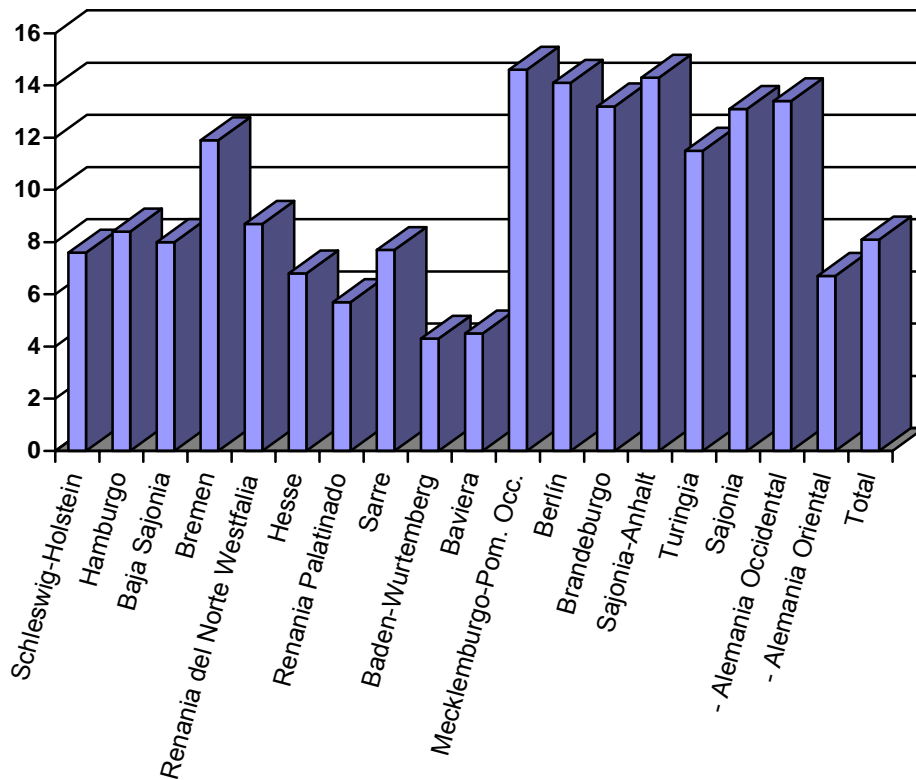


EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****ESTADÍSTICAS LABORALES DE NOVIEMBRE**

