

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Noviembre 2022



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

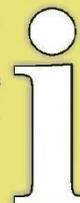
Alfredo Timermans del Olmo

Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

ELABORACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

Equipo técnico del Área de Estudios y Planificación

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

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

Edición: 11/2022

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

Índice

I.	INFORMACIÓN EPSSCO	4
	1.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	5
	1.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en octubre y noviembre	6
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	8
	2.1. Estadísticas Eurostat	8
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	8
	• Tasas de paro en el mes de septiembre de 2022	8
	2.1.2. Personas empleadas con formación en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	9
	• Personas empleadas con formación en TIC por edad	9
	• Evolución general en la población activa con formación en TIC	10
	2.2.1. Estadísticas de Educación y Formación a nivel regional	11
	• Personas con al menos un nivel educativo secundario superior	11
	• Transición de la educación al trabajo	12
III.	BUENAS PRÁCTICAS	13
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	15
	4.1. Noticias	15
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	17
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcas	18
	4.3. Legislación	22

Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



Presidencia checa del Consejo de la Unión Europea



Desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2022, la República Checa ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Europa como misión".

[Programa](#)



PROGRAMA

En general

1. Gestionar la crisis de refugiados y la reconstrucción de Ucrania después de la guerra
2. Seguridad energética
3. Reforzar las capacidades de defensa de Europa y la ciberseguridad
4. Resiliencia estratégica de la economía europea
5. Resiliencia de las instituciones democráticas



En Empleo y Política Social

1. La integración de las personas que huyen de la guerra
2. La prevención y reducción de la pobreza energética
3. La aplicación de la garantía juvenil europea
4. Unas condiciones laborales de calidad y protección de los trabajadores
5. Integración de las personas con discapacidad
6. Atención a largo plazo y servicios sociales
7. Situación de los jóvenes durante la recuperación post-covid

NOTICIAS



El primer año de la Semana Digital Checa ha terminado. Trajo visiones imaginativas, nuevas colaboraciones y familiarización con los robots / *The first year of Czech Digital Week is over. It brought imaginative visions, new collaborations and an introduction to robots*

(08.11.2022)

El Viceprimer Ministro de Digitalización, Ivan Bartoš, inauguró la Semana Digital Checa el 31 de octubre con un recorrido por el banco de pruebas Testbed para la Industria 4.0 en el CIIRC (*Czech Institute of Informatics, Robotics and Cybernetics*). Se realizó una demostración de las últimas tecnologías, como una célula láser robótica o robots del entorno industrial. La jornada de puertas abiertas se orientó a cómo educar e inspirar nuevos talentos con énfasis en las mujeres en tecnologías de la información (TI).

La conferencia Technology for the Future, organizada por Google.org, reunió a las personalidades y expertos más importantes del mundo de la filantropía y la tecnología. Los representantes de Google.org prometieron invertir 81 millones de coronas checas en proyectos para apoyar la inclusión digital y la educación. A mediados de semana tuvo lugar la Conferencia sobre el futuro de Internet, que la Presidencia checa coorganizó con la Comisión Europea. Asimismo, se celebró un debate de expertos centrado en la protección de los niños en Internet a la luz de la estrategia "Better Internet for Kids".

Finalmente, el 3 y 4 de noviembre se celebró la conferencia internacional EU Secure and Innovative Digital Future, en la que se debatió sobre la resiliencia cibernética y digital de la UE, donde se trataron temas cruciales como la seguridad de las cadenas de suministro y la infraestructura crítica, el apoyo a la innovación, la cooperación con socios de confianza, el desarrollo de inteligencia artificial segura y la desinformación en el entorno en línea. Durante la conferencia, los visitantes también pudieron familiarizarse con un robot industrial móvil que entregó refrigerios y otro robot tocando el piano, así como varios productos de impresión 3D.



Los ministros de la UE debaten la capacidad de los sistemas educativos para responder a situaciones de crisis / *EU ministers address the ability of education systems to respond to crisis situations*

(28.11.2022)

Los ministros han centrado su debate político en la capacidad de los sistemas educativos europeos para responder a situaciones de crisis, como la actual agresión rusa contra Ucrania. Se destacó brevemente el apoyo de Ucrania a la integración temporal de los niños ucranianos en los sistemas educativos de los países de la UE. Además, los veintisiete ministros adoptaron dos documentos, a saber, las Conclusiones del Consejo sobre la promoción del bienestar en la educación digital, preparadas por la Presidencia checa del Consejo de la UE, y la Recomendación del Consejo sobre la iniciativa «Camino hacia el éxito escolar».

Consejo de Educación, Juventud, Cultura y Deporte, 28 y 29 de noviembre de 2022 / *Education, Youth, Culture and Sport Council, 28-29 November 2022*
(25.11.2022)

El Consejo aprueba el presupuesto de la UE para 2023 / *Council gives go-ahead to EU budget for 2023*
(22.11.2022)

Consejo de Asuntos Generales (Cohesión), 22 de noviembre de 2022 / *General Affairs Council (Cohesion), 22 November 2022*
(21.11.2022)

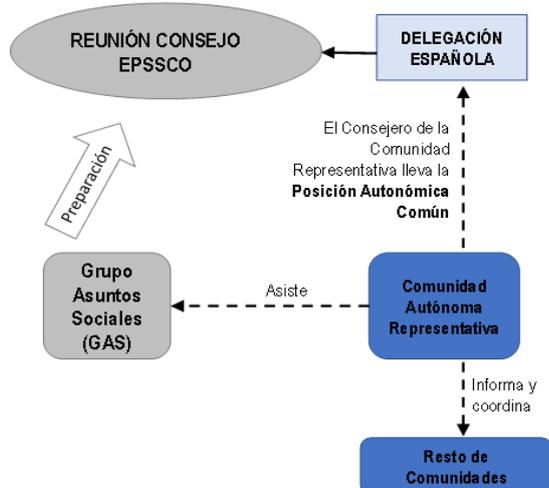
Consejo de Asuntos Económicos y Financieros, 8 de noviembre de 2022 / *Economic and Financial Affairs Council, 8 November 2022*
(04.11.2022)

Logros de la Presidencia checa – octubre / *Achievements of the Czech Presidency - October*
(02.11.2022)

[Sitio web de la Presidencia Checa](#)



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.

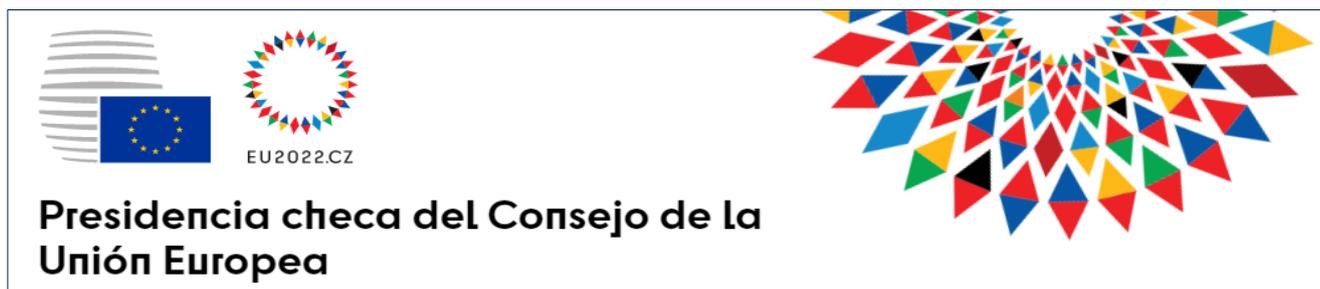
TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
	enero - junio	2015		enero - junio	2019
	julio - diciembre	2015		julio - diciembre	2019
	enero - junio	2016		enero - junio	2020
	julio - diciembre	2016		julio - diciembre	2020
	enero - junio	2017		enero - junio	2021
	julio - diciembre	2017		julio - diciembre	2021
	enero - junio	2018		enero - junio	2022
	julio - diciembre	2018		julio - diciembre	2022

En el segundo semestre de 2022, **Canarias** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas, sustituyendo a Galicia.



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en octubre y noviembre



Reuniones 18 y 31 de octubre y 10 de noviembre

Propuesta de Directiva relativa a la protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición al amianto en el trabajo. Las reuniones se centraron en avanzar en la Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE relativa a la protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición al amianto en el trabajo. La reunión del 18 de octubre comenzó con un intercambio de preguntas y respuestas entre los Estados miembros y la Comisión sobre la evaluación de impacto. El debate se centró sobre todo en la cuestión del método de medición: PCM (Microscopía de contraste de fase) vs EM (Microscopía electrónica). Otros temas que sobresalieron fueron la reducción del umbral, el impacto del aumento de costes para la administración y las empresas por la reducción

del umbral y el cambio de metodología, y la cuestión del registro. Una solución para que el texto saliera adelante con una mayor ambición es que prospere la inclusión de un periodo transitorio para implantar el cambio de tecnología y armonizar metodología.

