.



Engaging employers in work-based learning and apprenticeships: A recommendations paper

Involucrar a los empleadores en el aprendizaje y el aprendizaje basados en el trabajo: un documento de recomendaciones (Junio 2022)

Resume las experiencias de las autoridades de gestión y los organismos intermedios del FSE en el desarrollo de proyectos, convocatorias y programas para proporcionar ayuda financiera para apoyar la participación de los empleadores en el aprendizaje y el aprendizaje en el trabajo. Presenta recomendaciones clave y tiene como objetivo difundir el conocimiento y las experiencias entre las autoridades de gestión nacionales de ESF+ para apoyar de manera efectiva el desarrollo y el perfeccionamiento de los programas, convocatorias y proyectos de ESF+ en ese contexto.



Study to support the Commission impact assessment on Individual Learning Accounts

Estudio para apoyar la evaluación de impacto de la Comisión sobre las Cuentas Individuales de Aprendizaje (Junio 2022)

El estudio proporciona una descripción general de la evidencia sobre los niveles de participación en el aprendizaje de adultos y las desigualdades en la participación entre grupos de adultos, y revisa la evidencia para respaldar la definición del problema, así como la evidencia sobre los enfoques de políticas existentes para alcanzar los objetivos de la iniciativa.



Mapping PES responses against labour market discrimination

Mapeo de las respuestas de los SPE contra la discriminación en el mercado laboral (Junio 2022)

El informe proporciona una descripción general de los enfoques de los SPE, según una encuesta realizada en 2021. Muestra que, en la mayoría de los países, el mandato de los SPE se limita a su función general de apoyar la búsqueda de empleo y proteger los derechos de quienes buscan empleo. Sin embargo, algunos SPE cuentan con una estrategia detallada y proactiva contra la discriminación y otros SPE incorporan apoyo en su enfoque general de servicios individualizados.



Policy brief on access to finance for inclusive and social entrepreneurship

Resumen de políticas sobre el acceso a la financiación para el emprendimiento social e inclusivo (Junio 2022)

Presenta evidencia sobre los desafíos de acceso a la financiación que enfrentan los emprendedores de grupos subrepresentados y desfavorecidos y los emprendedores sociales, y analiza cómo las políticas públicas podrían aprovechar el potencial de la tecnología financiera para abordar estos desafíos. Esto cubre el crowdfunding, blockchain y la aplicación de big data para financiar el emprendimiento social e inclusivo. También analiza la creciente necesidad de que los gobiernos fortalezcan la educación financiera entre los grupos objetivo de la política de emprendimiento social e inclusivo.

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

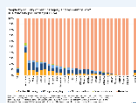


Main obstacles for foreign-born people to enter the labour market

Principales obstáculos para que las personas nacidas en el extranjero ingresen al mercado laboral

(Junio 2022)

Este artículo proporciona datos sobre los obstáculos que experimentan las personas nacidas en el extranjero para conseguir un trabajo adecuado en su país de acogida actual. Se analiza la información sobre las habilidades en el idioma del país de acogida antes de migrar, sobre la participación en un curso de idiomas después de migrar y sobre el reconocimiento de la educación obtenida en el extranjero, ya que estos pueden ser factores que dificultan la búsqueda de un trabajo adecuado.



Main characteristics of foreign-born people on the labour market

Principales características de las personas nacidas en el extranjero en el mercado laboral

(Junio 2022)

Analiza el perfil de las personas nacidas en el extranjero, es decir, aquellas que nacieron en un país diferente al país de residencia. Proporciona una descripción general de las personas nacidas en el extranjero desglosadas por características demográficas y sociales, como sexo, edad, nivel educativo y país de origen, así como su tasa de empleo. También da una idea de las razones para migrar, así como de la duración promedio para que las personas nacidas en el extranjero encuentren trabajo.



Professional, scientific and technical activity statistics - NACE Rev. 2

Estadísticas de actividad profesional, científica y técnica - NACE Rev. 2

(Junio 22)

Este artículo presenta una descripción general de las estadísticas para el sector de servicios profesionales, científicos y técnicos de la Unión Europea, según la NACE Rev. 2 Sección M. Estas actividades a menudo requieren un alto grado de educación y capacitación y ponen a disposición conocimientos y competencias especializados.

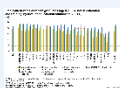


Adult learning statistics

Estadísticas de aprendizaje de adultos

(Junio 22)

Proporciona una descripción general de las estadísticas de aprendizaje de adultos en la Unión Europea, con base en los datos recopilados a través de la Encuesta de Población Activa (EPA), complementada con la Encuesta de Educación de Adultos (AES). El aprendizaje de adultos se identifica como la participación en la educación y la formación de adultos de 25 a 64 años, también denominado aprendizaje permanente.