Característica	2007				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores de 2006)			
	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Noviembre		Octubre	Septiembre
					cifras absolutas	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (promedio mensual)								
Empleados cotizantes a Seg. Social								
DESEMPLEADOS								
- Total	3.378.378	3.433.639	3.543.368	3.705.434	-616.709	-15,4	-15,9	-16,4
de ellos: mujeres 50,2%	1.696.978	1.739.445	1.803.739	1.889.190	-310.607	-15,5	-15,2	-14,8
hombres 49,3%	1.666.151	1.684.794	1.739.601	1.816.216	-321.287	-16,2	-17,1	-18,0
jóvenes <25 años 10,2%	345.334	366.723	423.941	470.139	-81.513	-19,1	-20,7	-19,6
de ellos: <20 años 2,1%	71.928	79.546	101.159	121.542	-17.924	-19,9	-21,5	-17,9
personas ≥ 50 años 26,0%	877.130	892.686	907.608	941.552	-184.707	-17,4	-17,0	-17,4
de ellos: ≥ 55 años 12,3%	414.374	426.062	434.474	451.643	-110.140	-21,0	-20,1	-20,2
extranjeros 15,3%	516.945	523.685	531.829	544.756	-77.834	-13,1	-13,5	-13,7
CUOTA DE DESEMPLEO en relación con								
- la población civil activa	8,1	8,2	8,4	8,8	9,6	-	9,8	10,1
- la población civil asalariada	9,0	9,2	9,5	9,9	10,7	-	10,9	11,4
Hombres	8,6	8,7	9,0	9,4	10,3	-	10,5	10,9
Mujeres	9,4	9,7	10,0	10,5	11,2	-	11,4	11,8
Personas menores de 25 años	7,2	7,7	8,9	9,9	8,9	-	9,6	10,9
de ellos: menores de 20 años	4,6	5,1	6,5	7,8	5,7	-	6,4	7,8
Extranjeros	18,6	18,8	19,1	19,6	21,6	-	22,0	22,4
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	926.123	924.997	949.073	1.010.039	-22,8
- Prestación por desempleo II	5.134.651	5.156.856	5.192.657	5.274.949
- Ayuda social	1.936.389	1.941.913	1.940.837	1.961.375
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	218.752	233.977	247.829	237.804	1.263	0,6	-5,5	6,9
de ellas: no subvencionadas	166.589	169.001	183.497	181.473	-418	-0,3	-4,4	1,4
- Nuevas desde principio de año	2.710.277	2.491.525	2.257.548	2.009.719	-14.165	-0,5	-0,6	-0,1
de ellas: no subvencionadas	1.994.075	1.827.486	1.658.485	1.474.988	-110.840	-5,3	-5,7	-5,8
- Total de ofertas	577.027	608.546	629.090	647.504	-31.851	-5,2	-2,8	1,4
de ellas: no subvencionadas	398.475	422.298	439.871	456.144	-3.676	-0,9	1,8	3,8
De ocupación inmediata	518.806	563.340	562.676	572.597	-33.193	-6,0	-1,1	-0,5
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	1.544.748	1.561.153	1.507.373	1.415.836	-106.990	-6,5	-3,0	-3,6
de ellos: cualificación	246.818	239.228	218.403	188.527	-9.214	-3,6	-4,0	-7,5
Asesor. profesional y fomento a la FP	296.312	289.298	261.313	210.281	-21.961	-6,9	-0,9	0,5
Prestaciones de apoyo al empleo	364.591	374.293	377.945	379.365	-61.491	-14,4	-13,6	-15,0
Medidas de creación de empleo	362.074	367.818	367.377	363.276	-30.686	-7,8	-5,2	-3,8
Trabajo reducido	1.544.748	1.561.153	1.507.373	1.415.836	-106.990	-6,5	-3,0	-3,6
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Nov. 07	Oct. 07	Sept. 07	Aug. 07	Julio 07	Junio 07	Mayo 07	Abr. 07
Población activa	...	33.000	40.000	45.000	32.000	24.000	20.000	43.000
Desempleados	-53.000	-37.000	-56.000	-26.000	-40.000	-42.000	-7.000	-18.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	1.000	4.000	-	1.000	1.000	8.000	-2.000	-10.000
Puestos de trabajo no subvencionados	-	4.000	3.000	4.000	1.000	9.000	5.000	-4.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa		8,6	8,7	8,8	8,9	9,0	9,1	9,2
Cuota de desempleo según los criterios de la OIT			8,1	8,2	8,3	8,4	8,4	8,5

TASA DE DESEMPLEO POR ESTADOS FEDERADOS
(Desempleados en relación con el total de la población activa en %)

Estados federados	Noviembre 2007	Octubre 2007	Septiembre 2007	Agosto 2007	Julio 2007	Junio 2007	Mayo 2007
Schleswig-Holstein	7,6	7,6	7,8	8,3	8,4	8,2	8,5
Hamburgo	8,4	8,6	8,7	8,9	9,0	9,0	9,3
Baja Sajonia	8,0	8,1	8,4	8,8	8,7	8,5	8,8
Bremen	11,9	12,1	12,3	12,8	12,8	12,7	12,8
Renania del Norte Westfalia	8,7	8,9	9,0	9,4	9,6	9,5	9,6
Hesse	6,8	7,0	7,2	7,6	7,6	7,4	7,7
Renania Palatinado	5,7	5,8	6,0	6,4	6,5	6,3	6,5
Sarre	7,7	7,9	8,1	8,5	8,6	8,3	8,4
Baden-Wurtemberg	4,3	4,4	4,7	4,9	4,8	4,8	5,0
Baviera	4,5	4,5	4,8	5,1	4,9	5,0	5,3
Mecklemburgo-Pom. Occ.	14,6	14,4	14,8	15,7	15,8	15,8	16,6
Berlín	14,1	14,4	14,9	15,6	15,7	15,6	15,9
Brandeburgo	13,2	13,4	13,8	14,5	14,8	14,5	15,0
Sajonia-Anhalt	14,3	14,6	15,0	15,7	15,6	15,5	16,0
Turingia	11,5	11,7	12,1	12,6	12,6	12,6	13,2
Sajonia	13,1	13,4	13,9	14,3	14,2	14,2	14,9
Total	8,1	8,2	8,4	8,8	8,9	8,8	9,1
- Alemania Occidental	6,7	6,8	7,0	7,3	7,3	7,3	7,5
- Alemania Oriental	13,4	13,6	14,1	14,7	14,7	14,7	15,2