Así, el 31 de octubre se celebró otra reunión dedicada enteramente a avanzar en el debate sobre la Propuesta de directiva. La reunión del 10 de noviembre se consagró al nuevo borrador de la Presidencia sobre la Propuesta. Finalmente, se llegó a un enfoque general a nivel técnico sobre las cuestiones importantes (en especial el método de detección). Como próximos pasos, se preparará una versión para presentar al COREPER. Se espera adoptar este enfoque general en el EPSCO del 8 de diciembre.

Reuniones 18 y 28 de octubre y 22 de noviembre

Propuesta de Año Europeo de las Capacidades 2023 y Presentación del Programa de la Comisión para 2023. El segundo punto de la reunión del 18 de octubre, tras el debate sobre la Directiva del amianto, fue la propuesta para nombrar 2023 el Año Europeo de las Capacidades. Se presentó dicha propuesta y se hizo un primer intercambio de impresiones sobre el texto de la misma. En general, las delegaciones están de acuerdo con el fondo, si bien existe cierta preocupación con la premura de la propuesta y cuestiones organizativas.

Durante la reunión del 28 de octubre se examinó el texto completo y los cambios realizados, y se resolvieron dudas remitidas por de los Estados miembros a la Presidencia y la Comisión. Por otra parte, la Comisión presentó su programa de trabajo para 2023, focalizándose en las prioridades de la Dirección General de Empleo. Este Plan se adoptó el 18 de

octubre 2022, tras el EPSCO informal. Bajo el lema "Una Unión firme y unida", destacan las 43 nuevas iniciativas políticas, 8 de simplificación y 116 pendientes. Algunas de las nuevas iniciativas son: el Año Europeo de las Capacidades, un marco de calidad para las becas, recomendaciones para desarrollar condiciones marco para la economía social, digitalización de los sistemas de la Seguridad Social para la movilidad laboral (ESSPASS) o la tarjeta de discapacidad europea.

Finalmente, durante la reunión del 22 de noviembre todos los países (a excepción de uno) manifestaron su apoyo al texto final presentado por la Presidencia sobre el Año Europeo de las Capacidades 2023. No obstante, la adopción en pleno de la postura del Parlamento europeo se retrasará al 23 de febrero de 2023, al no tramitarse como procedimiento de urgencia.

Reunión 24 de octubre

Conclusiones del Consejo sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral y Recomendaciones del Consejo sobre acceso a los cuidados de larga duración de calidad y asequibles. Durante la reunión se pasó revista a los cambios introducidos por la Presidencia al *Proyecto de Conclusiones del Consejo (CC) sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral*, en base a los comentarios remitidos por las delegaciones. No hubo muchos comentarios ni ningún tema que presentara excesivas dificultades. Presidencia elaborará el

borrador final para el que abrirá, previsiblemente, un procedimiento escrito para su acuerdo a nivel técnico antes de incluirlo en el orden del día del COREPER, y posteriormente en la agenda del EPSCO (8 de diciembre) para su adopción formal. Asimismo, durante la reunión continuaron los trabajos sobre las *Recomendación del Consejo sobre acceso a los cuidados de larga duración (LTC) de calidad y asequibles*. Se presentó el documento completo y las delegaciones pudieron presentar sugerencias para terminar de precisar el texto.



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en octubre y noviembre



Reunión 25 de octubre

Invitación al Grupo de Competitividad y Crecimiento (mercado interno). Los participantes del Grupo de Asuntos Sociales fueron invitados a un punto de la reunión del Grupo de Competitividad y Crecimiento para un intercambio de opiniones sobre la iniciativa para elaborar un formulario de trabajadores desplazados común y digital (eDeclaration). Pese a que la

iniciativa, como idea, parece tener una acogida favorable, sigue suscitando muchas dudas, por lo que no está clara la posible futura implantación de dicho formulario. El 7 de noviembre los Estados miembros habrán debido comunicar su intención o no de participar de este ejercicio, tengan la intención de luego aplicarlo o no.

Reunión 26 de octubre y 8 de noviembre

Recomendación del Consejo sobre la revisión de los objetivos de Barcelona sobre educación y atención a la primera infancia. Durante las reuniones se examinó la nueva propuesta de compromiso de la Presidencia sobre las recomendaciones sobre educación y cuidados en la primera infancia (ECEC), que ha permitido un mayor acuerdo gracias a

los cambios introducidos en la misma. Para tratar de solucionar el punto más controvertido del documento, la fijación de objetivos, la Presidencia presentó un nuevo sistema de cálculo de la participación en los objetivos con la intención de llegar a un compromiso con aquellos que tienen bajas por paternidad/maternidad prolongadas.

Reuniones 27 de octubre y 14 y 22 de noviembre

Propuesta de recomendaciones del Consejo sobre un ingreso mínimo adecuado que garantice la inclusión activa. La reunión del 27 de octubre se consagró al examen detallado de la Propuesta y a la valoración de las sugerencias remitidas por los Estados miembros. Algunos temas que destacaron durante el debate fueron las cuestiones sobre la base jurídica, la coherencia con lo ya acordado en materia de protección social, los métodos de cálculo (en especial en relación con cómo tener en cuenta los beneficios en especies) y la recomendación de dirigirse proactivamente a los potenciales beneficiarios como medida para mejorar las cifras de aprovechamiento (*take-up*). El grupo de trabajo del 14 de noviembre analizó la primera propuesta de compromiso de la

Presidencia, sobre la que solo manifestaron su apoyo completo dos países. Algunos de los puntos más controvertidos son los siguientes: la periodicidad de la revisión del apoyo a la renta, la forma del apoyo, el objeto de la acción, los plazos administrativos y los informes.

Finalmente, durante la reunión del 22 de noviembre se presentó la segunda propuesta de compromiso de la Presidencia, con el fin de seguir avanzando con el texto y con las propuestas de los Estados miembros. A finales de mes se preparará una versión revisada del compromiso con el objetivo de poder aprobar estas recomendaciones en el EPSCO de diciembre.

Reunión 28 de octubre y 10 de noviembre

Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre la igualdad de género en economías perturbadas: enfoque en la generación joven. El objetivo de la reunión del 28 de octubre fue examinar y debatir la propuesta de compromiso de la Presidencia para el proyecto de Conclusiones del Consejo sobre la igualdad de género en economías perturbadas: enfoque en la generación joven. En dicha propuesta se reflejan muchos de los comentarios realizados por las delegaciones, así como un cambio en la estructura/organización del texto, tal y como se había sugerido en la reunión pasada. El texto tuvo

buena acogida. La gran mayoría de los Estados miembros pueden aceptarlas en su redacción actual. Aun así, se trabajó el texto punto por punto lo que permitió a las delegaciones sugerir alguna que otra presión o aclaración más. Nada de ello resultó demasiado problemático o controvertido.

La reunión del 10 de noviembre se pulieron los cambios propuestos en la sesión de finales de octubre y surgieron nuevos debates. Como próximos pasos, se preparará un texto revisado que espera incluirse en el EPSCO de diciembre.



Datos de interés

- En 2021, la proporción de la población activa con formación en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) que estaba empleada era del 92,6% en el conjunto de la UE, observándose la tasa más alta en Chequia (99,4%) y la más baja en Grecia (80%), en España era del 85%.
- Durante el período de 2016 a 2021, el número de jóvenes empleados con formación en TIC aumentó, de media, un 3,8 % anual en toda la UE, mientras que el aumento para las personas de entre 35 y 74 años fue del 3,3 % anual.
- La tasa de empleo de los recién graduados de Formación Profesional en 2021 ya estaba en o por encima del objetivo del 82% marcado para 2025 en todas las regiones de Alemania, los Países Bajos y Suecia. Las tasas de empleo más bajas se registraron generalmente en las regiones del sur de la UE.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de septiembre de 2022

**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 03 de noviembre de 2022)**

En septiembre de 2022, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro fue del 6,6%, inferior al 6,7% de agosto de 2022 y del 7,3% de septiembre de 2021. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,0% en septiembre de 2022, estable en comparación con agosto de 2022 y por debajo del 6,7% de septiembre de 2021.

Eurostat estima que 12,960 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 10,988 millones en la zona del euro, estaban desempleados en septiembre de 2022. En comparación con agosto de 2022, el número de personas desempleadas disminuyó en 52.000 en la UE y en 66.000 en la zona del euro. En comparación con septiembre de 2021, el desempleo disminuyó en 1,304 millones en la UE y en 1,071 millones en la zona del euro.

