

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL ALEMÁN – MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ¹²

Según un informe de la Agencia Federal de Empleo, elaborado en 2017), el incremento de los puestos de trabajo de mujeres sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social se situó en junio de 2016 en el 1,9% y en los hombres en el 2,0% en términos interanuales.

La cifra de mujeres con un trabajo regular con cotizaciones a la Seguridad Social se situó en esa fecha en 14.544.681, lo que representa un incremento de 277.556 en términos interanuales (hombres: 16.829.010, +324.838). El mayor incremento del empleo femenino se produjo en el segmento del trabajo a jornada parcial (+236.000), en el caso de los hombres, en el trabajo a jornada completa (+203.000). Destaca el aumento del empleo de las mujeres entre 55 y 65 años (+6,1 % y 5,3%). Las mujeres representan el 46,4% del total de los trabajadores sujetos a cotizaciones, en este aspecto las diferencias regionales son moderadas. En Alemania occidental la cuota es del 45,6%, en la parte oriental del 49,5% de las personas con un trabajo regular. El 80% de las mujeres con un trabajo sujeto a cotizaciones reside en Alemania occidental.

Si bien la tasa de activos femenina se mantiene por debajo de la de los hombres, las diferencias se han reducido considerablemente debido al aumento del empleo precario y a jornada parcial.

¹² Fuentes: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BFSFJ) (2016): Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männer in Deutschland. Berlín: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Bundesagentur für Arbeit (2017): Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer. Nuremberg: Bundesagentur für Arbeit
Grabka, M.; Jotzo, B., Rasner, A.; Westermeier, Ch. (2017): Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Frauen und Männer im Rentenalter, DIW Wochenbericht 5/2017, 87 - 96
Holst, E.; Kirsch, A. (2017a): Spitzengremien großer Unternehmen: Mehr Schubkraft für eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern nötig. DIW Wochenbericht, 2/2016, 31 - 44
Holst, E.; Kirsch, A (2017b): Spitzengremien großer Unternehmen: Mehr Schubkraft für eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern nötig. DIW Wochenbericht, 2/2016, 46 – 57
Statistisches Bundesamt (DESTATIS) (2017): Gleichstellungsindex 2016

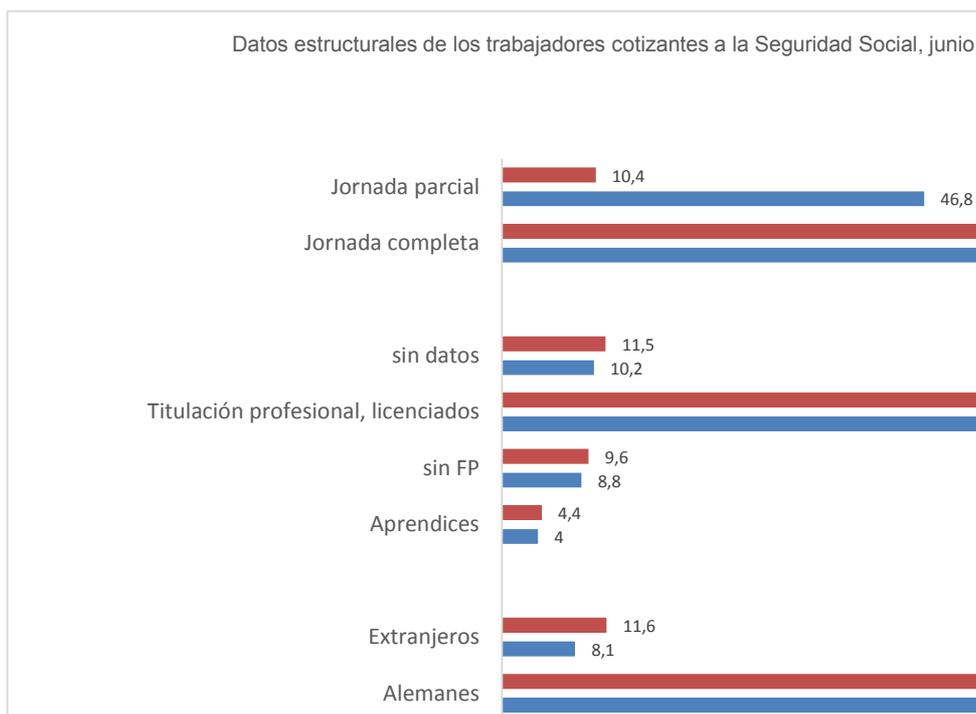
Tasa de activos, por sexo y grupos de edad, 1998 a 2015						
	15 a 65 años		15 a 25 años		55 a 65 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1998	80,2%	63,0%	56,1%	46,9%	56,8%	35,4%
1999	80,3%	63,8%	56,5%	48,1%	56,3%	35,3%
2000	79,9%	64,0%	56,5%	48,1%	54,3%	34,6%
2001	80,1%	64,9%	56,4%	48,8%	54,2%	34,9%
2002	80,1%	65,3%	55,1%	47,7%	55,0%	35,5%
2003	80,3%	66,1%	54,8%	47,8%	56,6%	36,8%
2004	80,3%	66,1%	53,5%	45,9%	58,5%	39,4%
2005	80,4%	66,8%	53,4%	46,6%	61,0%	43,2%
2006	81,1%	68,4%	53,9%	47,5%	63,5%	46,2%
2007	81,6%	69,2%	54,8%	48,8%	65,6%	48,8%
2008	81,8%	69,6%	55,5%	49,4%	66,9%	50,4%
2009	82,0%	70,3%	55,0%	49,1%	68,9%	52,7%
2010	82,1%	70,7%	54,6%	48,8%	70,4%	54,3%
2011	82,2%	71,6%	55,0%	49,9%	71,3%	56,5%
2012	82,3%	71,7%	53,0%	47,9%	72,7%	58,0%
2013	82,3%	72,4%	52,7%	48,5%	74,1%	60,6%
2014	82,2%	72,8%	51,9%	47,6%	75,1%	62,7%
2015	81,8%	72,9%	50,3%	47,0%	74,9%	63,7%

La tasa de ocupación femenina es del 54,2% y la de los hombres del 60,3%. El incremento de la tasa femenina fue superior a la de los hombres (0,7 puntos y 0,1 puntos respectivamente). También aquí las diferencias regionales son relativas, situándose la tasa de ocupación femenina en la parte oriental en el 58,5% y en la occidental en el 53,2%.

En cuanto al empleo precario, es decir los denominados miniempleos, un total de 4.504.925 mujeres y 2.936.321 de hombres contaban en junio de 2016 con un puesto de trabajo de estas características. Las mujeres representan el 60,5% sobre el total. El 89,2% de las mujeres que tienen un miniempleo residen en la parte occidental del país y el 68% de las mujeres con un miniempleo cuentan exclusivamente con un contrato de este tipo. En la parte occidental, las mujeres representan el 64,1% del total de trabajadores que solo cuentan con un miniempleo y en la parte oriental solamente el 54,9%.

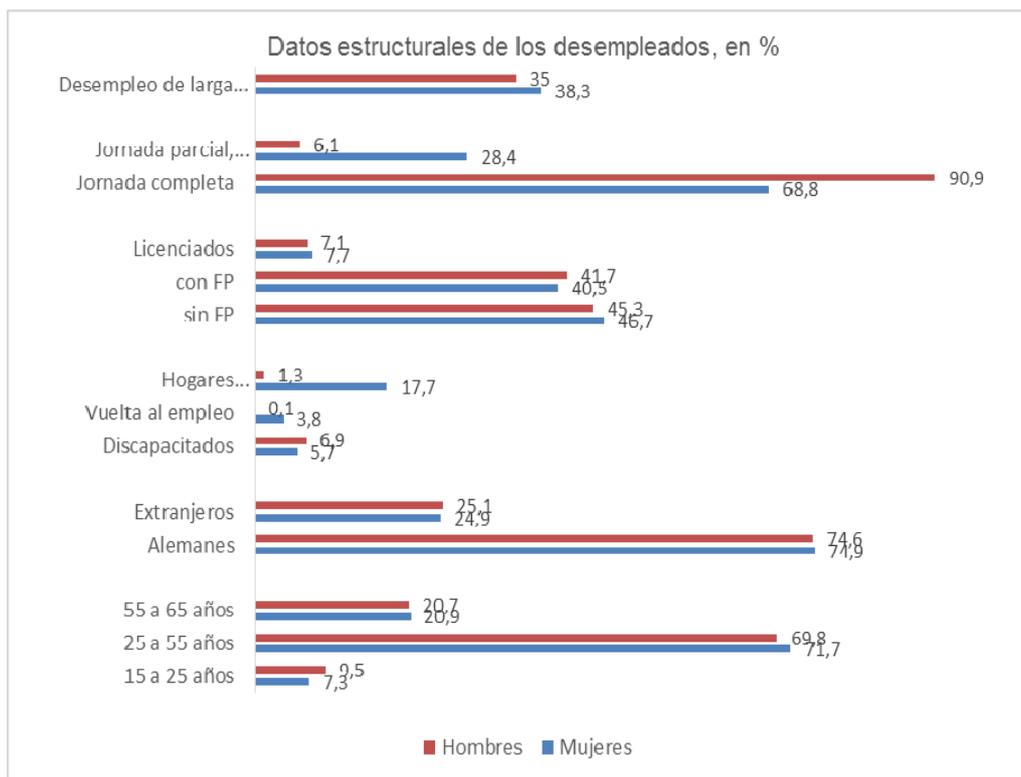
Miniempleos, por sexo y tipo de miniempleo, 2011 a 2015						
	Exclusivamente miniempleo		Miniempleo como segundo empleo		Total miniempleo	
	% sobre el total		% sobre el total		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
mar-11	66,1%	33,9%	55,6%	44,4%	4.456.625	2.619.620
jun-11	66,0%	34,0%	55,4%	44,6%	4.523.461	2.674.643
sep-11	66,0%	34,0%	55,1%	44,9%	457.030	2.684.843
dic-11	65,8%	34,2%	55,4%	44,6%	4.523.431	2.704.110
mar-12	65,6%	34,4%	55,6%	44,4%	4.445.321	2.658.311
jun-12	65,5%	34,5%	55,5%	44,5%	4.533.376	2.729.921
sep-12	65,4%	34,6%	55,3%	44,7%	4.523.892	2.749.059
dic-12	65,1%	34,9%	55,6%	44,4%	4.555.336	2.783.643
mar-13	64,9%	35,1%	55,8%	44,2%	4.498.703	2.755.267
jun-13	64,8%	35,2%	55,6%	44,4%	4.576.659	2.822.275
sep-13	64,8%	35,2%	55,3%	44,7%	4.576.751	2.843.174
dic-13	64,5%	35,5%	55,6%	44,7%	4.586.394	2.853.295
mar-14	64,3%	35,7%	55,8%	44,2%	4.526.533	2.827.561
jun-14	64,2%	35,8%	55,7%	44,3%	4.612.816	2.897.738
sep-14	64,0%	36,0%	55,4%	44,6%	4.592.900	2.915.654
dic-14	63,8%	36,2%	55,8%	44,2%	4.576.035	2.903.300
mar-15	63,7%	36,3%	56,2%	43,8%	4.435.085	2.814.368
jun-15	63,6%	36,4%	56,1%	43,9%	4.506.670	2.874.385
sep-15	63,5%	36,5%	55,9%	44,1%	4.483.668	2.883.656
dic-15	63,3%	36,7%	56,2%	43,8%	4.490.413	2.892.838
mar-16	63,0%	37,0%	56,2%	43,8%	4.434.506	2.874.191
jun-16	62,9%	37,1%	56,1%	43,9%	4.504.925	2.936.321