Fuente: Agencia de Empleo BA/destatis

SITUACIÓN DE LOS MAYORES DE 50 AÑOS EN EL MERCADO LABORAL

El cambio demográfico pone de manifiesto la importancia de los trabajadores mayores de 50 años para el mercado laboral. Se trata de un colectivo cuya participación sobre el total de los trabajadores se encuentra en aumento y que además se beneficia del auge económico que está experimentando Alemania, lo que se ha traducido en el aumento de la tasa de empleo y una considerable reducción del desempleo. Sin embargo, el Gobierno Federal, los agentes sociales y expertos coinciden en señalar que el envejecimiento de la población activa a causa del cambio demográfico constituye uno de los principales retos de la política de empleo en Alemania.

Este informe da cuenta de los principales resultados de un estudio de la Agencia Federal de Empleo que analiza la situación laboral de los mayores de 50 años¹⁵, así como de un informe del Instituto de Estudios Laborales y Profesionales (IAB) que detalla la falta de iniciativas empresariales para afrontar el cambio demográfico¹⁶. Por último, detallamos los principales programas del Gobierno Federal dirigidos a mantener a este colectivo en el mercado laboral.

El empleo de los mayores de 50 años

En el futuro aumentará la cifra de personas mayores de 50 años que se encuentran a disposición del mercado laboral, debido en parte al cambio demográfico pero también al cambio de modelo de actitud de los empresarios y de los propios trabajadores. A partir de 2009 el número de personas incluidas en el segmento de edad entre 50 y 65 años aumentará considerablemente, mientras que la cifra de pensionistas con pensión de jubilación ha ido descendiendo debido sobre todo a la prolongación de la edad de jubilación. Este cambio de pautas ha motivado el aumento de la tasa de empleo de este colectivo en un 3,6% (55 a 65 años: 52%; 50 a 65 años: 63,8%).

La Agencia Federal de Empleo destaca que desde el año 2000 la tasa de empleo de mayores de 55 ha aumentado un 10% y que además supera el objetivo del 50% para 2010 marcado por la Agenda de Lisboa. En el entorno europeo Alemania ocupa un puesto medio, por detrás de Dinamarca (58,7%), Reino Unido (57,4%) y Finlandia (55,4%) y por delante de España (44,8%), Francia (38,4%) e Italia (34,0%).

¹⁵ Agencia Federal de Empleo, "La situación de los mayores en mercado laboral", octubre de 2007, http://www.arbeitsagentur.de/nr_27908/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Allgemein/Neue-Broschuere-zur-Situation-Aelterer.html

¹⁶ Instituto de Estudios Laborales y Profesionales (IAB), "Cambio demográfico: Las empresas deben afrontar el envejecimiento de sus plantillas", octubre de 2007, <http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb2107.pdf>

Sin embargo el incremento de la tasa de empleo de este segmento de edad se debe sobre todo al aumento del número de puestos de trabajo con baja remuneración. El porcentaje de mayores de 55 años que trabajaban en este segmento salarial en el período comprendido entre junio de 2003 y junio de 2006 se redujo un 0,2%, mientras que la cifra total de puestos de trabajo con salarios bajos aumentó un 22%

A partir de febrero de 2006 ha vuelto a crecer el empleo en Alemania, una evolución positiva teniendo en cuenta que desde octubre de 2000 desaparecieron unos dos millones de puestos de trabajo. El total de mayores de 50 años que en diciembre de 2006 tenían un empleo estable aumentó un 4,9%, y en el caso de los mayores de 55 años el incremento fue incluso del 6,7%, es decir, del total de los 430.000 puestos de trabajo de nueva creación, 282.000 (unos dos tercios) estaban siendo ocupados por mayores de 50 años.