En septiembre de 2022, 2,747 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,241 millones estaban en la zona del euro. En septiembre de 2022, la tasa de desempleo juvenil era del 14,6% tanto en la UE como en la zona euro, frente al 14,3% y del 14,4% respectivamente del mes anterior. En comparación con agosto de 2022, el desempleo juvenil aumentó en 48.000 en la UE y en 25.000 en zona euro. En comparación con septiembre de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 79.000 en la UE y en 50.000 en la zona del euro.

En septiembre de 2022, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,4% en la UE, estable en comparación con agosto de 2022. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,7% en septiembre de 2022, también estable en comparación con el mes anterior. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres fue del 7,1% frente al 7,2% del mes anterior y la de los hombres del 6,2%, estable respecto al mes anterior.

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



Estadísticas Eurostat

Personas empleadas con formación en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

El artículo de Eurostat “Formación en TIC: una descripción estadística” / “ICT education - a statistical overview”, proporciona una descripción general de la evolución reciente en relación con las competencias digitales dentro de la Unión Europea (UE). Presenta estadísticas que describen la composición de la población activa de la UE con formación en TIC (cualificaciones formales al menos en el nivel secundario superior en los campos de uso de ordenadores, ciencias de la programación, diseño y administración de bases de datos y redes, o desarrollo y análisis de software y aplicaciones).

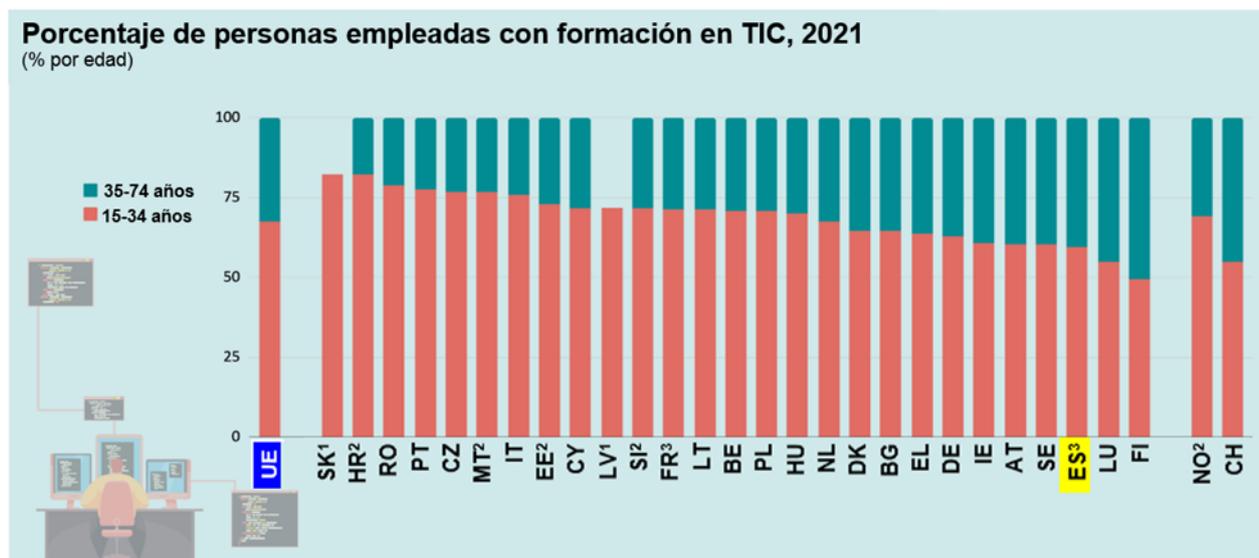
Personas empleadas con formación en TIC por edad

La digitalización y la automatización han transformado la sociedad y la economía con un impacto cada vez más profundo en la vida cotidiana. Con la mayor aplicación de las tecnologías digitales en una amplia gama de sectores económicos como la industria, la energía, el comercio minorista, el transporte, las finanzas, la educación y la atención médica, así como en el propio sector de las TIC, ha habido un rápido crecimiento en la demanda de especialistas en TIC.

El siguiente gráfico muestra que, en 2021, alrededor del 67,5% de las personas empleadas en la UE con formación en TIC tenían entre 15 y 34 años. Además, los jóvenes de esta edad representaban la mayoría de las personas empleadas en posesión de una formación en TIC en todos los Estados miembros de la UE excepto Finlandia (49,5%).

La proporción de jóvenes en el número total de personas empleadas con formación en TIC fue relativamente baja

en **España (59,5%)** y Luxemburgo (54,8%). Por el contrario, las personas de 15 a 34 años representaron más del 75% del número total de personas empleadas con formación en TIC en siete de los Estados miembros de la UE en 2021: cuatro Estados miembros del este (Eslovaquia, Croacia, Rumanía y Chequia) y tres Estados miembros del sur (Portugal, Malta e Italia). Los porcentajes más altos se registraron en Eslovaquia (82,4%) y Croacia (82,2%).



- 1) No se dispone de datos fiables sobre la mujer para su publicación
- 2) Datos para personas de 34 a 75 años con baja fiabilidad
- 3) Las definiciones difieren (consultar metadatos LFS)

ec.europa.eu/eurostat

Durante el período de 2016 a 2021, el número de jóvenes empleados con formación en TIC aumentó, de media, un 3,8% anual en toda la UE, mientras que el aumento correspondiente para las personas de entre 35 y 74 años fue del 3,3% anual. Durante este período, el número total de personas de 15 a 34 años que estaban

empleadas con formación en TIC aumentó en 318.100, mientras que el número de personas de 35 a 74 años aumentó solo en 136.500. Como resultado, entre 2016 y 2021 la proporción de jóvenes de entre 15 y 34 años en el número total de personas empleadas con formación en TIC en la UE aumentó del 67,0% al 67,5%.

Nota. La Unión Europea de los 27(UE-27) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia ((FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumanía (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona. Además se aportan datos de Noruega (NO) y Suiza (CH).



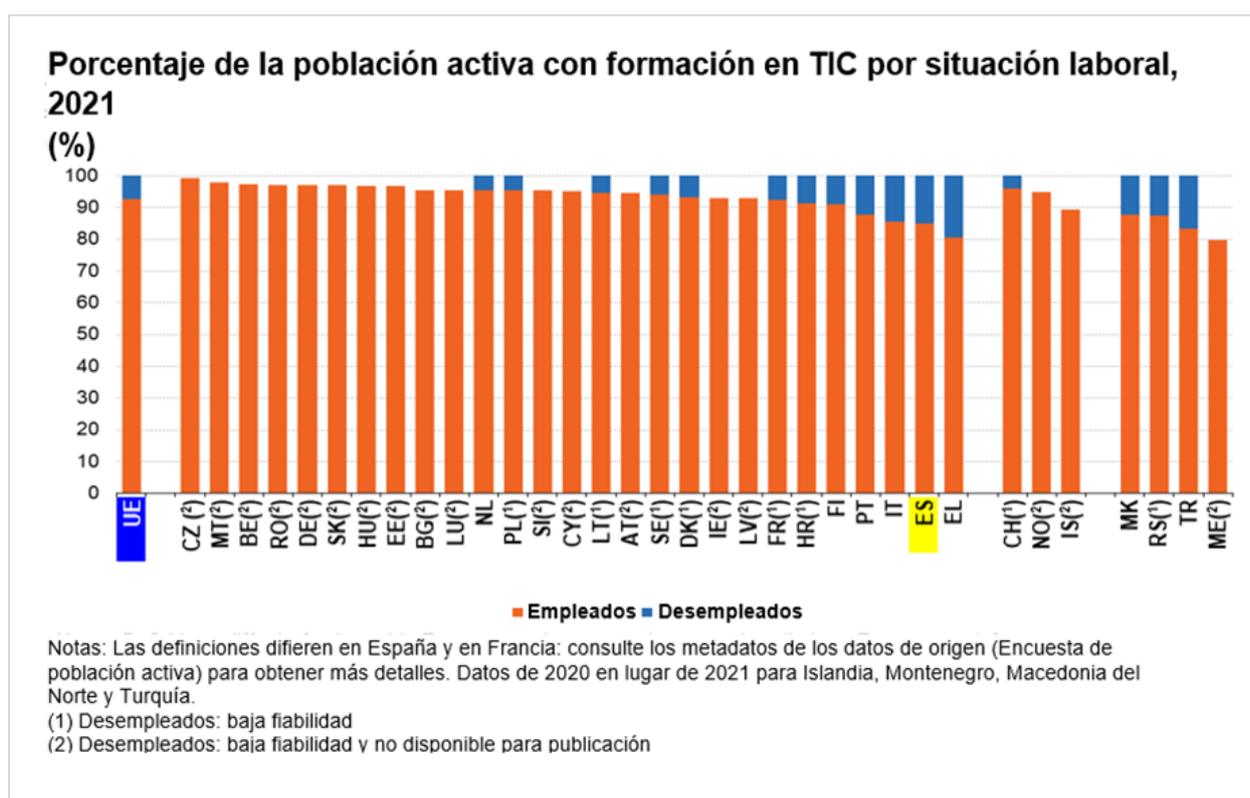
Estadísticas Eurostat

Personas empleadas con formación en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) por edad

Evolución general en la población activa con formación en TIC

Siguiendo con la información aportada por el artículo de Eurostat “Formación en TIC: una descripción estadística” / “ICT education - a statistical overview”, si bien hubo un aumento general entre 2016 y 2021 en el tamaño de la población activa de la UE con formación en TIC, hubo varios patrones de desarrollo en los Estados miembros de la UE. En 2021, la proporción de la población activa con formación en TIC que estaba empleada era del 92,6% en la UE.