En cuanto a los datos estructurales de las mujeres y hombres con un trabajo sujeto a cotizaciones llama la atención que prácticamente no hay diferencias en lo relativo a la distribución por edades, formación y nacionalidad pero sí en el peso que tiene la jornada parcial y la jornada completa. Solamente el 10,4% de los hombres tienen un trabajo a jornada parcial frente al 46,8% de las mujeres.



Ha aumentado en un 1% el número de mujeres que pasa a una situación de desempleo después de tener un trabajo regular con cotizaciones a la Seguridad Social (hombres: -0,6%). Por otra parte, el porcentaje de mujeres que accede a un trabajo regular desde el desempleo cae un 2,8% (hombres: +1%).

El número de mujeres en situación de desempleo se situó en 1.148.000, cayendo en 6.000 en comparación al mes anterior (hombres: 1.421.000, -11.000) y en 74.000 o un 6% en términos interanuales (hombres: - 39.000, - 3%). La caída fue del 10,9% en la parte oriental del país y del 4,3% en la occidental. La tasa de desempleo femenino se situó en el 5,5% z el desempleo de los hombres en el 6,1%. Las mujeres representan el 44,7% del total de desempleados (diciembre 2016).



En lo relativo a la distribución de los desempleados entre la prestación no contributiva por desempleo y la contributiva no existen diferencias entre ambos sexos. El 70% de las mujeres pertenecen al ámbito de la prestación no contributiva, el 30% al de la contributiva (hombres: 69% y 31% respectivamente). Las variaciones regionales son llamativas, si bien no solamente se producen entre la parte oriental y occidental del país. Así por ejemplo la mayor tasa de desempleo femenino se da en Bremen, región situada en la parte occidental, con un 9,6%. Le siguen Mecklemburgo y Sajonia-Anhalt con el 8,5%, Berlín con el 8,4%, regiones situadas en la parte oriental, y Renania del Norte-Westfalia, en la parte occidental, con el 7%.

El subempleo, es decir, la suma de las personas en situación de desempleo y aquellas que participan en alguna medida activa de empleo o en situación de incapacidad laboral, alcanza las 1.602.284 personas (hombres: 1.965.136), lo que supone una caída del 3,1% (hombres: +5,1%).

Aproximadamente 1.092.000 de las 1.228.000 mujeres en situación de desempleo reciben prestaciones por desempleo (813.000 prestación no contributiva, 308.000 prestación contributiva, 29.000 combinación de ambas), con lo cual la tasa de cobertura del seguro de desempleo se sitúa en el 89%. A ello hay que añadirle otras 1.364.000 mujeres que reciben la prestación no contributiva sin estar desempleadas.

De los 1.456.000 hombres en situación de desempleo, 1.294.000 reciben una prestación (162.000 prestación contributiva, 967.000 prestación no contributiva y 31.000 combinación de ambas prestaciones), con lo cual la tasa de cobertura es idéntica a la de las mujeres: el 89%. Además 1.174.000 hombres reciben la prestación no contributiva sin estar desempleados.

La representación de la mujer en los órganos directivos de las empresas

El Parlamento Federal aprobó en 2015 la Ley para la introducción de una cuota femenina en los órganos de control de las empresas con los votos a favor de la Unión (CDU/CSU) y el SPD y la abstención de Los Verdes y La Izquierda. Con esta Ley se introduce a partir de 2016 una cuota femenina de por lo menos el 30% en los órganos de control de las 151 mayores empresas alemanas con cogestión que cotizan en bolsa; los puestos que no se ocupen por mujeres quedarán vacantes.

Las empresas más pequeñas que coticen en bolsa o estén reguladas por cogestión tenían obligatoriamente que determinar hasta el 30.9.2015 su objetivo e informar públicamente sobre los objetivos alcanzados. Solamente las empresas cotizadas en bolsa tuvieron que publicar estos objetivos en sus informes corporativos correspondientes a 2015 hasta el 30.4.2016. El resto de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma estaban obligadas a publicar estos datos hasta finales de 2016.

En cuanto a las empresas con participación estatal, la ley establece una cuota de al menos el 30% de todos los nuevos puestos de los consejos de administración en los que el Gobierno federal cuente con al menos tres puestos; desde el 1.1.2016 se ha aplicar una cuota del 30% para estos puestos. A partir de 2018 se incrementará la cuota al 50%. Para incrementar la cuota femenina en los puestos directivos de las administraciones públicas y para conseguir una mejor conciliación de la vida profesional, familiar y el cuidado de familiares, se modifica la Ley federal sobre la equidad del hombre y la mujer. Las administraciones públicas se comprometen además a fijar en el futuro objetivos concretos para incrementar el porcentaje de mujeres o en su caso de hombres en los distintos niveles directivos.

A mediados de 2016, la ministra de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Manuela Schwesig y el ministro de Justicia, Haiko Maas, presentaron un balance sobre la aplicación de la Ley para la participación equitativa de hombres y mujeres en los órganos de decisión de las empresas, en el que concluyen que la ley está surtiendo efecto. Sólo se pudo comparar una parte de las empresas, ya que en sólo 50 de ellas se llevaron a cabo procesos de selección de personal para los consejos de vigilancia durante la primera mitad de 2016. Se observa que en ellos ha aumentado la cuota femenina un 7,3%, situándose en el 29,26% (antes: 21,97%). Si se recalcula el porcentaje teniendo en cuenta las 151 empresas que tienen la obligación de aplicar la ley desde su entrada en vigor en enero de 2016, el aumento sería del 3,86%, resultando una cuota femenina en los consejos de vigilancia del 25,83%.

Un informe actual del Instituto Alemán de Investigación Económica (Holst, Kirsch, 2016a) informa que la representación de las mujeres en los consejos de administración de las 200 empresas con mayor facturación en Alemania se situaba en el 20% a finales de 2015. En las 30 empresas que forman parte del DAX-30, principal índice bursátil de referencia de la bolsa alemana, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración alcanzaba el 27% a finales de 2015, un incremento del 2% en términos interanuales.

No obstante, el porcentaje de mujeres en las juntas directivas continúa siendo muy bajo. A finales de 2015 representaban el 6% de las juntas de las 200 principales empresas y el 10% de las empresas del DAX-30. Un reciente estudio de la consultora Ernst & Young destaca que a 1 de enero de 2017 las juntas directivas del conjunto de las 160 empresas que pertenecen a los diferentes índices bursátiles (Dax, MDax, SDax und TecDax) contaban con 45 mujeres frente a 630 hombres. Un 76% de estas empresas no cuentan con ninguna mujer en sus juntas directivas. El porcentaje de mujeres alcanza el 6,7%, un incremento de 0,8 puntos en comparación interanual.

En el sector de la banca, la representación de la mujer en las juntas directivas se sitúa en el 8% y en los consejos de administración en el 21%. Las mujeres ocupan el 9% de las juntas directivas de los principales seguros alemanas y el 19% de los consejos de administración (Holst, Kirsch, 2016b).

Un informe, elaborado por la Oficina Federal de Estadística en 2016 sobre la igualdad de la mujer en las administraciones públicas, señala que el porcentaje mujeres que trabajan en los principales organismos públicos incluidos los ministerios es del 54%. El porcentaje de mujeres sobre el total de promociones aprobadas del 1.7.2015 al 30.6.2016 fue del 54%. Las mujeres representan el 45% de las escalas superiores de estos organismos. Pero solo un tercio de los puestos directivos está siendo ocupado por una mujer.