El informe de la Agencia Federal indica que este sorprendente resultado no responde sólo al incremento numérico de este colectivo sino que está directamente relacionado con las dificultades que los trabajadores mayores encuentran para acceder a la jubilación anticipada y el consiguiente atraso del acceso a la jubilación. Concluyen que los mayores de 50 años aprovechan más las oportunidades que les brinda el crecimiento económico para reintegrarse al mercado laboral.

El desempleo de los mayores

Entre enero y septiembre de 2007 se dieron de alta como desempleados un total de 5.800.000 personas. Llama la atención el importante descenso de las altas de mayores de 55 años, que se redujeron en un 4,7% en comparación interanual.

A finales de 2005, unos 50.000 trabajadores mayores pasaron a la situación de desempleo para poder acogerse a la normativa vigente hasta la fecha, que preveía una duración de las prestaciones por desempleo muy superior a la actual. La última reforma limitó la prestación por desempleo a 12 meses y a 18 para aquellos desempleados que sean mayores de 55 años. Desde marzo de 2006, este colectivo presenta una dinámica mucho más acentuada que el de jóvenes. En septiembre de 2007 había un total de 908.000 mayores de 50 años dados de alta como desempleados, lo que supone una reducción del 17,4% en comparación interanual y del 22,2% con respecto a septiembre de 2005.

Normativa en vigor hasta el 31 de enero de 2006			Normativa en vigor desde el 1 de febrero de 2006		
Meses de cotización	hasta la edad de ...	Duración de la prestación	Meses de cotización	a partir de ... años	Duración de la prestación
12	-	6	12	-	6
16	-	8	16	-	8
20	-	10	20	-	10
24	-	12	24	-	12
30	45	14	-	-	-
36	45	18	-	-	-
44	47	22	-	-	-
52	52	26	30	55	15
64	57	32	36	55	18

En los últimos años la tasa de desempleo de mayores se ha mantenido por encima de la media, aunque ambos valores se están aproximando. En septiembre de 2007 la tasa de desempleo se situó en el 12,8% (mayores de 50) y en el 12,4% (mayores de 55), respectivamente, mientras que la tasa general de desempleo era del 11,6%, lo que supone una caída del 3,0% y del 3,7%, respectivamente, frente a una reducción de la media general del 2,1%.

El incremento en comparación interanual del número de personas mayores de 50 años que causaron baja del registro de desempleo fue superior a la media (5,6% frente al 2,3%), si bien es cierto que el porcentaje de mayores que salen de esa situación accediendo al mercado laboral es inferior (29,1% frente al 35,6%). Los desempleados mayores tienen más dificultades para encontrar un puesto de trabajo, por lo cual el período de permanencia en la situación de desempleo suele ser superior a la media (66,9 frente a 41,9 semanas). El 54,3% de los desempleados mayores de 50 años llevan más de un año en esa situación, frente al promedio del 39,1%, en parte posiblemente porque tienen derecho a percibir durante más tiempo la prestación por desempleo.

Conclusiones

El informe de la Agencia Federal concluye que en los últimos años el cambio demográfico y la disposición de los trabajadores mayores a permanecer en su puesto de trabajo por un período más extenso han hecho crecer considerablemente la tasa de empleo del colectivo de los mayores de 50 años. Sin embargo, el hecho de que la tasa de desempleo de los mayores sea similar a la media general se debe a que, en caso de perder su puesto de trabajo, éstos tienden a pasar al activo subyacente. El incremento de la tasa de

desempleo de los mayores se debe en parte a los cambios legislativos que aumentan el coste individual de la jubilación anticipada para cada trabajador. Destaca la considerable reducción del período de percepción de la prestación por desempleo, que hace prácticamente imposible utilizar este instrumento como puente entre la fase activa y la jubilación. Todo indica además que las empresas están comenzando a recurrir de una forma más amplia a personas mayores para afrontar el cambio demográfico y la falta de mano obra especializada que se está haciendo notar en algunos sectores económicos.