La mitad de los Estados miembros (14) mostró valores más altos, observándose la tasa más alta en Chequia (con un 99,4%), seguida de Malta, Bélgica, Rumanía, Alemania y Eslovaquia (cuyas tasas respectivas superaban el 97%). Por el contrario, las proporciones más altas de personas con formación en TIC estaban desempleadas en 2021 en cuatro Estados miembros del sur: Portugal (12,3%), Italia (14,4%), España (14,9%) y, en particular, Grecia (que tenía la tasa más alta, 19,5 %).



Una comparación entre 2016 y 2021 basada en la proporción de la población activa con formación en TIC que estaba empleada revela que hubo pocos cambios generales en la situación a nivel de la UE. Alrededor del

91,2% de la población activa de la UE con formación en TIC estaba empleada en 2016, mientras que cinco años después esta proporción era casi 1,5 puntos porcentuales más alta, con un 92,6 % en 2021.

Nota. La Unión Europea de los 27(UE-27) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumanía (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona. Además se aportan datos de Islandia (IS), Macedonia (MK), Montenegro (ME), Noruega (NO) Serbia (RS), Suiza (CH) y Turquía (TR).



Estadísticas Eurostat

Estadísticas de educación y formación a nivel regional

En el artículo de Eurostat “*Estadísticas de educación y formación a nivel regional*” / “*Education and training statistics at regional level*”, se presentan datos que siguen la evolución natural de alumnos y estudiantes a través de diferentes niveles del sistema educativo (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) antes de analizar las transiciones de la educación al mercado laboral.

Personas con al menos un nivel educativo secundario superior⁽¹⁾

El siguiente mapa muestra la proporción de jóvenes con al menos un nivel de educación intermedio en 2021.

Entre las 240 regiones de nivel NUTS 2 para las que hay datos disponibles, hubo 21 regiones donde esta medida de logro educativo fue de al menos 95,0% (como se muestra en el tono azul más oscuro).

Estas regiones con porcentajes muy altos de jóvenes que habían alcanzado al menos un nivel intermedio de educación se concentraron en Irlanda (las tres regiones), Grecia (8 de 13 regiones) y Croacia (las cuatro regiones).

Las regiones restantes con porcentajes muy altos incluyeron las regiones capitales de Chequia y Lituania, así como regiones individuales de Francia, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia.

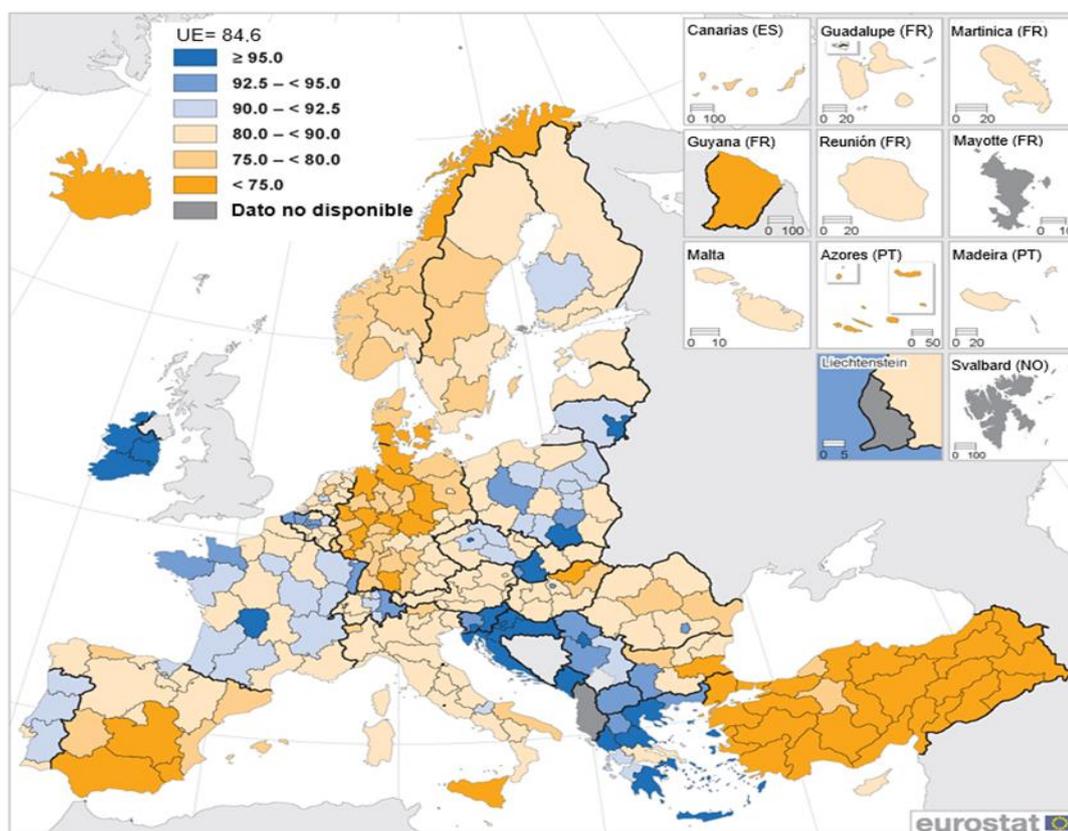
La región noroccidental griega de Ipeiros tenía la mayor proporción de jóvenes de entre 20 y 24 años que habían alcanzado al menos un nivel intermedio de educación, con un 99,8%. El segundo y tercer porcentaje más alto también

se registraron en las regiones griegas: Thessalia (99,5%) y Notio Aigaio (98,3%).

En el otro extremo del espectro, había 23 regiones de la UE donde menos de las tres cuartas partes de todos los jóvenes de 20 a 24 años habían alcanzado al menos un nivel educativo intermedio en 2021 (como se muestra en el tono más oscuro de amarillo en el mapa).

Estas regiones estaban ubicadas principalmente en las regiones del noroeste de Alemania, el sur de Dinamarca y el **sur de España**. Sin embargo, también hubo niveles muy bajos de logro educativo intermedio en Yugoiztochen (Bulgaria), Észak-Magyarország (Hungría), Sicilia (Italia), así como en dos regiones ultraperiféricas de la UE: Região Autónoma dos Açores (Portugal) y Guyane (Francia); el último de ellos registró la cuota más baja de la UE, con un 63,2%.

Personas con al menos un título de educación secundaria superior, 2021
(% de personas de 20 a 24 años, por regiones NUTS 2)



Nota: Nivel educativo secundario superior: Bachillerato, Formación Profesional Básica, Ciclo formativo de grado medio

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de educación y formación a nivel regional

Transición de la educación al trabajo

Continuando con la información aportada por el artículo de la página anterior, en ésta se proporcionan datos sobre los jóvenes en su transición de la educación al trabajo.

El siguiente mapa muestra que la tasa de empleo de los recién graduados de formación profesional en 2021 ya estaba en o por encima del objetivo del 82% para 2025 (establecido en la *Recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 sobre educación y formación profesional (EFP) para la competitividad sostenible, la justicia social y la resiliencia* (2020/C 417/01) en todas las regiones de Alemania, los Países Bajos y Suecia, así como en todas las regiones de Austria (con excepción de la región capital de Viena) para las que se dispone de datos, y todas menos dos de las regiones de Chequia y Dinamarca; estas regiones con porcentajes del 82,0% o superiores se muestran en tonos azules en el mapa. Las tasas de empleo de esta subpoblación eran especialmente altas en un grupo de regiones de Alemania y Suecia, así como en la región de la capital eslovaca (Bratislavský kraj), Střední Čechy en Chequia, y Overijssel y Gelderland en los Países Bajos.