La discriminación salarial

En 2015, la diferencia salarial entre hombres y mujeres fue del 21% (Alemania occidental: 23%, Alemania oriental: 8%) y se ha mantenido estable desde 2006. Las diferencias salariales son mayores en el sector de los servicios técnicos y científicos (32%), banca y seguros (30%), industria (25%) y comercio, información y comunicación (24%). Incluso en la sanidad y los servicios sociales, sectores que cuentan con una importante participación de la mujer, las diferencias son considerables (23%). En el sector privado es del 24% y en las administraciones públicas solo del 6%.¹³

¹³ Oficina Federal de Estadística

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html

Diferencia salarial por sexo, en %, 2006 a 2015			
Año	Alemania	Alemania occidental	Alemania oriental
2006	23	24	6
2007	23	24	6
2008	23	24	6
2009	23	24	6
2010	22	24	7
2011	22	24	7
2012	22	24	8
2013	22	23	8
2014	22	23	9
2015	21	23	8

Un reciente estudio del Ministerio de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud detalla las diferencias salariales por sexo acumuladas en el transcurso de la vida laboral (“Gender Lifetime Earning Gaps”). La diferencia media entre hombres y mujeres es del 49,8%. En el 5% de los trabajadores y trabajadoras con salarios más elevados la diferencia es del 69%, en el 5% de los salarios más bajos del 34%. Por profesiones destacan las ventas con una diferencia del 61%, mientras que en las profesiones relacionadas con la atención social es del 36%. El 75% de estas diferencias salariales se debe a la mayor participación de los hombres en el mercado de trabajo, p.ej. en una mayor tasa de trabajo a jornada parcial. Si bien las mujeres jóvenes tienen una tasa de actividad superior a la de las mujeres de mayor edad, se mantiene el efecto negativo de la jornada parcial. A ello se le suman interrupciones en la actividad laboral para el cuidado de los hijos. El riesgo de las mujeres de tener mayores diferencias salariales frente a los hombres aumenta en función de las profesiones que eligen, su nivel de formación – las diferencias salariales son mayores si se comparan trabajadores altamente cualificados – y si interrumpe su actividad laboral.

Todo ello genera una diferencia considerable entre las pensiones de jubilación que reciben mujeres y hombres. Según un informe del Instituto Alemán de Investigación Económica, las pensiones de las mujeres son un 42% inferiores a las de los hombres en Alemania occidental y un 23% en la parte oriental del país (Grabka, 2017). Sin embargo, es previsible que esta diferencia se reduzca un 15% una vez que las mujeres jóvenes accedan a la pensión. Los principales factores de esta diferencia son la peor cualificación de las mujeres mayores y de las mujeres jubiladas, la menor tasa de empleo, las diferencias salariales, el menor número de horas trabajadas y las interrupciones de la actividad laboral. Los autores de este informe recomiendan mejorar sensiblemente la oferta de atención a menores, impulsar las medidas de igualdad en el mercado de trabajo, incluida la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

El Consejo de Ministros aprobó a principios de 2017 el Proyecto de Ley de igualdad salarial entre hombre y mujeres y se espera que entre en vigor antes de las elecciones generales a celebrarse el 24 de septiembre de 2017. Los empleados de empresas con una plantilla superior a 200 trabajadores tendrán derecho a recibir información individual sobre el salario bruto mensual medio que perciben otros empleados del sexo contrario y que realicen una actividad similar. Este derecho a la información se ejercerá a través de los comités de empresa si las empresas se acogen a convenio colectivo o directamente ante el empleador en el caso de no existir comité de empresa ni convenio colectivo. Asimismo se exhorta a los empleadores privados a examinar sus estructuras remunerativas y a elaborar un sistema retributivo equitativo. Las grandes sociedades de capital con más de 500 empleados deberán incluso informar regularmente sobre las medidas que aplican para asegurar la equidad de género y la igualdad de retribución en la empresa.

Según los resultados de una encuesta de la Oficina Federal de Estadística, la mayoría de los 29 millones de empleados con jornada completa están contentos con su horario de trabajo. Sin embargo, de las 10,9 millones de personas con jornada reducida, un 16% desea una jornada laboral más larga; de ellos 1,2 millones de mujeres y 440.000 hombres aspiran a una jornada semanal de entre 30 y 35 horas. La Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales Andrea Nahles (SPD) se remite a los resultados de esta encuesta y a los de un informe aparecido recientemente sobre las jornadas de los trabajadores para justificar la presentación de un proyecto de ley que regula el derecho de los trabajadores y trabajadoras a convertir un puesto de trabajo de jornada parcial en uno a jornada completa, iniciativa recogida por acuerdo de Gobierno firmado por SPD y CDU y firmado el 16.12.2013 .

La intención es que las mujeres puedan acceder a un puesto de trabajo a jornada completa después de haber estado trabajando en jornada parcial. Se trata de anclar el derecho subjetivo de los trabajadores a aumentar sus horas de trabajo después de una fase de reducción voluntaria de la jornada. Siempre que la empresa tenga más de 15 trabajadores, el empresario tendría que garantizar en el momento de la solicitud de reducción de la jornada la fecha en la que las horas de trabajo volverían a incrementarse.

Este proyecto de ley ha recibido críticas por parte de los sindicatos – partidarios de reducir el peso de la jornada parcial - que reclaman que la ley sea de aplicación obligatoria para todas las empresas, con independencia del número de trabajadores. La patronal cree que la ley supondría una intromisión indebida en el derecho legítimo del empresario de decidir la distribución y duración de la jornada laboral en la empresa y una enorme carga burocrática para las empresas. Afirman que muchos trabajadores y trabajadoras prefieren la jornada parcial para poder conciliar familia y trabajo. Además insisten en que la jornada parcial no es una de las principales causas del empleo precario, ofrece un acceso al mercado de trabajo y que la legislación actual es suficiente para garantizar el retorno a la jornada completa de los trabajadores que así lo desean. Al parecer, el Ministerio de Finanzas también se ha mostrado contrario a la aprobación de esta ley, mientras que el Grupo Parlamentario del Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD) expresamente apoyó la propuesta de Nahles a comienzos de año.

Queda por ver si las dos ministras socialdemócratas consiguen consensuar con los demócratacristianos la aprobación de los dos proyectos de ley en lo que queda de legislatura.

EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL ¹⁴

La evaluación de los instrumentos para la inserción laboral se regula por ley en Alemania y es competencia del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - IAB). El informe en cuestión presenta al IAB así como, de forma resumida, los principales resultados de diversos trabajos de evaluación de los instrumentos dirigidos a facilitar la inserción laboral de las personas paradas publicados en 2016.

La evaluación que realiza el IAB se caracteriza por su elevado nivel académico, su independencia y, además, su potestad para divulgar los conocimientos obtenidos.

El instituto de investigación del mercado laboral y profesional

El IAB, creado en 1967, pertenece orgánicamente a la Agencia Federal de Empleo y con sede en Núremberg, cuenta con diez dependencias repartidas por todo el país. El principal cometido de este instituto es ofrecer conocimientos obtenidos a través de sus investigaciones a actores políticos de todos los ámbitos. El plan de investigación del IAB gira en torno a los siguientes ejes:

- Análisis de las causas y estructuras de los cambios y las tendencias generales del mercado laboral en un contexto macroeconómico.
- Inclusión de la dimensión tanto internacional como local en el análisis de los cambios en los mercados laborales.
- Evaluación de la eficacia de las políticas activas de empleo.
- Investigación de la demanda de trabajadores así como la estructura del mercado de trabajo por profesiones.
- Análisis de la relación entre formación y empleo.

¹⁴ **Fuentes:** Deutscher Bundestag (2016): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Strategische Sozialberichterstattung 2016. Berlín: Deutscher Bundestag
 IAB (2016a): Eingliederungsvereinbarungen in der Arbeitslosenversicherung. Nur ein Teil der Arbeitslosen profitiert von frühen Abschlüssen. IAB Kurzbericht 3/2016
 IAB (2016 b): Jugendberufsagenturen und die Vermittlung von jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit. IAB Aktueller Bericht 15/2016
 IAB (2016 c): „Modellprojekt öffentliche geförderte Beschäftigung“ in NRW. Teilnehmerauswahl und professionelle Begleitung machen den Unterschied. IAB Kurzbericht 10/2016
 IAB (2016 d): Ergebnisse der Evaluation der Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen. IAB Forschungsbericht 7/2016
 IAB (2016e): MindestlohnAusnahme für Langzeitarbeitslose. Wenig wirksam und kaum genutzt. IAB Kurzbericht 23/2016
 IAB (2016f): Mindestlohnbegleitforschung – Überprüfung der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose. IAB-Forschungsbericht 8/2016

- Análisis de las situaciones de vida, oportunidades de participación y perspectivas laborales de los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo.

A la hora de realizar los trabajos de investigación, el IAB recurre en muchos casos a los datos de la propia Agencia Federal de Empleo, datos que además están a disposición de investigadores externos.

El trabajo del IAB está regulado por Ley. El Tomo III del Código Social, que regula las prestaciones contributivas dice en su artículo 280: “La Agencia Federal debe observar, analizar y evaluar la situación y el desarrollo del empleo y del mercado de trabajo en general, de las profesiones, sectores económicos y regiones, así como la eficacia de las políticas activas de empleo, primero elaborando estadísticas, segundo llevando a cabo investigaciones del mercado de trabajo y de las profesiones y tercero informando.” El apartado 2 de dicho artículo especifica la competencia en materia de evaluación de las políticas activas: “El análisis de los efectos de las políticas de empleo es uno de los puntos centrales de la investigación del mercado laboral. Deberá ocurrir de forma prematura y es tarea regular del Instituto para la investigación del mercado laboral y de las profesiones.” El apartado 3 detalla que esta evaluación deberá centrarse en las mejoras de la empleabilidad y las oportunidades de inserción laboral, la eficacia de las medidas así como los efectos reales sobre la economía. Además, la investigación deberá tener en cuenta aspectos regionales.

El artículo 55 del Tomo II del Código Social regula la investigación y evaluación en el ámbito de las prestaciones no contributivas por desempleo. El apartado dice que se han de analizar los efectos de las prestaciones para la inserción laboral. El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y la Agencia Federal de Empleo podrán firmar convenios en los que se especifiquen los temas de la investigación. Además, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales deberá analizar de forma comparativa la eficacia y el impacto de las actuaciones competentes para la gestión de esta prestación.

En 2015, el IAB contaba con aproximadamente 280 colaboradores, 202 de ellos dedicados a la investigación. Además de con un número importante de artículos en revistas indexadas, cuenta con diversas publicaciones regulares propias, muchas de ellas de acceso abierto a través de internet. En total, dichas publicaciones fueron descargadas 3,6 millones de veces es año. El IAB realizó en 2015 un total de 908 asesorías a diversos organismos públicos y privados.