El empleo de los mayores: iniciativas empresariales

El Instituto de Estudios Laborales y Profesionales (IAB) acaba de publicar un informe en el que analiza los esfuerzos de las empresas para afrontar los cambios demográficos.

Cambio demográfico y mercado laboral

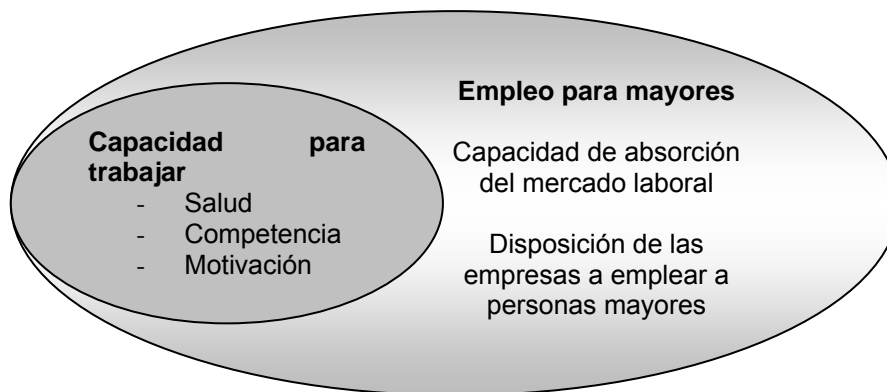
El aumento de las tasas de actividad compensará en buena medida la baja tasa de natalidad. La oferta de mano de obra aumentará aunque disminuya la población. En todo caso, el número de mayores activos irá en aumento. La generación que registró una mayor tasa de natalidad está envejeciendo, este efecto demográfico se ve reforzado por recientes cambios legislativos, sobre todo el atraso de la edad de jubilación a los 67 años. Los mayores permanecerán más tiempo en el mercado de trabajo, en 2030 se prevé que trabajen entre 1,3 y 3 millones de personas más que en la actualidad.

La presión que obliga a los mayores a mantener la actividad laboral va en aumento, destacan sobre todo la eliminación de las diferentes modalidades de jubilación anticipada y la reducción del importe de las pensiones. Así, el importe medio real de las pensiones se redujo en un 10% entre 1996 y 2005 sin tener en cuenta el efecto del IPC a pesar de que en ese mismo período la edad media de jubilación aumentó un año. Por ello, el Instituto concluye que el envejecimiento de la población activa representa el principal reto de la política laboral alemana y sitúa el empleo de los mayores en uno de los puestos más destacados de la agenda política.

La empleabilidad de los mayores

La pregunta clave en este contexto se refiere a las condiciones que garantizan la permanencia de los mayores en el mercado laboral. La literatura especializada coincide en la importancia de la empleabilidad de los mayores, destacando factores como la salud, las competencias, las habilidades y la motivación. Sin embargo, la empleabilidad no debe reducirse a factores individuales que de poco servirán sin la disposición de las empresas a ofrecer empleo a mayores y/o procurar que se mantengan en su puesto de trabajo el mayor tiempo posible.