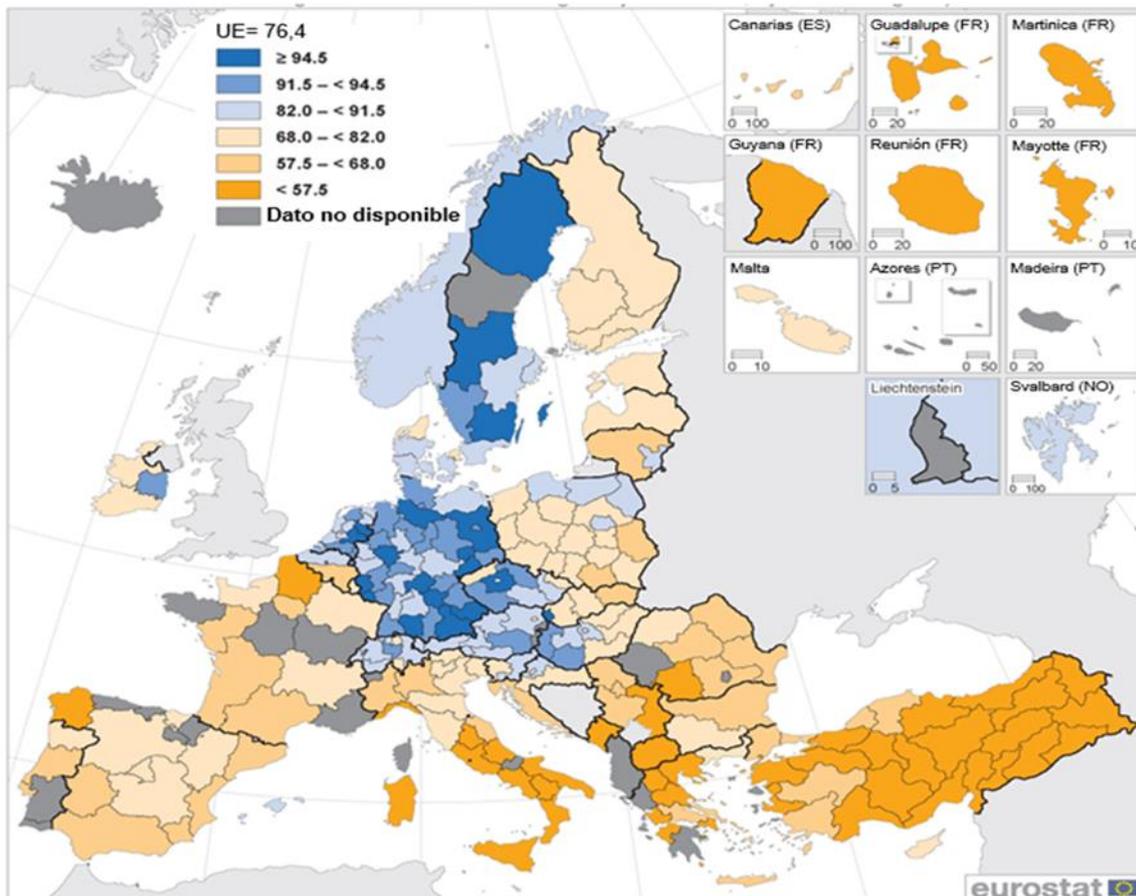
Entre las 190 regiones de nivel NUTS 2 para las que hay datos disponibles en 2021 las estadísticas presentadas para Bélgica, Bulgaria y Francia se refieren a regiones de nivel

NUTS 1 (se utilizan períodos de referencia mixtos que van de 2019 a 2021); hubo cinco regiones en las que todos los recién graduados en formación profesional encontraron trabajo con éxito: Střední Čechy, Trier en Alemania (datos de 2019), Bratislavský kraj y Norra Mellansverige y Övre Norrland (también datos de 2019) en Suecia.

Las tasas de empleo más bajas para los recién graduados en formación profesional se registraron generalmente en las regiones del sur de la UE. En 2021, había 19 regiones en las que **menos del 57,5%** de todos los recién graduados de formación profesional habían encontrado trabajo y se encontraban en Italia (10 regiones, predominantemente en el sur), Grecia (cinco regiones; tres de las cuales correspondían a períodos de referencia anteriores), Francia (dos regiones de nivel NUTS 1), así como **Galicia en España** y Sud-Vest Oltenia en Rumanía. Las tasas regionales de empleo más bajas de recién graduados de programas de formación profesional se registraron en tres regiones italianas: Calabria (33,8%), Campania (31,8%) y Sicilia (27,1%).

Tasa de empleo de los recién graduados de programas de formación profesional, 2021

(% de graduados de 20 a 34 años con un nivel de formación profesional secundaria superior o postsecundaria no terciaria que abandonaron la educación y la formación 1 a 3 años antes, por NUTS 2 regiones)



Buenas Prácticas

PES Practices



“TU TALENTO CUENTA”, CONSTA DE VARIOS PROGRAMAS INTERNOS DE RECURSOS HUMANOS PARA PROMOVER LA COLABORACIÓN, EL COMPROMISO Y EL (AUTO) LIDERAZGO DE LOS EMPLEADOS

**“Tu talento cuenta” /
“Your Talent Counts”**

Fecha de publicación: Abril 2022

BÉLGICA

El Servicio Público de Empleo flamenco (VDAB) tiene como objetivo abordar los siguientes desafíos internos: (1) aumentar la empleabilidad de su personal, (2) cubrir vacantes de puestos de trabajo, (3) desarrollar competencias orientadas al futuro, especialmente en el campo de las competencias digitales (4) fortalecer la asistencia y (5) garantizar que VDAB sea un empleador inclusivo.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB): Servicio Flamenco de Formación Profesional y Empleo.

Financiación: sólo se utilizaron fuentes internas.

¿Cuándo se implementó la práctica y qué organización participó en su implementación?

El programa fue implementado en 2018 por VDAB.

Ámbito Regional.

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

El desempeño de VDAB depende en gran medida de sus empleados. Con un mercado laboral cada vez más ajustado, los empleadores y los solicitantes de empleo esperan mucha ayuda de VDAB. El éxito de VDAB como organización depende, en primer lugar, de empleados motivados y que trabajen bien ahora y en el futuro. Por eso es importante que cada empleado se sienta adecuadamente apoyado y pueda tomar el control de su desarrollo profesional.

¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?

Los principales objetivos de la práctica están íntimamente ligados a los desafíos mencionados anteriormente.

1. Aumentar la empleabilidad: buen funcionamiento y resiliencia profesional.
2. Cubrir los puestos de trabajo vacantes: cubrir las vacantes existentes en VDAB, dar oportunidades a los empleados con talentos ocultos, e implementar el aprendizaje en el trabajo en lugar de hacerlo externamente.
3. Desarrollar competencias orientadas al futuro: preparar a los empleados para seguir participando en una sociedad que está evolucionando rápidamente y donde el contenido del trabajo cambia también rápidamente. Las competencias digitales son una parte importante de esto.

¿A qué grupos se dirigió la práctica?

Todos los empleados de VDAB son el objetivo. El grupo objetivo exacto depende del proyecto, p. ej., cuando se trabaja en el aumento de la empleabilidad y la resiliencia profesional, está dirigido a todos los empleados de VDAB, cuando se desarrollan competencias orientadas al futuro, o bien está dirigido a todos los empleados (p.ej., competencias digitales) o solo a puestos específicos como orientador, instructor y jefes de equipo.

¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?

Además de sus especialistas en Desarrollo de Recursos Humanos, VDAB ha confiado en la experiencia de socios externos para los campus de talento.