Evaluación de los instrumentos

Evaluación del efecto de los acuerdos individualizados en la inserción laboral

Un informe del IAB evalúa el efecto que tienen sobre la inserción laboral los acuerdos personalizados de inserción firmados por las personas desempleadas y las agencias de empleo al inicio del proceso de intermediación (IAB, 2016a).

Los perfiles de los demandantes de empleo

La Agencia Federal de Empleo analiza el potencial de todas las personas que se inscriben en el registro de desempleo y diferencia entre cuatro tipos de perfiles:

- Perfil de mercado: El tutor espera que la inserción laboral en el mercado de trabajo regular puede producirse en seis meses, no existen impedimentos para que se produzca la inserción.
- Perfil de activación: El tutor pronostica la inserción laboral en seis meses, pero identifica necesidades en el ámbito de la motivación y/o de la cualificación del desempleado, posiblemente haya una demanda pero la situación del mercado de trabajo regional es negativa.
- Perfil de promoción: El tutor cree que la inserción laboral puede producirse en 12 meses pero identifica la necesidad de medidas específicas en la cualificación, capacidad de rendimiento o condiciones marco.
- Perfil complejo: El tutor no espera que la inserción se pueda producir antes de 12 meses o después de un período de acercamiento al mercado de trabajo. Necesidad de medidas específicas en la cualificación, capacidad de rendimiento o condiciones marco. En función de las necesidades concretas este perfil comprende la siguiente subdivisión: perfiles de desarrollo, estabilización o apoyo.

El primer paso en el proceso de intermediación de las agencias de empleo es la elaboración de un **perfil individual del demandante** de empleo. La Agencia Federal de Empleo utiliza una tipificación homogénea en todo el territorio que distingue entre cuatro perfiles en función de la posibilidad de que el desempleado encuentre un empleo: perfil de mercado, perfil de activación, perfil de promoción y perfil complejo.

A continuación la persona desempleada y la agencia de empleo firman un **acuerdo individualizado de intermediación**. Estos acuerdos individualizados de intermediación son preceptivos,

tanto en el seguro de desempleo que regula las prestaciones y las medidas activas de empleo de los empleados de corta duración reguladas por el Tomo III del Código Social, como para las prestaciones no contributivas para desempleados de larga duración reguladas por el Tomo II. Se firman al inicio del proceso de intermediación, tienen que ser personalizados y suelen documentar las actuaciones del propio desempleado para encontrar un trabajo. El grado de cumplimiento de este acuerdo se comprobará a los seis meses de su firma, en el caso de los jóvenes a los tres meses. Si no se firmara un acuerdo, el tutor podrá determinar de forma unilateral las actuaciones del desempleado y deberá informar al desempleado de las sanciones aplicables en caso de incumplir lo acordado. En caso de que el desempleado no pueda demostrar haber cumplido con lo acordado, la agencia de empleo podrá suspender temporalmente la prestación.

El informe señala que dichos acuerdos solamente tienen un efecto positivo en la inserción laboral de desempleados con ciertos perfiles. La firma de un acuerdo facilita la inserción laboral de varones con ciertas dificultades para encontrar empleo (perfil de activación y perfil de promoción). Los autores afirman que probablemente estos dos colectivos son los que más se benefician de la transparencia y el grado de compromiso que el acuerdo aporta al proceso de búsqueda de empleo. Además conocen mejor sus derechos y obligaciones. Sin embargo, la inserción laboral de los parados con perfil de mercado como la de los desempleados con un perfil complejo se retrasa en caso de firmar un acuerdo. Posiblemente, aquellas personas que tienen un perfil de mercado, es decir, ninguna dificultad para encontrar un empleo, se ven obligados a participar en una medida de política activa de empleo que no aporta nada a la búsqueda de empleo. Los desempleados que presentan un perfil complejo posiblemente acumulan tantos problemas que acuerdos individuales

detallados dificultan aún más su inserción laboral. En cuanto a las mujeres desempleadas, los acuerdos individualizados no tienen efecto alguno – ni positivo ni negativo – en el proceso de inserción laboral.

En líneas generales estos resultados coinciden con las encuestas realizadas a los tutores. Éstos señalan que no consideran eficaz la firma de un acuerdo de inserción para los perfiles más cercanos ni para los más distantes del mercado de trabajo. Los autores del informe recomiendan ajustar la normativa a los resultados y subrayan que desde diciembre de 2015 la Agencia Federal de Empleo ha flexibilizado la obligatoriedad de firmar un acuerdo al menos para los beneficiarios de las prestaciones contributivas por desempleo, es decir, para desempleados de corta duración.

Las agencias profesionales para jóvenes

Otro informe del IAB (IAB 2016 b) evalúa a las agencias profesionales para jóvenes, organismos especializados en la intermediación laboral de desempleados jóvenes. La Agencia Federal de Empleo y el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales crearon en 2010 las agencias profesionales para jóvenes y el acuerdo de gobierno firmado en 2013 contempla la implantación de estas agencias en todo el territorio. El objetivo central de estas agencias es facilitar la transición de la escuela a la profesión para los menores de 25 años. En dichas oficinas ofrecen servicios compartidos tanto las agencias de empleo locales competentes para la intermediación de desempleados de corta duración, como los *jobcenter*, encargados de los desempleados de larga duración, y los organismos municipales de jóvenes. A 31.7.2015 habían sido puestas en funcionamiento un total de 218 agencias profesionales para jóvenes, el 80% de las agencias de empleo participaba en alguna de estas agencias.

El estudio evidencia que las agencias tienen un efecto positivo para la inserción laboral de los jóvenes, sobre todo en Alemania occidental así como zonas urbanas. Si bien los autores acentúan que los datos de la evaluación son provisionales, parece evidenciarse que estas agencias presentan varias ventajas: centralizan y unifican medidas y ayudas de diversos organismos que suelen estar dispersas. Además, muchas de las agencias han conseguido establecer líneas de cooperación muy estrechas con los centros escolares, gracias a lo que se consigue acceder al colectivo destinatario con anticipación y reducir el número de jóvenes que abandonan el sistema escolar, pero que no logran acceder al sistema de formación profesional.

Programa del FSE para combatir el desempleo de larga duración

En su documento “Informe social estratégico 2016”, publicado el 14.04.2016, el Gobierno Federal señala que el empleo es el principal instrumento para combatir la pobreza y la exclusión. “Para el Gobierno Federal, la continuación de la lucha contra el desempleo de larga duración es uno de los focos centrales de las políticas de empleo y sociales. A pesar de que el desempleo de larga duración haya descendido tendencialmente en los últimos años, los desempleados de larga duración han sido los menos beneficiados del desarrollo positivo del mercado laboral. A menudo, y

debido a la complejidad de los problemas individuales, una inserción laboral duradera solamente se puede lograr mediante un esfuerzo considerable de todos los implicados durante un período largo.” (Parlamento alemán, 2016: 5). En enero de 2017, el número de desempleados de larga duración (en situación de desempleo por un período superior al año), se situó en 953.407 personas sobre un total de 2.777.387 desempleados. El 89,9% de los desempleados de larga duración (857.530 personas) pertenece al ámbito de las prestaciones no contributivas. En comparación al mes anterior, el número de desempleados de larga duración aumentó un 1,9% en comparación al mes anterior, descendió 9,1% en términos interanuales.

Creación de empleo sujeto a cotizaciones y subvencionado

Desde los años ochenta hasta finales de 2008, la Agencia Federal de Empleo financió las denominadas medidas de creación de empleo (Arbeitsbeschaffungsmassnahme – ABM). Los participantes podían acceder durante uno o dos años a un puesto de trabajo sujeto a cotizaciones y con retribuciones idénticas a las reguladas por convenio. Sin embargo, la evaluación de este programa demostró que apenas tenía efectos directos sobre la empleabilidad de los participantes, salvo quizás después de un período muy largo. El colectivo que más se beneficiaba de este instrumento eran aquellos desempleados que presentaban las dificultades más pronunciadas, mientras que aquellos que más probabilidades tenían de encontrar un trabajo sufrían a menudo el efecto *lock-in*, es decir, la participación en uno de estos programas incluso retrasaba su inserción laboral. Hasta 2004 también se dio el efecto “puerta giratoria” ya que la participación en el programa generaba derechos a prestaciones del seguro de desempleo.

Entre 2007 y 2011 se aplicó un instrumento denominado “subvención parcial al empleo”. Si bien, los requisitos para acceder al programa eran más estrictos que los del ABM, la evaluación demostró que el considerable número de participantes derivó en fallos en la selección de los participantes y también aquí se produjo el efecto *lock-in*. No obstante, también la inserción social de los participantes mejoró sensiblemente. Por último, de la evaluación de este instrumento se destaca la necesidad de introducir una tutoría y un acompañamiento sociopedagógico para poder dar respuesta a las complejas dificultades individuales de los participantes.

Diversos programas han incorporado esta recomendación en sus líneas maestras, entre ellos el programa federal para la incorporación de desempleados de larga duración y el proyecto piloto del gobierno regional de Renania del Norte Westfalia.

Por una parte, el Gobierno Federal puso en marcha el 5.11.2014 el programa integral “Ofrecer oportunidades – garantizar la participación social “ (Chancen eröffnen – soziale Teilhabe sichern) que aúna una serie de medidas como la unificación de instrumentos de políticas activas dirigidas a diversos colectivos, entre ellos, la captación de puestos de trabajo específicos para desempleados de larga duración, medidas que garanticen la continuidad de las relaciones laborales, medidas especiales para personas con especiales dificultades de inserción laboral por su lejanía del mercado de trabajo, mejora de los principios de apoyo y asesoría y, por último, puesta en marcha del programa “Participación social en el mercado de trabajo” (Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt). Además, el Gobierno excluye de la aplicación del salario mínimo a los desempleados de larga duración durante los seis primeros meses del trabajo.