Requisitos para ampliar la vida laboral de los mayores



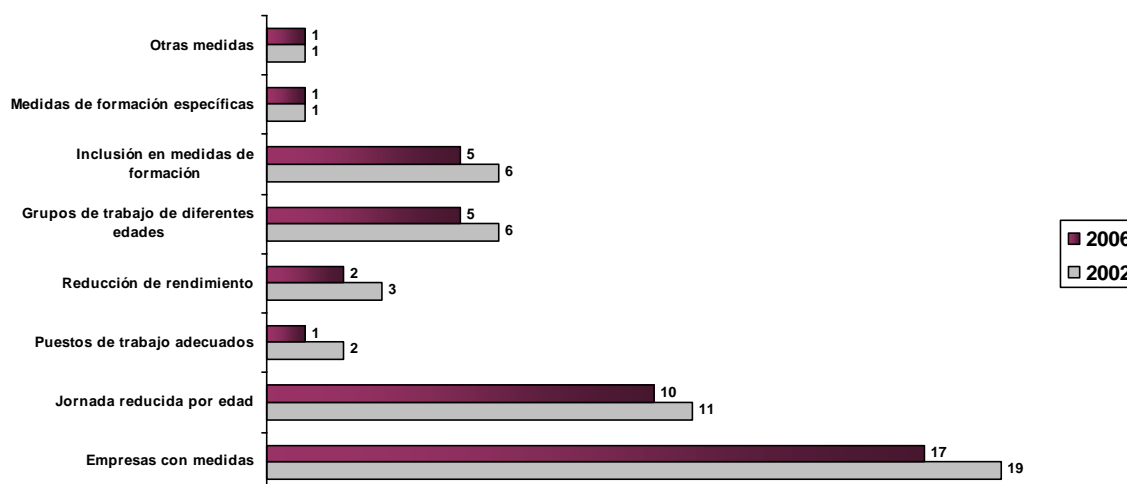
Medidas empresariales para mejorar la empleabilidad de los mayores

Destaca la importancia de las políticas de recursos humanos de las empresas para el mantenimiento de la empleabilidad de los trabajadores mayores. Los resultados del actual informe, basado en una encuesta a empresas privadas, coinciden básicamente con las realizadas en 2002 y 2004. En aquellas ocasiones solamente el 20% de las empresas encuestadas habían habilitado medidas de prevención en materia de salud más allá de lo previsto por la normativa vigente.

En lo relativo a las medidas de formación el porcentaje de empresas que apoyan de forma activa la formación continua de sus trabajadores aumentó del 37% al 43% entre 1997 y 2005, pero aunque el porcentaje de beneficiarios de estas ayudas aumentó hasta 2003, desde entonces se ha estancado en un 26% del total de trabajadores. Éste es en concreto uno de los factores claves para garantizar la empleabilidad de los trabajadores mayores, que a menudo disponen de una formación que ya no es compatible con los requisitos del mundo laboral actual.

Resulta llamativo que haya bajado de 19 a 17 puntos el porcentaje de empresas que disponen de medidas específicas para trabajadores mayores de 50 años sobre el total de empresas encuestadas de 2002 a 2006. Estas medidas son algo más frecuentes en los *länder* occidentales que en los orientales, y si se analiza por tamaño de las empresas destacan las que tienen una plantilla superior a los 500 trabajadores, aunque los datos tampoco resultan alentadores: sólo el 34% de estas empresas cuenta con grupos de trabajo de edades mezcladas y únicamente el 42% integra a los trabajadores mayores en sus programas de formación. La administración pública es la que presenta los mejores resultados en este aspecto.

Medidas empresariales para trabajadores mayores, en % sobre el total



La contratación de mayores

Según la estadística de la Agencia Federal de Empleo de septiembre de 2006 los mayores de 50 años representan el 22,8% del total de personas que tienen un trabajo estable. En este contexto llama la atención que los mayores tuvieran una participación reducida en las nuevas contrataciones a lo largo del primer semestre de 2006: sólo el 8% de los nuevos contratados en los *länder* occidentales fueron personas mayores de 50 años, mientras que en los orientales el porcentaje era del 18% (y en 2005 fue del 7% y 14%, respectivamente).

Probablemente esta diferencia se deba a que en los nuevos *länder* hay más empresas que recurren a los instrumentos de política laboral. Además, muchos desempleados mayores creen no tener ya posibilidades de acceder a un puesto de trabajo por lo que renuncian a presentar demanda de empleo.

Conclusiones

Los autores del informe del IAB concluyen que las empresas no prestan suficiente atención a la empleabilidad de los trabajadores mayores y detectan una considerable contradicción entre el discurso de los organismos estatales y la patronal por una parte y la realidad empresarial por otra. Creen que sin una política empresarial que acometa de forma decidida un cambio en las políticas empresariales de salud y prevención laboral, en la formación continua y en la organización del trabajo, será difícil aumentar de forma significativa la empleabilidad de los trabajadores mayores.