Buenas Prácticas

PES Practices

<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar la empleabilidad: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Itinerarios futuros: se ofreció <i>coaching</i> para empleados enfocado en el desempeño en el que se apoya tanto al jefe como al empleado para mejorar su desempeño. ▶ <i>Career house</i> /Carrera profesional: en 2020, VDAB creó una plataforma virtual para ofrecer apoyo a sus empleados en su desempeño y trayectoria profesional, tanto ahora como en el futuro. Esta plataforma digital puede ser desplegada por todos los empleados que deseen tomar el control de su trayectoria profesional. 2. Cubrir vacantes de puestos de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Campus de talentos: Se habilitó un campus de talentos para atender la falta de programadores de TI y jefes de proyectos. Da la oportunidad a los empleados de ocupar nuevos puestos. Se organizaron sesiones informativas, proyecciones y un itinerario formativo para adquirir las competencias y experiencia necesarias. ▶ Trayectorias profesionales: para funciones básicas que exigen una gran profesionalidad/experiencia, se ofrecen oportunidades de desarrollo profesional individual dentro del puesto. 3. Desarrollar competencias orientadas al futuro: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Trabajo digital @ VDAB: 2020 fue el año de "Todos digitales" con los módulos de aprendizaje electrónico de Digiwijs. VDAB invirtió en una oferta formativa digital de primer nivel y en las competencias digitales de cada empleado. A los empleados que tenían dificultades de aprendizaje <i>online</i> se les ofreció un taller intensivo presencial. ▶ Itinerarios de formación y acompañamiento: "Tu Talento cuenta" se centra en las profesiones de orientador, formador, gestor y experto. VDAB mapea las competencias esperadas para estos puestos. Con base en esto, la provisión de apoyo y formación internos se ajusta para que los empleados puedan recibir formación adicional cuando sea necesario. VDAB desarrolló un nuevo método de formación llamado "coaching de campo" para enseñar la nueva metodología de conversación.
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Itinerarios futuros: el 85% de los jefes y el 81% de los empleados experimentaron este camino como significativo o extremadamente significativo. Alrededor del 53% estima que la posibilidad de un cambio permanente es grande o muy grande. ▶ Carrera profesional: se pudo observar un proceso de toma de conciencia entre los jefes de equipo sobre su rol. ▶ Campus de talento para jefes de proyectos (2020): de más de 300 participantes de las sesiones de información digital, 155 se postularon como candidatos para participar en las pruebas de admisión <i>online</i>. 32 empleados participaron en el debate de motivación <i>online</i>. Finalmente, 12 empleados pudieron comenzar (4 abandonaron durante la formación). ▶ Talent Campus for I&T-profiles (2019): de 176 empleados (VDAB y Gobierno flamenco) después siguieron sesiones de información, 60 se postularon como candidatos para participar en las pruebas de admisión <i>online</i>. 16 comenzaron eventualmente como desarrollador de JAVA o analista funcional. ▶ Itinerarios de formación y apoyo: en 2021, 1.530 orientadores asistieron a un itinerario de formación y apoyo obligatorio que los preparó para su nueva trayectoria profesional. Se construyó un extenso programa de desarrollo sobre la base del aprendizaje combinado con módulos de aprendizaje electrónico, grupos de discusión, entrenamiento de campo individual (2.927) y aprendizaje concluyente. ▶ Todos digitales: después del lanzamiento del proyecto 'Digiwijs' y hasta finales de 2020, 3.950 empleados de VDAB realizaron con éxito la prueba y recibieron la etiqueta 'Sabio digital'.
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<p>La participación en Future paths ha sido reconocida como un elemento importante del desarrollo profesional tanto por parte de los jefes como de los empleados. El Talent Campus para jefes de proyectos ha demostrado ser una fórmula de éxito para cubrir las vacantes existentes con empleados internos. Las actividades dentro del proyecto 'Everybody Digi-wise' han demostrado que la mayoría del personal de VDAB tiene altas competencias digitales.</p>
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<p>En una auditoría realizada en 2021 se han identificado como factores de éxito un Programa de Recursos Humanos bien gestionado con un enfoque "Plan Do Check Act (PDCA)"/ "Planificar Hacer Comprobar Actuar" y varios proyectos innovadores realizados simultáneamente con excelentes resultados. Una importante lección aprendida para el futuro es centrarse más en el seguimiento de los efectos que en los resultados y la participación.</p>



Noticias



Lanzamiento de la convocatoria 2023 de Erasmus+: 4.200 millones de euros para financiar la movilidad y la cooperación en la educación, la formación, la juventud y el deporte

(Comisión Europea, 23/11/2022)

La Comisión ha lanzado la convocatoria de propuestas para 2023 en el marco del programa Erasmus+. Con un presupuesto anual de 4.200 millones de euros, Erasmus+ va a aumentar su apoyo a la inclusión, la ciudadanía activa y la participación democrática, así como a la transformación ecológica y digital en la UE y a escala internacional. Dado que la movilidad es la seña de identidad de

Erasmus+, el programa seguirá apoyando el próximo año la circulación de escolares, estudiantes de educación superior y de Educación y Formación Profesional, estudiantes adultos, jóvenes que participan en programas de aprendizaje no formal, educadores y personal a través de las fronteras, para que vivan una experiencia europea de enseñanza y de formación.

El programa responderá a los retos que nos esperan en 2023 y será un apoyo significativo a los estudiantes y al personal educativo que huyen de la guerra en Ucrania, esforzándose por lograr un programa más inclusivo aprovechando el legado del Año Europeo de la Juventud.

Igualdad de género: la UE está rompiendo el techo de cristal gracias a los nuevos objetivos de equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas

(Comisión Europea, 22/11/2022)

El Parlamento Europeo ha adoptado formalmente la nueva ley de la UE sobre el equilibrio de género en los consejos de administración. Para 2026, las empresas deberán tener el 40% del sexo subrepresentado entre los directores no ejecutivos o el 33% entre todos los directores. Una vez publicada en el Diario Oficial, la Directiva entrará en vigor 20 días después de su publicación y los Estados miembros tendrán dos años para transponer sus disposiciones a la legislación nacional.



Política de cohesión de la Unión: 37.300 millones de euros para España con el objetivo de apoyar su transición ecológica y una economía justa y competitiva

(Comisión Europea, 21/11/2022)



Entre 2021-2027, España se beneficiará de 37.300 millones de euros en financiación de la Política de Cohesión para acelerar la transición ecológica del país, financiar la innovación y la digitalización, aumentar la tasa de empleo y mejorar los servicios sociales locales. La estrategia y los detalles de estas inversiones se refuerzan en el Acuerdo de Asociación entre España y la Comisión.

Nueva Ley Europea Interoperable para prestar servicios públicos más eficientes a través de una mejor cooperación entre las administraciones nacionales en el intercambio de datos y soluciones de Tecnología de la Información

(Comisión Europea, 21/11/2022)

La Comisión ha adoptado la propuesta del Acta de la Europa Interoperable y la Comunicación que la acompaña para reforzar la interoperabilidad y la cooperación transfronterizas en el sector público en toda la UE. La Ley apoyará la creación de una red de administraciones públicas digitales soberanas e interconectadas y acelerará la transformación digital del sector público europeo. Ayudará a la UE y a sus Estados miembros a prestar mejores servicios públicos a los ciudadanos y las empresas y, como tal, es un paso esencial para alcanzar los objetivos digitales de Europa para 2030 y respaldar los flujos de datos fiables.



Noticias



El Pilar Europeo de Derechos Sociales cinco años después: de principios a acciones concretas por una Europa social fuerte

(Comisión Europea, 17/11/2022)

La UE celebra el quinto aniversario del Pilar Europeo de Derechos Sociales en el primer Foro Europeo de Empleo y Derechos Sociales, haciendo balance de los progresos realizados y con la mirada puesta en lo que está por venir.

Han transcurrido cinco años desde que el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión proclamasen el Pilar Europeo de Derechos Sociales en la Cumbre Social de Gotemburgo de 2017. Desde entonces, los dirigentes de la UE, los

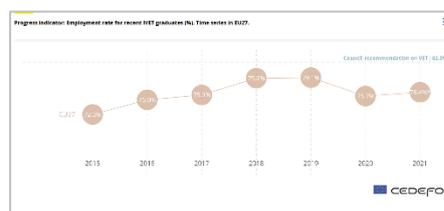
interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil han reafirmado este compromiso en la Cumbre Social de Oporto de 2021. La Comisión ha presentado más de 130 iniciativas para poner el Pilar en práctica en los Estados miembros y lograr una Europa social que sea justa, inclusiva y que esté llena de oportunidades.

Cedefop presenta: Cuadro de mando de la política europea de Educación y Formación Profesional

(Cedefop,07/11/2022)

El Cedefop ha lanzado una nueva herramienta en línea, el cuadro de mando de la política europea de Educación y Formación Profesional (EFP), que muestra, en forma de gráficos y tablas, el progreso de la UE en general y sus Estados miembros por separado hacia los objetivos cuantitativos acordados.

El cuadro de mando los agrupa en torno a los tres objetivos políticos clave de Europa después de 2020: FP para desarrollar una cultura de aprendizaje a lo largo de toda la vida; FP para resiliencia, transiciones, sostenibilidad y excelencia y FP para el Espacio Europeo de Educación.



El primer Mes Mundial de las Carreras Profesionales destacará la importancia de invertir en la orientación profesional

(OIT,08/11/2022)

Una orientación profesional de calidad ayuda a las personas a aprovechar al máximo los servicios y recursos relacionados con el empleo, y está vinculada a unos salarios más altos, un empleo más seguro y un trabajo decente. Reconociendo la importancia de la orientación profesional para permitir el acceso a un trabajo decente, garantizar las competencias pertinentes para el mercado laboral y la movilidad profesional, el Grupo de Trabajo Interinstitucional de Orientación Profesional (formado por la OIT, el Cedefop, la Comisión Europea, la Fundación Europea de Formación (FEF), la OCDE, la UNESCO y el Banco

Mundial) ha lanzado el primer Mes Mundial de las Carreras, que se celebrará del 8 de noviembre al 13 de diciembre que promoverá una serie de eventos mundiales y regionales sobre diversos temas, en colaboración con asociaciones nacionales y regionales en el ámbito del desarrollo profesional para jóvenes y adultos.