En el período actual del FSE, el Gobierno Federal ha puesto en marcha el programa “**Participación social en el mercado de trabajo**” que finalizará en 2020, con el que pretende lograr la inserción laboral duradera en el mercado de trabajo regular de los desempleados de larga duración que pertenecen al ámbito de la prestación no contributiva por

desempleo. Hasta 2020 destinará aproximadamente 885 millones de euros (470 millones del FSE, 415 millones del presupuesto estatal) para facilitar que los organismos gestores de este colectivo, los *jobcenter*, puedan dedicar más recursos humanos a identificar puestos de trabajo, a mejorar la cualificación de los desempleados de larga duración e intensificar la atención para, de esta manera, estabilizar las relaciones laborales que se produzcan. Los tres ejes que conforman el programa son la búsqueda de contactos directos con empresarios, el coaching de los desempleados de larga duración una vez que inicien la relación laboral y unas bonificaciones que van decreciendo con el transcurso del tiempo. El objetivo es lograr la inserción laboral de al menos 23.000 personas, que deben incorporarse al programa hasta mediados de 2017, momento en el que finaliza la financiación de los funcionarios encargados de la búsqueda de empresas.

Además, el programa tiene una segunda modalidad, dirigida a beneficiarios de esta prestación no contributiva que se encuentren en situación de desempleo desde al menos cuatro años y tengan problemas de salud o convivan con otras personas en situación similar. El programa prevé además la bonificación de al menos 10.000 puestos de trabajo que sean adicionales, no supongan competencia para el mercado de trabajo regular y supongan la realización de tareas de interés público. Este programa finaliza el 31.12.2018.

Si bien todavía no ha sido publicada la evaluación de este programa de inserción laboral, diversas publicaciones recogen los primeros datos de su implementación y se hacen eco de las dificultades de los *jobcenter* para encontrar personas que reúnan las condiciones para participar en el mismo. Entre mayo de 2015 y diciembre de 2016 solamente se habían incorporado 10.656 persona al programa, lo que ha motivado una revisión de los requisitos de acceso y de las prestaciones. El Gobierno ha decidido ampliar el plazo en el que se deben incorporar los participantes, flexibilizar el tope de los fondos destinados a medidas de cualificación (hasta la fecha 1.500 euros por participante) y ampliar el período del coaching (hasta la fecha un máximo de 12 meses). Además ha decidido rebajar algo los requisitos de los encargados del coaching debido a las dificultades para encontrar personal cualificado.

A 30.09.2016 había 10.939 participantes, las mujeres estaban infrarrepresentadas con un 31,4%, el 20,6% tiene más de 50% y el 17,4% origen migratorio. En total 500 funcionarios se encargaban del contacto directo con las empresas, una media de 1,6 plazas por cada *jobcenter*. Se contabilizaron un total de 172.138 horas de coaching regular y 95.293 horas de coaching intensivo.

A 30.09.2016, los *jobcenter* habían logrado identificar 6.490 puestos de trabajo temporales y 4.467 puestos de trabajo indefinidos. Del conjunto de los puestos, 6.079 son puestos de trabajo a jornada completa y 4.877 a jornada parcial. Los comentaristas coinciden en señalar que resultará difícil alcanzar los 30.000 puestos de trabajo previstos, y es probable que a lo largo de 2017 se produzca otra revisión de la normativa que regula esta ayuda. La tasa de abandono fue del 17,63%, el 13,34% por parte de los empresarios y el 4,3% por parte de los trabajadores. La tasa de logro de objetivos fue del 48,2%.

El programa para los colectivos especialmente vulnerables tiene mucho mayor éxito, la tasa de logro de objetivos se sitúa en el 91,37%. Al parecer este colectivo tiene mayores necesidades y es más fácil de motivar.

Análisis de la posible eficacia de exclusión de los desempleados de larga duración del ámbito de aplicación del salario mínimo

Un reciente informe del IAB analiza la posible eficacia de la exclusión de los desempleados de larga duración del ámbito de aplicación del salario mínimo (IAB, 2016e, 2016f) a través de entrevistas a tutores en los *jobcenter*, los organismos competentes para la inserción laboral de este colectivo y de un análisis de la estadística laboral de la Agencia Federal de Empleo. Los funcionarios entrevistados coinciden en señalar que esta modalidad apenas se utiliza y se muestran escépticos de que realmente pueda mejorar sustancialmente las oportunidades de estos desempleados de encontrar un empleo. La mayoría de los desempleados de larga duración desconocen esta posibilidad y los *jobcenter*, encargados de autorizar el pago de una retribución inferior, afirman que apenas han expedido los correspondientes certificados.

Los autores descartan un efecto de esta medida sobre los salarios iniciales de los desempleados de larga duración, estos son similares a los de aquellos desempleados que acceden a un empleo poco antes de haber cumplido el año. Por otra parte, tampoco logran identificar efecto alguno en lo relativo a una mejora de la empleabilidad o de la duración del empleo. En 2015, primer año de vigencia de esta norma, solamente un 2% de los desempleados de larga duración que encontró un empleo solicitó un certificado que autoriza al empresario a pagar menos de lo regulado por el salario mínimo – lo que supone aproximadamente 350 solicitudes al mes en toda Alemania, y un 25% de las solicitudes fue denegadas por diversas razones.

Los motivos para un uso tan marginal de este instrumento son diversos: falta de conocimiento por parte de los propios desempleados, salarios regulados por convenios sectoriales o estructuras salariales regionales en parte sensiblemente superiores al salario mínimo. Los funcionarios entrevistados informan además que la excepción de la aplicación del salario mínimo puede tener efectos negativos sobre la motivación de los desempleados, crear recelos en la plantilla de las empresas o incluso dañar la reputación del trabajador. Recomiendan prescindir de este instrumento y promover el uso de otras ayudas como medidas de cualificación o bonificaciones.

Evaluación del proyecto piloto para la inserción de desempleados de larga duración en Renania del Norte Westfalia

Además de los programas federales, diversos gobiernos regionales han puesto en marcha iniciativas propias para fomentar la inserción laboral de los desempleados de larga duración. El IAB (IAB 2016 c, 2016 d) analiza un proyecto piloto del gobierno regional de Renania del Norte-Westfalia que tiene como objetivo lograr la inserción laboral de desempleados de larga duración a través de un programa de empleo subvencionado. El objetivo de este proyecto es acercar a este colectivo a los

requisitos del mercado de trabajo regular y mejorar de esta manera sus oportunidades laborales. El proyecto piloto se inició en 2013 y se ha centrado en 155 empresas del sector terciario de la región con un total de 1.000 participantes. La financiación corre a cargo del FSE. Uno de los puntos más innovadores es el apoyo que se les prestó a los participantes durante el empleo a través de personal pedagógico especializado.

El informe concluye que, efectivamente, este proyecto piloto ha mejorado considerablemente las oportunidades de los participantes de encontrar un empleo y además ha conseguido evitar el efecto *lock-in*, es decir, el riesgo de retrasar el inicio de una actividad laboral por el mero hecho de participar en la medida. Para ello, ha sido decisivo un proceso selectivo muy riguroso de los participantes, centrándose en desempleados con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo por tener una discapacidad, un nivel de formación muy bajo o más de 50 años de edad. Los autores de la evaluación identifican como decisivo el hecho de que el proyecto hubiera previsto desde un inicio una tutoría individualizada. No obstante, la eficacia de esta tutoría dependerá en buena medida del tiempo disponible para dicha tutoría y de si el apoyo está ligado a la realidad empresarial, es decir, al propio puesto de trabajo, se realice en la empresa y tenga como objetivo apoyar el proceso de adaptación en la empresa y mejorar la empleabilidad de los participantes. Los tutores pasan a formar parte de la plantilla de la empresa, presentando un grado de involucración y conocimientos mucho mayor de los procesos de producción. El hecho de que el 76,6% de los participantes afirme que ya no dependen de prestaciones estatales, demuestra el éxito de la medida.

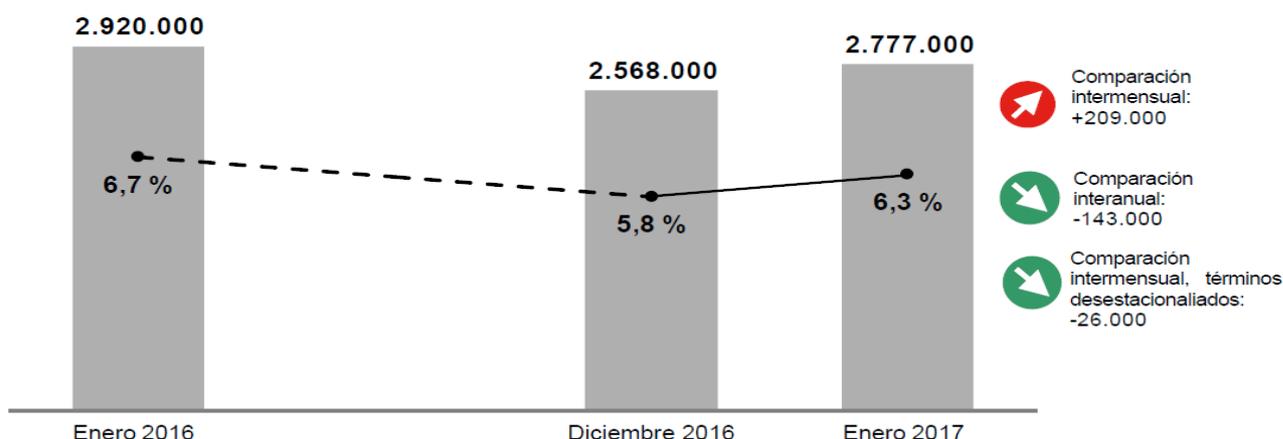
EVOLUCIÓN EL MERCADO LABORAL EN ENERO ¹⁵

Las cifras publicadas en febrero por la Agencia Federal de Empleo sobre la evolución del mercado de trabajo son las siguientes:

El número de **parados** registrados en las Agencias de Empleo aumentó en enero en 209.000 personas en relación con el mes anterior; no obstante, en términos desestacionalizados hubo 26.000 parados menos frente a diciembre. En los últimos tres años aumentó el desempleo en enero en 256.000 personas por término medio. El número total de parados alcanzó la cifra de 2.777.000 desempleados. En comparación interanual había 143.0000 personas menos en situación de desempleo. Se registró una tasa de desempleo del 6,3%, lo que implica un aumento de medio punto porcentual respecto al mes anterior.