Employment rates of recent graduates

Tasas de empleo de los recién graduados

(Junio 22)

Este artículo presenta estadísticas relacionadas con las tasas de empleo de los adultos jóvenes de 20 a 34 años que se graduaron recientemente de los niveles de educación secundaria superior o terciaria en la Unión Europea (UE). Los 'recién graduados' se definen aquí como personas que, en primer lugar, han alcanzado al menos la educación secundaria superior (CINE 3) como el nivel educativo más alto, en segundo lugar, no han recibido ninguna educación o formación (formal o no formal) en los cuatro semanas anteriores a la encuesta y, en tercer lugar, haber completado con éxito su nivel educativo más alto 1, 2 o 3 años antes de la encuesta.

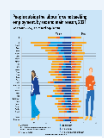


Unemployment statistics

Estadísticas de desempleo

(Junio 22)

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



People outside the labour force

Personas fuera de la población activa

(Junio 22)

El grupo de personas fuera de la población activa, es decir, personas que ni están ocupadas ni desempleadas, es un grupo variado en sexo, edad, motivos para no buscar trabajo y nivel de vinculación a la población activa. Algunas de estas personas se desaniman a buscar activamente empleo y merecen especial atención en el contexto del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales.



Job vacancy statistics

Estadísticas de ofertas de empleo

(Junio 22)

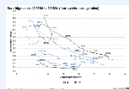
Este artículo ofrece una descripción general de estadísticas trimestrales y anuales de ofertas de empleo, en particular la tasa de ofertas de empleo, en la Unión Europea, Islandia, Noruega, Suiza y Macedonia del Norte.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Job vacancy and unemployment rates - Beveridge curve

Oferta de empleo y tasas de desempleo - Curva de Beveridge
(Junio 22)

Este artículo ofrece una descripción general de la evolución de la relación entre la tasa de ofertas de empleo y la tasa de desempleo en el ámbito de la Unión Europea.



Labour cost index - recent trends

Índice de costes laborales: tendencias recientes
(Junio 22)

El índice de coste laboral muestra el desarrollo a corto plazo del coste laboral por hora de emplear mano de obra. En otras palabras, el índice mide la presión de costes derivada del factor de producción "mano de obra". Presenta la evolución más reciente del índice, tanto en el ámbito de la Unión Europea como de los Estados miembros.



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



Advanced robotics and automation: implications for occupational safety and health

Robótica avanzada y automatización: consecuencias para la salud y la seguridad en el trabajo
(Junio 2022)

Las tecnologías emergentes están transformando los lugares de trabajo. El presente informe se centra en la automatización de las tareas físicas en relación con la robótica avanzada y los sistemas basados en la IA, y el impacto de estos sobre la seguridad y la salud en el trabajo (SST). Se hace especial hincapié en cómo el creciente uso de los sistemas robóticos que podrían también colaborar con las personas afecta a los trabajadores y a sus empleos, así como a las empresas e industrias en las que trabajan.

Summary
Resumen



Cognitive automation: implications for occupational safety and health

Automatización cognitiva: implicaciones para la seguridad y salud en el trabajo
(Junio 2022)

Este informe se centra en la automatización de tareas cognitivas en relación con la robótica avanzada y los sistemas basados en IA y su impacto en la seguridad y salud en el trabajo (SST). Proporciona una evaluación del estado actual de la investigación sobre el efecto de la automatización (o semiautomatización) de las tareas cognitivas y las implicaciones para trabajos, tareas y sectores específicos.

Summary
Resumen



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



CENTRO EUROPEO

DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



European policies for information and guidance with reference to the international mobility of young IVET learners

Políticas europeas de información y orientación con referencia a la movilidad internacional de jóvenes estudiantes de FP
(Junio 2022)

La Recomendación «Juventud en movimiento» de 28 de junio de 2011 instó a los Estados miembros a impulsar la movilidad internacional de los estudiantes de FP mediante la mejora de sus sistemas de información y orientación. Este resumen hace un balance de los avances logrados hasta la fecha. Parece que existen mecanismos de información sobre movilidad internacional en todos los Estados miembros, mientras que las políticas relacionadas suelen coordinarse en todo el país. Aún así, hay espacio para el progreso, ya que los objetivos claros de la política y la evaluación de la acción difieren entre los países, y la provisión de orientación integral a menudo es un punto débil.



Defining, writing and applying learning outcomes

A European handbook – second edition

Definición, redacción y aplicación de los resultados del aprendizaje
Un manual europeo – segunda edición
(Junio 2022)

Esta segunda edición está dirigida a personas e instituciones que participan activamente en la definición y redacción de resultados de aprendizaje en educación y formación. Su ambición es actuar como un punto de referencia para la cooperación en esta área. Ofrece ejemplos concretos del uso de los resultados del aprendizaje y proporciona una descripción general del material de orientación e investigación existente que respalda la definición y redacción de los resultados del aprendizaje. También tiene como objetivo promover el diálogo entre la educación y la formación y las partes interesadas del mercado laboral, basándose en material de diferentes partes del sistema de educación y formación y cerrando la brecha entre instituciones y sectores.