Competencias y empleos para la generación joven y las transiciones gemelas / Skills and jobs for the young generation and the twin transitions

(Cedefop,07/11/2022)

Si bien la inversión en competencias seguirá siendo un factor crucial para las transiciones gemelas, verde y digital, también será vital en los próximos años invertir en trabajos intensivos en aprendizaje, que aprovechen las competencias de los jóvenes y les den un trampolín para una carrera exitosa.

Este fue el mensaje clave que el director ejecutivo del Cedefop, Jürgen Siebel, transmitió durante una reunión en el Parlamento Europeo, titulada "Competencias adecuadas y empleos de calidad para los jóvenes en el Año Europeo de la Juventud 2022". El evento fue organizado por Ceemet, la organización empresarial europea que representa los intereses de las industrias del metal, la ingeniería y de base tecnológica, e IndustriAll European Trade Union, una federación de sindicatos que representan a los trabajadores manuales y no manuales en diversas industrias y actividades.



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

EMPLEO

Technical meeting on the future of work in the oil and gas industry

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria del petróleo y el gas
(Ginebra, Suiza, 28 noviembre-2 diciembre)

Advancing Decent Work to end Child Labour in SupplyChains

Promoción del trabajo decente para acabar con el trabajo infantil en las cadenas de suministro

(Ginebra, Suiza, 1 - 2 diciembre)

Launch of the new ILO Forced Labour Observatory

Lanzamiento del nuevo Observatorio del Trabajo Forzoso de la OIT

(Evento virtual, 2 diciembre)

ILO COOP presents on “Decent Work and the Social and Solidarity Economy” pre-conference event of the Japan Society for International Development (JASID)

ILO COOP presenta el evento previo a la conferencia “Trabajo Decente y Economía Social y Solidaria” de la Sociedad Japonesa para el Desarrollo Internacional (JASID)
(Evento virtual, 2 diciembre)

The SKILLS Bridge - Episode 2: Digital transformations: Modernising apprenticeships and matching the needs of the digital economy

The SKILLS Bridge - Episodio 2: Transformaciones digitales: modernización de los aprendizajes y adaptación a las necesidades de la economía digital

(Evento virtual, 7 diciembre)

Education and Skills Ministerial - Policy Forum: Re-building an inclusive and equitable society through education

Ministerial de Educación y Habilidades - Foro de Políticas: Reconstruyendo una sociedad inclusiva y equitativa a través de la educación

(París, Francia, 7-8 diciembre)

Powering the European digital transition: What can we learn from Cedefop's second European skills and jobs survey

Impulsando la transición digital europea: ¿Qué podemos aprender de la segunda encuesta europea de habilidades y empleos del Cedefop?

(Evento virtual, 9-14 diciembre)

Beyond subsidising training costs – How policy instruments support micro, small and medium-sized enterprises to increase their training provision

Más allá de subsidiar los costos de capacitación: cómo los instrumentos políticos ayudan a las micro, pequeñas y medianas empresas a aumentar su oferta de formación

(Evento virtual, 15 diciembre)

Technical meeting on the future of work in the arts and entertainment sector

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector de las artes y el entretenimiento

(Ginebra, Suiza, 13- 17 febrero)

FORMACIÓN

Future of VET: the way forward

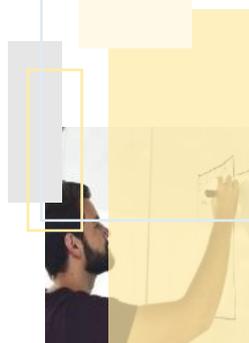
El futuro de la FP: el camino a seguir

(Evento virtual, 5-6 diciembre)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



FORMACIÓN



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



**Economic forecast-
Autum 2022**
Previsiones económicas de
otoño de 2022
(Noviembre 2022)

Según este informe, la economía de la UE entra ahora en una fase mucho más complicada. Las perturbaciones provocadas por la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania están haciendo mella en la demanda mundial y reforzando las presiones inflacionistas. La UE se encuentra entre las economías avanzadas más expuestas, debido a su proximidad geográfica a la guerra y a su fuerte dependencia de las importaciones de gas de Rusia. La crisis energética está erosionando el poder adquisitivo de los hogares y lastrando la producción. El clima económico ha caído con seguridad a consecuencia de ello, aunque se espera que el crecimiento en 2022 sea mejor que el previsto anteriormente.



**Proposal for a Joint
Employment Report 2023**
Propuesta de Informe Conjunto
de Empleo 2023
(Noviembre 2022)

El Informe Conjunto sobre Empleo de la Comisión Europea y el Consejo realiza un seguimiento de la situación del empleo en la Unión y la aplicación de las Directrices para el Empleo, de conformidad con el artículo 148 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Mantiene un fuerte enfoque en la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en línea con el Plan de Acción de marzo de 2021 acogido por los líderes de la UE en la Cumbre Social de Oporto.



**Labour market training for
the long-term
unemployed (PES
capacity Report 2022 Part
II)**
Formación en el mercado laboral
para desempleados de larga
duración (Informe de capacidad
de los SPE 2022 Parte II)
(Noviembre 2022)

La Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (SPE) continúa el seguimiento de la implementación de la Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral. El informe complementa el seguimiento cuantitativo y cualitativo realizado por el Comité de Empleo. Se enfoca principalmente en la entrega de los SPE de formación en el mercado laboral a los desempleados de larga duración para mejorar su capacidad de acceder a puestos de trabajo en el cambiante mercado laboral. Los resultados se basan en las respuestas a una encuesta proporcionada por 32 SPE en 26 Estados miembros de la UE más Islandia y Noruega.



**Meta-analysis of the ESF
counterfactual impact
evaluations**
Metanálisis de las evaluaciones
de impacto contrafácticas del
Fondo Social Europeo (FSE)
(Noviembre 2022)

Este primer metanálisis realizado sintetiza los resultados de las evaluaciones de impacto contrafácticas individuales del FSE realizadas por los Estados miembros en los períodos de programación 2007-2013 y 2014-2020. Los resultados muestran que, en general, las intervenciones del FSE son efectivas, ya que las personas que participaron en las operaciones financiadas por el FSE tienen, en promedio, 7,3 puntos porcentuales más de probabilidad de empleo que quienes no participaron.



**CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**



Too good to waste
Demasiado bueno para
desperdiciarlo
(Noviembre 2022)

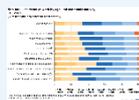
Resumen sobre un estudio prospectivo de competencias del Cedefop que analizó las ocupaciones y competencias que son fundamentales para la gestión ecológica de residuos y el papel que la Educación y la Formación Profesional pueden desempeñar en su desarrollo.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



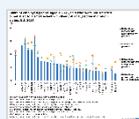
AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Accidents at work - statistics by economic activity

Accidentes de trabajo - estadísticas por actividad económica
(Noviembre 2022)

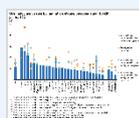
Este artículo presenta un conjunto de los principales resultados estadísticos en relación con los indicadores de accidentes de trabajo no mortales y mortales en la Unión Europea. Analiza los datos según el tipo de actividad en la que se producen los accidentes, centrándose en actividades, entre otras, como son: fabricación (NACE Sección C); construcción (NACE Sección F); comercio mayorista y minorista (NACE Sección G); transporte y almacenamiento (NACE Sección H); actividades de servicios de alojamiento y alimentación (NACE Sección I); actividades de servicios administrativos y de apoyo (NACE Sección N) y salud humana y actividades de trabajo social (NACE Sección Q).



Foreign-born people and their descendants - level of job satisfaction

Extranjeros y sus descendientes - nivel de satisfacción laboral
(Noviembre 2022)

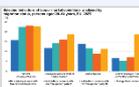
Presenta estadísticas sobre el nivel de satisfacción laboral. Los datos utilizados en el artículo provienen del módulo periódico de 8 años de la Encuesta de población activa (EU-LFS) sobre la situación del mercado laboral de los inmigrantes y sus descendientes inmediatos realizado en 2021. Los resultados presentados son de la Unión Europea en su conjunto y de sus Estados miembros de forma individual, así como dos países de la AELC (Noruega y Suiza). La atención se centra en las personas que viven en hogares privados de 15 a 74 años.