Si bien es cierto que el cambio demográfico no será uniforme, en algunas comarcas el número de mayores podrá subir hasta los dos tercios.

A la vista de los resultados obtenidos, los autores cuestionan la política actual, que recurre a campañas de promoción del empleo de mayores dando a conocer ejemplos de buena práctica y poniendo a disposición de las empresas instrumentos que puedan servir para incrementar la empleabilidad de sus trabajadores mayores.

El empleo de los mayores: iniciativas del Gobierno Federal

El Gobierno Federal ha puesto en marcha varias iniciativas para hacer frente al reto que el cambio demográfico representa para el mercado laboral. Presentamos a continuación los principales elementos de la estrategia gubernamental en este área.

Ley para la mejora de oportunidades de los mayores en el mercado laboral

Regula gran parte de la estrategia del Gobierno y engloba diferentes áreas, siendo una de sus piezas claves la denominada “Iniciativa 50plus”. En la exposición de motivos la ley menciona los siguientes objetivos:

- Incrementar hasta 2010 la tasa de empleo de los mayores de 55 años situándola en el 50%.
- Reducir el número de trabajadores mayores que abandonan anticipadamente su actividad laboral.
- Mejorar la reinserción laboral de los desempleados mayores básicamente mediante dos instrumentos: la subvención salarial (salarios combinados) y la ayuda para la reinserción laboral.
- Potenciar la formación continua.

La ley define las siguientes medidas:

- Facilitar el empleo temporal de los trabajadores mayores. Desde la entrada en vigor de dicha ley es posible contratar temporalmente a mayores de 52 años en el momento de iniciar la relación laboral por un período máximo de 5 años, siempre y cuando cumplan con uno de los siguientes requisitos: estar desempleados durante por lo menos cuatro meses antes de iniciar la relación laboral, percibir una prestación para la reducción de jornada por motivos empresariales o participar en un programa de empleo estatal.
- Formación continua. Se amplían los supuestos para subvencionar a los participantes en medidas de formación continua. Los trabajadores mayores de 45 años (antes 50) percibirán dicha subvención si trabajan en una empresa con plantilla superior a 250 trabajadores (antes 100). A estos trabajadores se les entregará un volante de formación con el que podrán elegir libremente un proveedor de formación continua.
- Ayudas para la reinserción laboral. La ley mejora esta prestación, que prevé el pago de una ayuda al empresario si contrata a una persona mayor de 50 años desempleada desde por lo menos 6 meses, que percibe una prestación para la reducción de jornada por motivos empresariales o

participa en un programa de empleo estatal. La ayuda oscila entre el 30% y el 50% del salario durante un mínimo de 12 meses y un máximo de 36. Cuando el beneficiario presente una discapacidad grave el período máximo será de 60 meses (entre 50 y 55 años) y de 90 meses para los mayores de 55 años. Esta medida está limitada hasta el 31.12.2011.

- Salario combinado. Este instrumento sustituye a la garantía salarial para trabajadores mayores. Podrán beneficiarse de esta ayuda aquellos trabajadores mayores de 50 años que tengan derecho a la prestación contributiva por desempleo por un período de al menos 120 días (hasta la fecha 180). Uno de los requisitos básicos es que la diferencia entre el nuevo salario y el anterior sea al menos de 50 euros. El primer año la ayuda equivaldrá al 50% de la diferencia entre los salarios reales, el segundo año la ayuda se reducirá al 30%.

La Ley para la mejora de las oportunidades de los mayores en el mercado laboral entró en vigor el 1 de mayo de 2007, salvo la formación continua, vigente desde el 1 de enero de 2007.

Perspectiva 50plus

El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales puso en marcha en 2005 el programa “Perspectiva 50plus – Pactos para el empleo de los mayores”. Hasta septiembre de 2007 se concertaron 62 pactos regionales que a su vez crearon 22.200 puestos de trabajo para desempleados de larga duración entre 50 y 64 años. El 81% de estos puestos de trabajo son a jornada completa y sólo el 43% son temporales. En los 62 pactos participa un total de 77 organismos mixtos compuestos por municipios y agencias locales de empleo, así como 16 organismos municipales. Este programa cuenta con una dotación de 250 millones de euros.