Briefing note - Are microcredentials becoming a big deal?

Nota informativa: ¿Se están convirtiendo las microcredenciales en algo importante?
(Junio 22)

Las microcredenciales no son nuevas. Han estado en uso en varios países y sectores de educación y formación; han jugado un papel, entre otros, en la certificación de cursos de Tecnología de la Información o en el desarrollo profesional de los trabajadores de la salud.



Strengthening skills systems in times of transition

Fortalecimiento de los sistemas de competencias en tiempos de transición
(Junio 22)

Las competencias se encuentran en el centro de las economías que funcionan bien y las sociedades inclusivas. Los sistemas de competencias apoyan y dan forma a las transiciones y juegan un papel crucial en la obtención de las mismas, en el uso del talento y en la adecuación de las competencias a los puestos de trabajo. Con el fin de promover una política de competencias basada en evidencia en la UE, este resumen de políticas utiliza el índice europeo de competencias 2022 de Cedefop para hacer un balance de las tendencias, identificar el potencial de mejora y localizar las mejores prácticas.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



Ethics in the digital workplace

Ética en el lugar de trabajo digital
(Mayo 2022)

Las tecnologías de digitalización y automatización, incluida la inteligencia artificial (IA), pueden afectar las condiciones de trabajo de diversas maneras y su uso en el lugar de trabajo plantea una serie de nuevas preocupaciones éticas. Recientemente, el debate político en torno a estas preocupaciones se ha vuelto más prominente y se ha centrado cada vez más en la IA. Este informe mapea iniciativas políticas y regulatorias europeas y nacionales relevantes. Explora las posiciones y puntos de vista de los interlocutores sociales en el debate político sobre las implicaciones del cambio tecnológico para el trabajo y el empleo.



Minimum wages in 2022: Annual review

Salarios mínimos en 2022: revisión anual
(Junio 2022)

Después de una ronda cautelosa de fijación de salarios mínimos para 2021, las tasas nominales aumentaron significativamente para 2022 a medida que disminuyeron las consecuencias negativas de la pandemia y mejoraron las economías y los mercados laborales. En este contexto, 20 de los 21 Estados miembros de la UE con salarios mínimos legales aumentaron sus cuantías. Se observó un crecimiento sustancial en los Estados miembros de Europa central y oriental en comparación con los Estados miembros anteriores a la ampliación, mientras que el mayor aumento se produjo en Alemania.



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN
Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



The Culture Fix Creative People, Places and Industries

La solución cultural
Personas, lugares e industrias creativas
(Junio 2022)

A medida que los gobiernos nacionales y locales reconsideran los modelos de crecimiento a raíz del COVID-19, los sectores cultural y creativo pueden ser una herramienta para una recuperación resiliente si se abordan ciertos desafíos a largo plazo en el sector. El informe describe las tendencias internacionales con nuevos datos, incluso a escala subnacional. Aborda cuestiones de los sectores cultural y creativo en términos de empleo, desarrollo empresarial, participación cultural y financiación, tanto pública como privada. Proporciona un análisis de cómo estos sectores contribuyen al crecimiento económico y la inclusión, teniendo en cuenta el impacto de la crisis relacionada con COVID-19 en los empleos y las empresas. Finalmente, ofrece recomendaciones sobre cómo capitalizar el papel de los sectores cultural y creativo en las estrategias de recuperación nacionales y locales.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022

(Junio 2022)

El informe examina las repercusiones de la crisis en las tendencias mundiales y regionales del empleo, el desempleo y la participación de la mano de obra, así como en la calidad del empleo, el empleo informal y la pobreza laboral. También ofrece un amplio análisis de las tendencias del empleo temporal antes y durante la crisis COVID-19. El informe de este año ofrece una evaluación exhaustiva de cómo se ha desarrollado la recuperación del mercado laboral en todo el mundo en respuesta a las diferentes medidas adoptadas por los países para hacer frente a la pandemia. Analiza las pautas globales, las diferencias regionales y los resultados en los distintos sectores económicos y grupos de trabajadores. El informe también presenta proyecciones sobre la recuperación prevista del mercado laboral.



Legislación



2022/C 233/01

Comunicación de la Comisión sobre **orientaciones para el acceso al mercado laboral, la educación y formación profesionales y el aprendizaje de adultos para las personas que huyen de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania**

Fecha de publicación: 16 de junio

2022/C 236/02

Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre **el desarrollo de la contratación pública sostenible**

Fecha de publicación: 20 de junio

2022/C 243/01

Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa al **aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible (1)**

Fecha de publicación: 27 de junio

2022/C 243/02

Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un **enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad**

Fecha de publicación: 27 de junio

2022/C 243/03

Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a las **cuentas de aprendizaje individuales**

Fecha de publicación: 27 de junio

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Junio 2022

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



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