Foreign-born people and their descendants - labour market indicators

Extranjeros y sus descendientes - indicadores del mercado laboral
(Noviembre 2022)

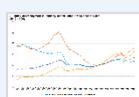
Presenta estadísticas sobre la participación en el mercado laboral de las personas que residen habitualmente en hogares privados en la Unión Europea, en sus Estados miembros de forma individual, así como en tres países de la AELC (Islandia, Noruega y Suiza). El enfoque principal está en las personas de 20 a 64 años y se relaciona con tres indicadores del mercado laboral: actividad, empleo y tasas de desempleo.



Foreign-born people and their descendants - labour market conditions

Extranjeros y sus descendientes - condiciones del mercado laboral
(Noviembre 2022)

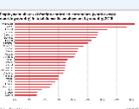
Presenta estadísticas sobre las condiciones del mercado laboral de las personas que residen habitualmente en hogares privados en la Unión Europea. El enfoque principal está en las personas de 20 a 64 años y se relaciona con cuatro tipos de participación en el mercado laboral: trabajo a tiempo parcial, empleo bajo un contrato de duración limitada, trabajo por cuenta propia y empleo en diversas ocupaciones.



Labour input indices overview

Resumen de indicadores laborales
(Noviembre 2022)

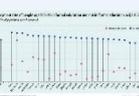
Artículo que presenta indicadores del ciclo económico que miden para cada trimestre cómo cambia el indicador laboral utilizado por la industria, la construcción, el comercio y los servicios, y aporta información importante para el análisis y pronóstico de la evolución económica en la Unión Europea.



Trade, investment and employment as aspects of globalisation

Comercio, inversión y empleo como aspectos de la globalización
(Noviembre 2022)

Este artículo describe la construcción de un conjunto de indicadores de globalización económica de la Unión Europea. Presenta resultados para los indicadores seleccionados, ilustrando el tipo de información que podrá usarse para rastrear los diferentes aspectos de la globalización.



Key figures on the changes to the labour market

Cifras clave de los cambios en el mercado laboral
(Noviembre 2022)

Se abordan los cambios más significativos en el mercado laboral entre el segundo trimestre de 2021 y el segundo trimestre de 2022, con foco en el empleo de los jóvenes. Esta descripción general tiene como objetivo responder a las siguientes preguntas: ¿el aumento en la tasa de empleo es el mismo para los trabajadores jóvenes y mayores? ¿La tendencia es diferente para los jóvenes que todavía están en educación en comparación con los que no están en educación? ¿Qué ocupaciones registraron el mayor número de nuevos puestos de trabajo recientes?



Unemployment statistics

Estadísticas de desempleo
(Noviembre 2022)

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



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



How digital technology is reshaping the art of management

Cómo la tecnología digital está remodelando el arte de la gestión

(Noviembre 2022)

Este estudio describe cómo la digitalización del lugar de trabajo puede contribuir al surgimiento de la gestión basada en datos y cómo esto puede afectar la organización del trabajo y aspectos de la calidad del trabajo, como la salud y la seguridad en el trabajo. El informe incluye los resultados de la encuesta Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) y sugiere una serie de medidas que los lugares de trabajo pueden implementar para mitigar el impacto potencialmente negativo de la gestión basada en datos en el bienestar de los trabajadores.



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



Does Europe lead the way in institutional quality?

¿Europa lidera el camino en calidad institucional?

(Noviembre 2022)

La calidad de las instituciones es un factor clave para lograr una convergencia económica y social ascendente en la UE, desempeñando un papel fundamental en el crecimiento de la economía, atrayendo inversiones extranjeras, asegurando la implementación de políticas y reformas, y accediendo con éxito a los fondos de la UE. La idoneidad para el propósito de las instituciones públicas es particularmente relevante en la actualidad con la implementación del programa NextGenerationEU, ya que la mala calidad institucional podría impedir el acceso a los fondos y socavar la eficacia del propio programa. Este resumen de políticas presenta los resultados de una investigación sobre la convergencia al alza en la UE con respecto a los seis Indicadores de Gobernanza Mundial desarrollados por el Banco Mundial. Si bien los resultados muestran que Europa se mantiene a la vanguardia de la calidad institucional mundial, ha habido un deterioro desde la crisis financiera de 2008. Es necesario actuar en el ámbito de la gobernanza pública para revertir esta tendencia.



Maintaining trust during the COVID-19 pandemic

Mantener la confianza durante la pandemia de COVID-19

El informe examina cómo evolucionó la confianza de los ciudadanos en las instituciones (incluidos los gobiernos nacionales, la UE, la ciencia y los medios) durante la pandemia de COVID-19 en 2020 y 2021. Se analiza el papel de los medios, en particular la relación entre el uso de las redes sociales y la confianza y el impacto de la desinformación durante el período de crisis. El informe describe las consecuencias de las medidas políticas de COVID-19, con un enfoque en la confianza de los ciudadanos en sus instituciones nacionales y en la UE.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales, Podcast



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Greening Enterprises: Transforming processes and workplaces

Empresas ecológicas: Transformación de los procesos y los lugares de trabajo
(Noviembre 2022)

Primer estudio de la OIT centrado específicamente en la transición “verde” de las empresas. Según este estudio, un número cada vez mayor de empresas están adoptando medidas para reducir las emisiones de carbono en respuesta a la escasez de recursos, la frecuencia de los desastres naturales, y la exhortación de consumidores y clientes a adoptar una postura de mayor anticipación con respecto a las cuestiones climáticas. Desde el decenio de 2010, con la celebración de la Conferencia y la adopción del Acuerdo de París, estas cuestiones han ido cobrando más y más importancia.

Resumen ejecutivo



Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Décima edición

(Noviembre 2022)

En el mismo se pone de relieve que el empeoramiento de las condiciones del mercado de trabajo repercute en la creación de empleo y en la calidad del mismo, y se subraya "que ya existen indicios de una profunda desaceleración del mercado de trabajo". Cabe esperar asimismo que aumente la desigualdad en el mercado de trabajo, y que ello contribuya a que se mantenga la disparidad entre los países desarrollados y las economías en desarrollo.



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



OECD Economic Outlook, Volume 2022 Issue 2

Perspectivas económicas de la OCDE, Volumen 2022 Número
(Noviembre 2022)

Destaca la perspectiva inusualmente desequilibrada y frágil, los importantes riesgos a la baja asociados con la evolución del mercado energético y las crecientes vulnerabilidades financieras a medida que aumentan las tasas de interés, y los desafíos de política asociados. Se requieren acciones políticas bien diseñadas y oportunas para mantener la estabilidad económica, mejorar la seguridad energética y fortalecer las perspectivas de crecimiento futuro. Este número incluye una evaluación general de la situación macroeconómica y un capítulo que resume los desarrollos y proporciona proyecciones para cada país individual.



Promoting Health and Well-being at Work

Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo
(Noviembre 2022)

Este informe analiza los instrumentos de política utilizados por los gobiernos para incentivar a los empleadores a promover la salud y el bienestar en el trabajo en diez países, incluidos los países del G7 y los países de la OCDE en la región de Asia y el Pacífico. Estos incluyen regulación, incentivos financieros y sistemas de certificación y premios. El informe también explora cómo los gobiernos pueden facilitar la inversión ambiental, social y de gobernanza para fomentar la promoción de la salud en el trabajo.



Legislación



Reglamento Delegado (UE) 2022/2175 de la Comisión, de 5 de agosto de 2022, por el que se completa el Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la definición de costes unitarios y al establecimiento de importes de financiación no vinculada a los costes para determinadas operaciones destinadas a facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral, el sistema educativo y la sociedad en el marco de la iniciativa ALMA

Fecha de publicación: 8 de noviembre

2022/C 434/04

Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de abril de 2022, sobre un enfoque global para la investigación y la innovación — La estrategia de Europa para la cooperación internacional en un mundo cambiante (2021/3001(RSP))

Fecha de publicación: 11 de noviembre

2022/C 443/02

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Fiscalidad de los teletrabajadores transfronterizos y sus empleadores» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 22 de noviembre

2022/C 443/05

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El nuevo Consejo de Comercio y Tecnología UE-EE. UU. en acción: prioridades relativas a las empresas, los trabajadores y los consumidores y salvaguardias necesarias» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 22 de noviembre

2022/C

443/03

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Identidad digital, soberanía de los datos y el camino hacia una transición digital justa para las personas que viven en la sociedad de la información» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 22 de noviembre

Legislación



Decisión (UE) 2022/2296 del Consejo, de 21 de noviembre de 2022, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros

Fecha de publicación: 24 de noviembre

Reglamento de Ejecución (UE) 2022/2312 de la Comisión, de 25 de noviembre de 2022, sobre las variables que se deben recoger cada ocho años en el ámbito de la población activa sobre «los jóvenes en el mercado laboral», «estudios terminados: detalles, incluidos la interrupción o abandono de los estudios» y «conciliación de la vida laboral con la vida familiar», de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo (1)

Fecha de publicación: 28 de noviembre

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Noviembre 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