¹⁵ Fuente: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick-Nav.html>

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO (enero de 2017)



El **subempleo**, que comprende además las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, disminuyó en enero en 16.000 personas en términos desestacionalizados. El subempleo se situó en 3.730.000 personas en total, 49.000 más que hace un año.

Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en diciembre se registró una cifra de desempleo de 1,54 millones de personas y una tasa de desempleo de 3,5%.

En enero había registradas en el ámbito del **seguro contributivo de desempleo** 1.010.000 personas, lo que implica un aumento de 49.000 personas en comparación interanual; no obstante, se percibe en esta cifra una sobrevaloración de unas 60.000 personas debido a las enmiendas legales. En total, 871.000 personas percibieron durante el mes de enero la prestación contributiva por desempleo, 66.000 menos que hace un año.

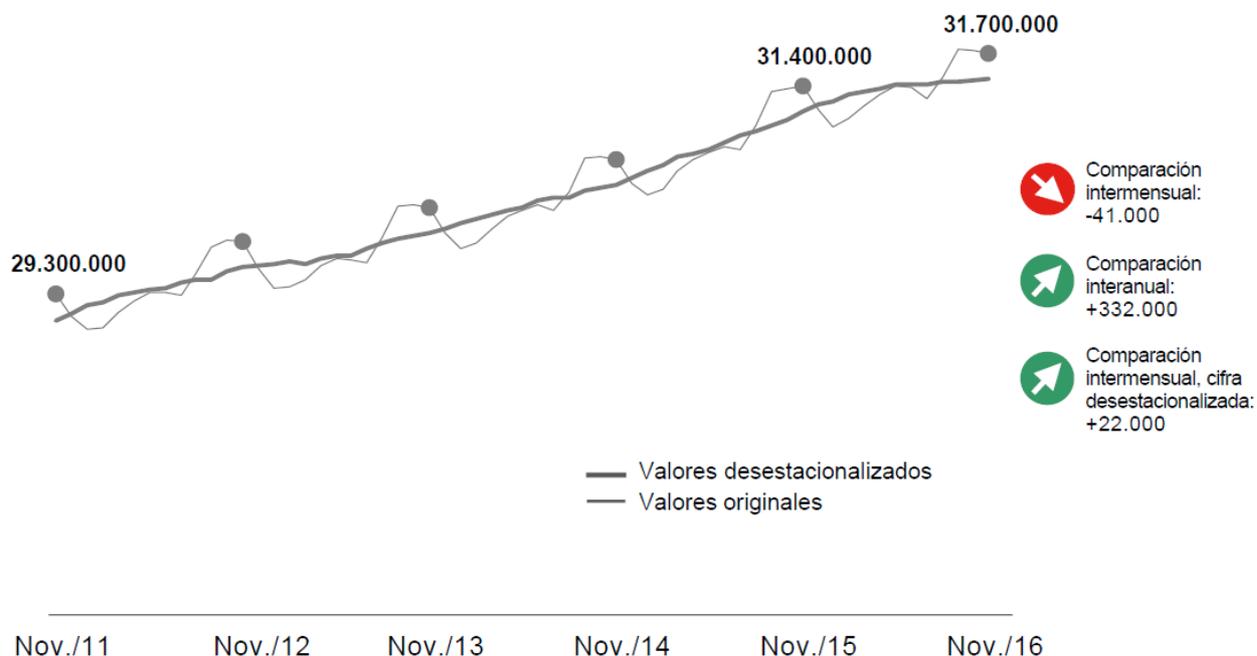
En cuanto a la evolución del seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la **prestación no contributiva por desempleo** se cifró en enero en 4.343.000 personas, 77.000 más que hace un año. Con ello, un 8,0% de la población alemana en edad laboral depende de esta prestación. En el ámbito del seguro básico de desempleo había registradas 1.767.000 personas, 192.000 menos respecto a 2016 (unas 130.000 sin tener en cuenta los cambios legales). Una gran parte de los perceptores de la prestación no contributiva por desempleo no están desempleados, sino que trabajan al menos 15 horas semanales, tienen hijos pequeños o familiares dependientes o se encuentran realizando todavía una formación profesional, es decir, buena parte de estos beneficiarios no se encuentran a disposición del mercado de trabajo.

Continuó creciendo la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana en comparación interanual, aunque últimamente este crecimiento se ha moderado notoriamente. Según la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la **ocupación** aumentó en diciembre en 24.000 personas en términos desestacionalizados frente a noviembre, alcanzando las 43.590.000 personas, 233.000 más en comparación interanual. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la

afiliación de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de octubre a noviembre en 22.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 31.720.000 personas afiliadas, se registró un crecimiento de 332.000 personas en comparación interanual.

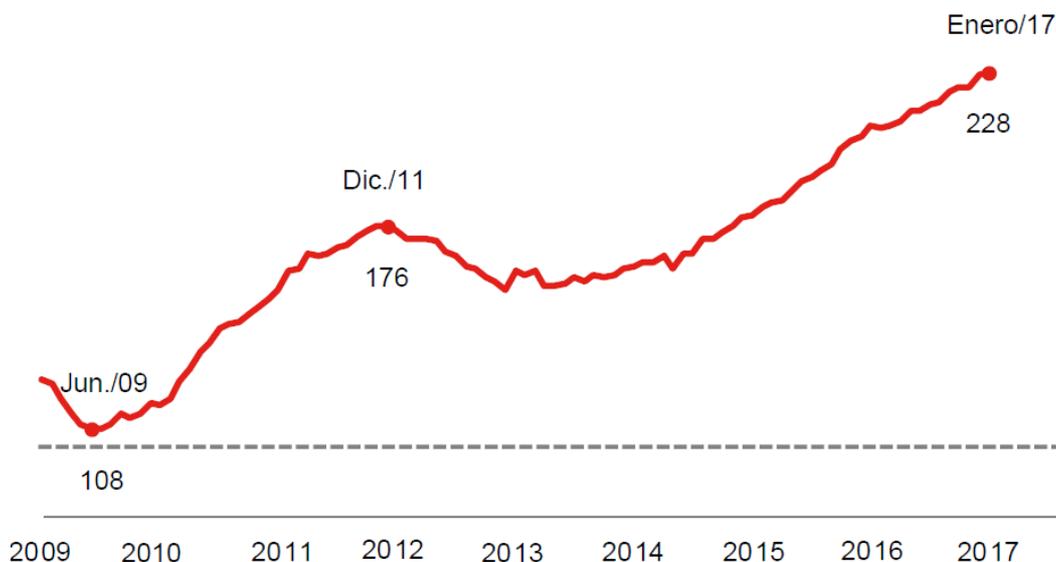
AFILIACIÓN: VALOR ORIGINAL Y DESESTACIONALIZADO

Evolución de noviembre de 2011 a 2016



Sigue siendo alta la **demanda de mano de obra**. En enero había registrados en la Agencia Federal de Empleo 647.000 puestos de trabajo vacantes, 66.000 más que hace un año. En términos desestacionalizados aumentó la demanda en 9.000 puestos en comparación con el mes anterior. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, aumentó un punto porcentual a 228, y se situó 18 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

EVOLUCIÓN DE INDICE BA-X
(indicador del nivel de demanda de mano de obra)



En cuanto al **mercado de formación profesional**, de octubre de 2016 a enero de 2017 un total de 68.000 personas buscaban nuevamente o por primera vez un puesto de formación profesional de incorporación inmediata. De ellos, 40.000 habían encontrado en esa fecha un puesto de formación o se habían decidido por una alternativa. Unos 28.000 solicitantes no encontraron una plaza de formación.

Los primeros datos sobre el inicio del nuevo curso de formación en otoño de 2017 muestran una situación estable. Con 381.000 puestos de formación notificados y con 331.000 solicitantes de un puesto de formación, las cifras se siguen manteniendo casi al mismo nivel en comparación interanual. El mercado de formación registra en enero todavía mucho movimiento, por lo que es muy pronto para hacer una valoración sólida.

En cuanto a los efectos de la **migración en el mercado laboral** hay que destacar que la afiliación de personas inmigrantes, tanto procedentes de Europa como de otros países no europeos, ascendió en 247.000 personas, es decir un 14%, y el desempleo de los ciudadanos de los principales países de origen no europeos de los refugiados (Siria, Iraq, Afganistán, Eritrea, Irán, Nigeria, Paquistán y Somalia) aumentó en 87.000 personas en comparación interanual (+86%).