La intención de este programa es fomentar iniciativas que permitan a los actores locales elegir la estrategia más adecuada para la reinserción laboral. La evaluación de los proyectos realizados hasta la fecha concluye que uno de los elementos claves de este programa radica en la capacidad de combinar diferentes instrumentos innovadores de política de mercado de trabajo.

El Gobierno Federal se ha comprometido a financiar la segunda fase (2008-2010) con 240 millones de euros.

Proyecto piloto “Condiciones de trabajo adecuadas para personas mayores”

El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales cuenta desde 1993 con un programa que desarrolla proyectos piloto para combatir peligros para la salud derivados del mundo laboral. Una de las novedades de este programa es una línea de subvenciones específica denominada “Condiciones de trabajo adecuadas para personas mayores”, que tiene como objetivo promocionar la salud y la empleabilidad de los

trabajadores mayores de 55 años. Entre septiembre 2006 y agosto 2009 el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales financia tres proyectos mediante estos fondos:

- LagO “Trabajar más tiempo en organizaciones sanas”

Este proyecto financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales pretende ofrecer soluciones para adecuar los puestos de trabajo a las capacidades y requisitos de los trabajadores mayores, haciendo especial hincapié en aquellos sectores que presentan una tasa elevada de jubilaciones anticipadas debidas a una carga laboral excesiva, configuración de la jornada laboral, cargas psíquicas, etc. El objetivo es crear un entorno laboral adecuado, es decir, un equilibrio entre la carga y las capacidades de los trabajadores mayores por otra.

El proyecto elabora propuestas en los siguientes ámbitos:

- Configuración del puesto de trabajo y programas de salud.
 - Organización del trabajo en equipos de diferentes edades.
 - Planificación para el desarrollo profesional y cualificación.
 - Regulación del rendimiento y horario de trabajo.
 - Perspectivas de la dirección y cultura empresarial.
- GAbi “Condiciones de trabajo adecuadas para personas mayores en hospitales y residencias”

Este proyecto tiene como objetivo elaborar para el sector sociosanitario una guía práctica que ofrezca propuestas para crear condiciones de trabajo y un entorno laboral adecuado para los trabajadores del sector.

- MiaA “Una cultura laboral adecuada para personas mayores”

El proyecto se centra en analizar los motivos que dificultan la permanencia de los trabajadores mayores de 55 años en la vida laboral activa. A pesar de la multitud de propuestas y medidas elaboradas para que las empresas afronten el cambio demográfico, la puesta en práctica está siendo muy lenta debido a varios motivos: la falta de interés de las empresas para emplear a trabajadores mayores pero también el hecho de que muchos trabajadores mayores descarten seguir trabajando y opten por la jubilación anticipada. El proyecto limita su trabajo al sector de la banca y a las administraciones municipales.

- Iniciativa nueva calidad en el trabajo (INQA)

En la Iniciativa nueva calidad en el trabajo participan el Gobierno Federal, los *länder*, los agentes sociales, los diferentes ramos de la seguridad social, fundaciones y la empresa privada. Su principal objetivo es crear buenas condiciones laborales, sobre todo en base a la incidencia del cambio demográfico en el mundo laboral. Ha elaborado una serie de instrumentos que permiten a las empresas medir la incidencia que tendrá el cambio demográfico y ofrece módulos y técnicas para desarrollar políticas empresariales adecuadas. Entre las herramientas destacan el índice de capacidad laboral, diseñado para medir la capacidad laboral de la plantilla, y un manual para elaborar una política de recursos humanos adecuada para los trabajadores mayores

Enlaces

Iniciativa 50plus: <http://www.gemeinschaft-der-generationen.bmas.de/datenfakten50.html>

Perspectiva 50plus: www.perspektive50plus.de

Proyecto LagO: www.lago-projekt.de

GAbi: <http://www.gabiprojekt.de>

MiaA: www.miaa.de