Comentarios

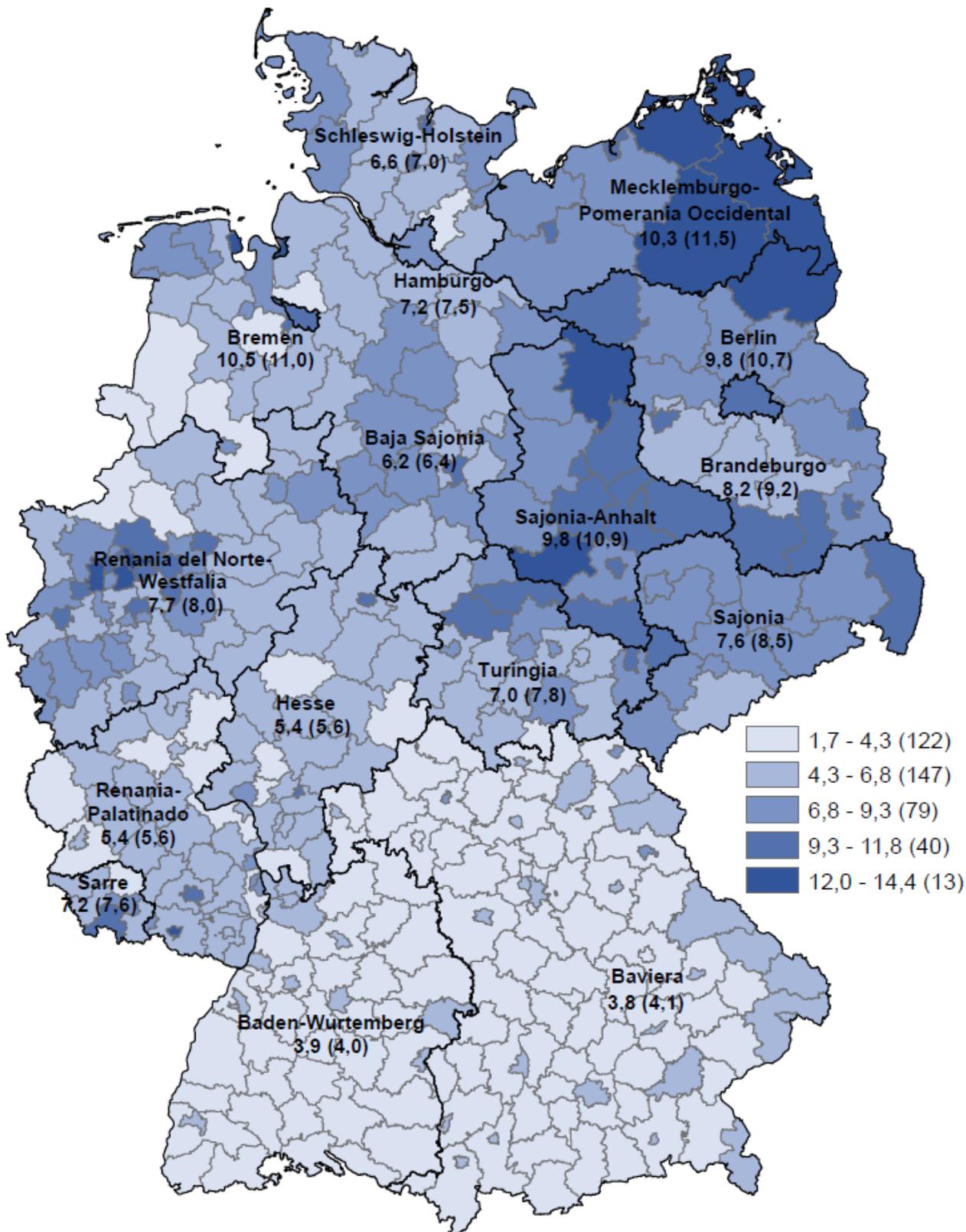
Al presentar las cifras relativas a enero, el **presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), Frank-J. Weise**, acentuó la buena situación que presentó el mercado laboral a inicios de año. Destaca que el aumento del desempleo ha sido exclusivamente de carácter estacional ya que en términos desestacionalizados ha habido un descenso.

La **Ministra Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD)**, subraya el descenso de desempleo en términos desestacionalizados y el aumento

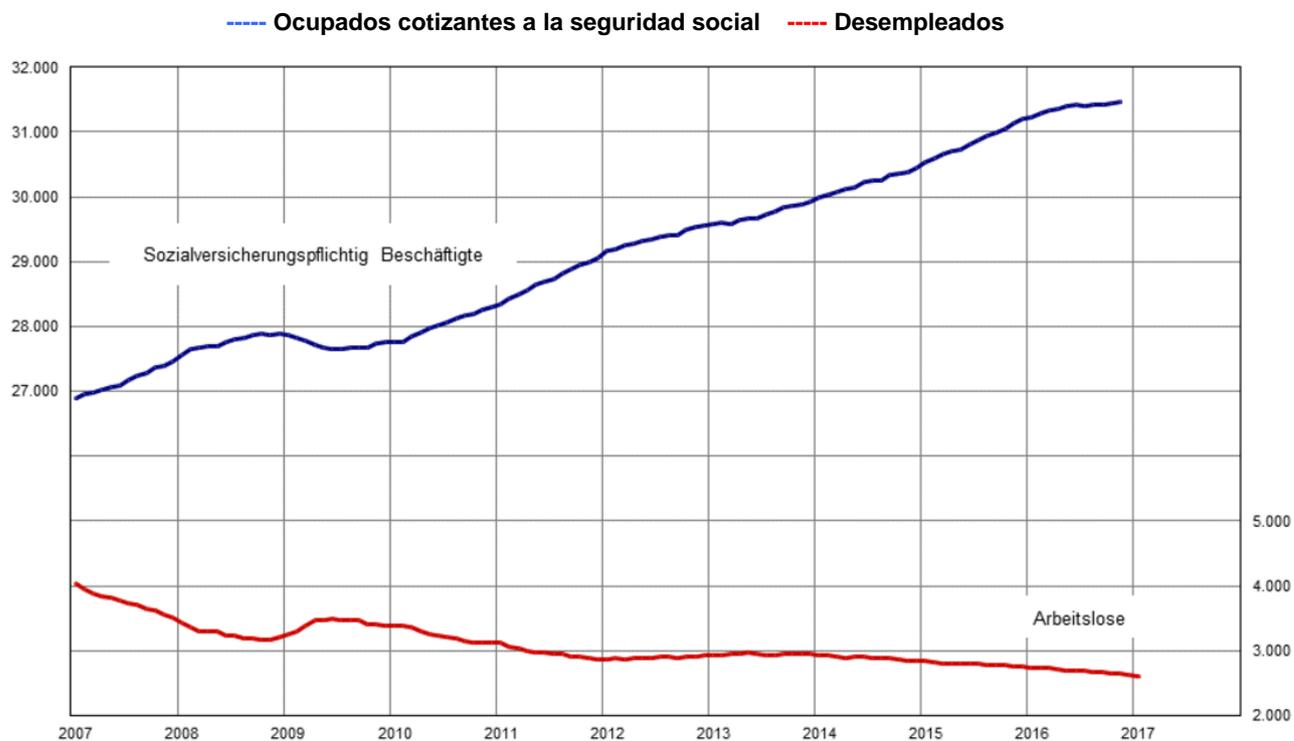
de refugiados desempleados que se desprenden de las estadísticas. Al mismo tiempo, ve una clara tendencia para el futuro, en la que continuará el descenso del desempleo y el aumento de la ocupación. Por ello, considera de gran importancia vincular la alta capacidad de absorción que muestra actualmente el mercado laboral con las nuevas oportunidades que surjan con él y la motivación de las personas. A este objetivo contribuirá el proyecto de ley que permitirá la vuelta de un trabajo de jornada parcial a jornada completa, proyecto que dará nuevas perspectivas a muchas mujeres que trabajan con ese tipo de contratos, al mismo tiempo que este colectivo podrá ayudar a cubrir la necesidad de mano de obra especializada. Según sus palabras, “también los refugiados son bienvenidos al mercado laboral ya que gracias a la buena coyuntura económica nadie debe temer perder su trabajo”.

Annelie Buntenbach, miembro del consejo directivo de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), subrayó también las positivas cifras del mercado laboral aunque censuró el “olvido” que sufren las personas más mayores en cuanto a su inserción laboral y el hecho de que tengan que jubilarse más tarde. Buntenbach demanda que las medidas de fomento también se centren en este colectivo.

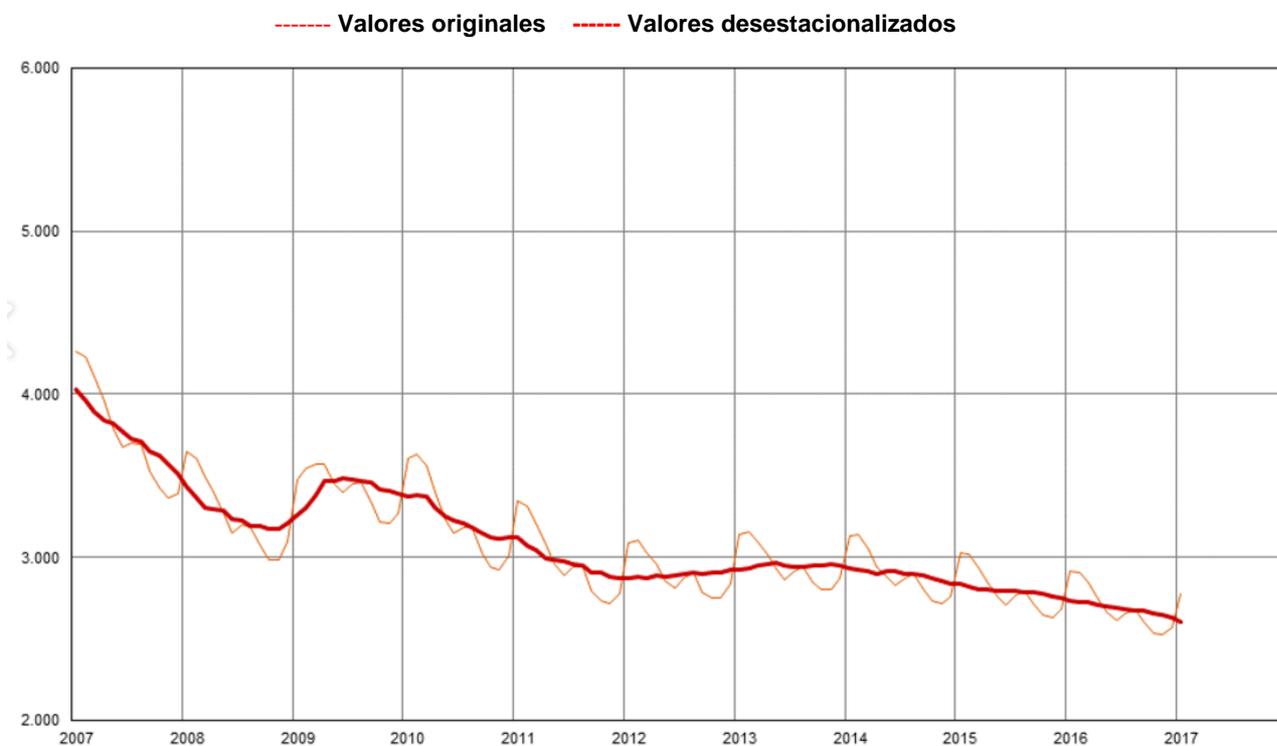
**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITIOS (sobre la población activa total)
ENERO DE 2017 (comparación con enero de 2016)**



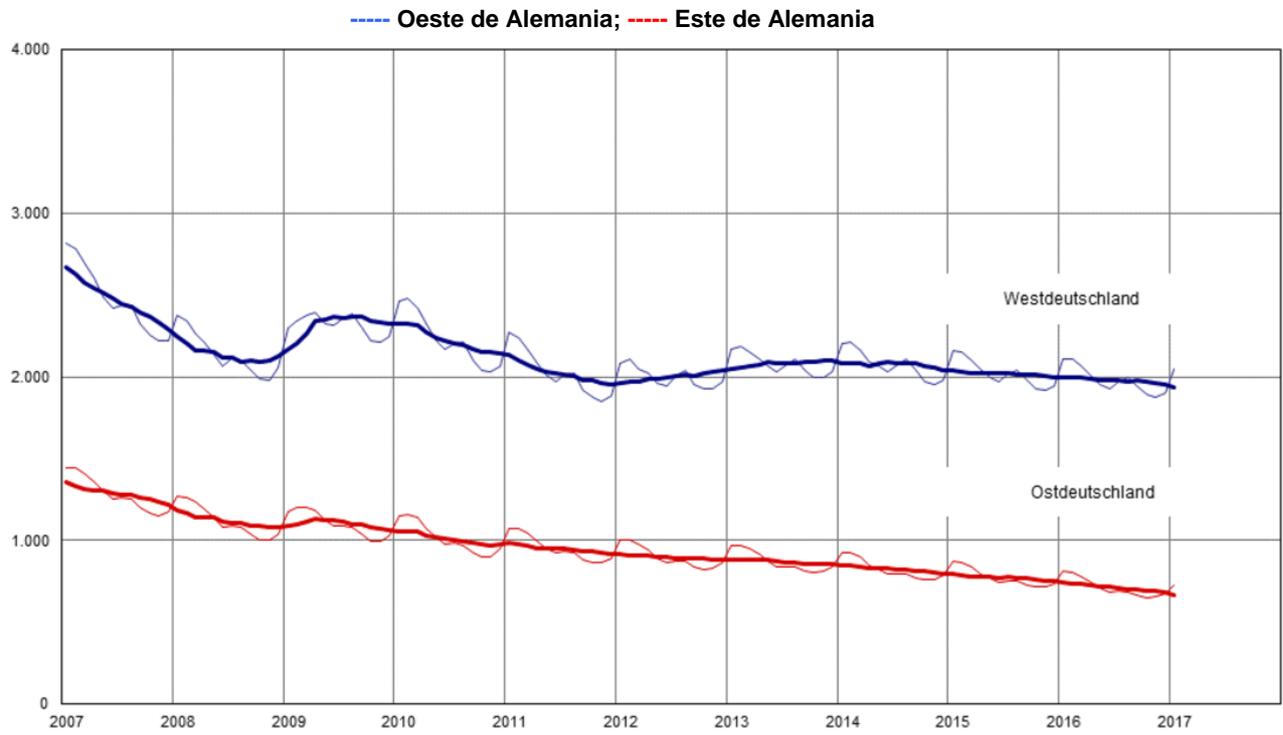
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)



EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)



EVOLUCIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL ESTE Y OESTE DE ALEMANIA
(en miles, cifras desestacionalizadas)



VALORES INDICATIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

ENERO 2017	2017		2016				Variación en comparación interanual (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Enero		Diciembre	Noviembre	Octubre	Enero		Diciembre	Noviembre	
	valor absoluto		%		%		%			
	1	2	3	4	5	6	7	8		
POBLACION OCUPADA										
Ocupados (promedio mensual)	...	43.586.000	43.790.000	43.797.000	0,5	0,6		
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	31.716.200	31.757.400	1,1		
DESEMPLEADOS – Total	2.777.387	2.568.273	2.531.975	2.539.939	-143.034	- 4,9	- 4,2	- 3,8		
De ellos 36,4% en el Código Social III	1.010.476	785.324	756.094	756.357	49.169	5,1	- 1,6	- 1,0		
63,6% en el Código Social II	1.766.911	1.782.949	1.775.881	1.783.582	-192.203	- 9,8	- 5,3	- 5,0		
56,4% hombres	1.567.694	1.420.750	1.385.075	1.384.256	-62.278	- 3,8	- 2,7	- 2,1		
43,6% mujeres	1.209.687	1.147.514	1.146.891	1.155.676	-80.762	- 6,3	- 6,1	- 5,9		
8,6% ≥15 y <25 años	239.192	219.562	219.974	229.819	3.327	1,4	2,6	3,6		
1,7% dar.: ≥15 y <20 años	48.090	47.478	48.261	50.894	2.056	4,5	7,8	10,1		
20,7%: ≥ 55 años	574.327	534.499	527.474	523.640	-32.022	- 5,3	- 4,5	- 4,0		
24,9% extranjeros	692.556	642.700	633.391	630.852	69.833	11,2	12,2	13,2		
74,8% alemanes	2.077.820	1.918.983	1.892.301	1.903.037	-214.599	- 9,4	- 8,8	- 8,5		
6,1% con discapacidad grave	170.450	164.072	164.191	164.191	-10.155	- 5,6	- 5,2	- 4,8		
CUOTA DE DESEMPLEO										
- en relación con la población activa hombres	6,3	5,8	5,7	5,8	6,7	-	6,1	6,0		
hombres	6,7	6,1	5,9	5,9	7,0	-	6,3	6,1		
mujeres	5,8	5,5	5,5	5,5	6,2	-	5,9	5,9		
≥15 y <25 años	5,3	4,9	4,9	5,1	5,2	-	4,7	4,7		
≥15 y <20 años	3,7	3,7	3,7	3,9	3,6	-	3,5	3,5		
≥55 y <55 años	7,0	6,5	6,4	6,4	7,6	-	7,1	6,9		
extranjeros	16,	15,2	15,0	15,0	16,0	-	14,7	14,4		
alemanes	5,2	4,8	4,7	4,8	5,7	-	5,3	5,2		
- en relación con la población activa por cuenta ajena	7,0	6,5	6,4	6,4	7,4	-	6,8	6,7		
SUBEMPLEO										
Desempleo en sentido amplio	3.158.48	2.967.252	2.937.362	2.927.298	-73.288	- 2,3	- 1,4	- 0,8		
Subempleo en sentido estricto	3.704.55	3.532.334	3.494.663	3.469.580	51.458	1,4	2,0	2,1		
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.729.74	3.557.472	3.520.238	3.495.312	49.341	1,3	1,5	1,3		
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	8,3	7,9	7,8	7,8	8,3	-	7,9	7,8		
PERCEPTORES DE PRESTACIONES										
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	871.30	752.608	712.719	705.359	-65.882	- 7,0	- 4,9	- 4,6		
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.343.44	4.318.393	4.307.874	4.302.360	77.122	1,8	1,8	1,6		
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.662.90	1.647.088	1.635.180	1.625.991	72.235	4,5	3,4	2,7		
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	8,0	7,9	7,9	7,9	7,9	-	7,8	7,8		
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS										
- Nuevas en el mes	152.07	181.141	187.446	204.260	-5.112	- 3,3	16,9	- 0,9		
- Nuevas desde inicios de año	152.07	2.307.968	2.126.827	1.939.381	-5.112	- 3,3	6,7	6,0		
- Total de ofertas	646.99	658.435	681.113	691.372	66.147	11,4	11,4	11,6		
Índice de empleo BA-X	228	227	223	223	x	x	x	x		
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total	911.46	939.584	964.775	937.691	127.126	16,2	14,2	15,1		
de ellos: Activación y reinserción profesional	223.14	239.142	245.452	234.552	72.303	47,9	43,1	47,1		
Orientación y formación profesional	209.62	205.577	202.785	194.941	3.195	1,5	- 0,0	0,5		
Formación continua	175.56	177.621	182.205	174.857	12.417	7,6	4,7	5,7		
Inicio de una ocupación	131.86	134.396	137.215	135.710	26.024	24,6	20,3	18,1		
Medidas especiales para discapacitados	70.90	71.441	76.116	75.356	1.043	1,5	0,7	0,7		
Medidas de creación de empleo	87.75	96.067	103.714	105.552	11.675	15,3	14,5	14,1		
Otros tipos de fomento	12.60	15.340	17.288	16.723	469	3,9	12,2	22,1		
Datos desestacionalizados	Enero/17	Dic./16	Nov./16	Oct./16	Sep./16	Ago./16	Jul./16	Jun./16		
Población ocupada	...	24.000	26.000	7.000	23.000	9.000	-44.000	20.000		
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	22.000	16.000	-3.000	31.000	-12.000	4.000		
Desempleados	-	-20.000	-8.000	-15.000	-2.000	-9.000	-9.000	-6.000		
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-	-6.000	8.000	3.000	10.000	0	7.000	15.000		
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	9.0	8.000	4.000	6.000	6.000	7.000	4.000	4.000		
Cuota de desempleo en relación con el total de la población	5,9	6,0	6,0	6,0	6,1	6,1	6,1	6,1		
Cuota de desempleo según OIT	...	3,9	3,9	4,0	4,1	4,1	4,2	4,2		