



Estudio comparativo inicial de contexto y recursos de empleo para personas de más de 45 años en Alemania, Lituania, España y Suecia

La meta y los objetivos del estudio

La meta principal de este estudio comparativo es identificar las políticas del mercado laboral y la educación, las iniciativas, recursos, e instituciones nacionales y europeas orientadas a grupos de personas de más de 45 años de edad. Los hallazgos de este estudio serán usados como la referencia de información principal para el desarrollo de otros productos del proyecto, incluyendo:

- Desarrollo de los tutoriales de entrenamiento para programas de asignación de trabajos para las personas de más de 45 años de edad, donde los hallazgos del estudio (especialmente relacionados a las necesidades de aprendizaje, provisión de entrenamiento y servicios de empleo en los países, políticas de empleo y VET, centradas en la población de más de 45 años) servirán como una fuente útil de información.
- Desarrollo del centro Mature 2.0 45+, el cual también contendrá los principales hallazgos del área de información del estudio comparativo de cada país, como oferta de entrenamiento, ofertas nacionales de trabajo y EURES, reportes y alertas sobre aspectos relevantes de trabajo del grupo, enlaces y contactos útiles relevantes al grupo.
- Los hallazgos del estudio también serán usados para la preparación de diferentes artículos y documentos de trabajo.

Metodología

La metodología de estudio fue desarrollada por el Folkuniversitetet (Suecia). Las preguntas de la investigación cubren los siguientes temas:

1. Situación de las personas de más de 45 años en cuanto a la educación / empleo / empleo independiente, e inclusión cívica.
2. Infraestructura existente para a las personas de más de 45 años en el sistema educativo / mercado laboral en países compañeros.
3. Situación de empleo de las personas de más de 45 años, y actores clave locales y regionales involucrados – por ejemplo, agencias de empleo, servicios sociales, organizaciones privadas, etc.



4. Perspectiva de los interesados / actores responsables de trabajar con personas de más de 45 años en los países compañeros – cuáles barreras / soluciones reconocen ellos.

5. Criterio formal para entrar a la educación formal (pre-vocacional, VET, curso de empresa, etc.)

6. Educación / entrenamiento formal e informal centrado en el grupo de personas de más de 45 años.

7. Inventario de investigación nacional realizada sobre el grupo objetivo de personas de más de 45 años.

8. Políticas nacionales hacia las personas de más de 45 años en el sistema educativo / mercado laboral, en los países compañeros.

Se aplicaron varios métodos principales de investigación – estudio de escritorio de literatura existente, análisis de información estadística oficial, análisis de contenidos de documentos de políticas, e investigación social cualitativa realizada entrevistando actores responsables, y creadores de políticas, en el proyecto de países compañeros.

Hallazgos principales

Lituania

Una integración social y económica efectiva del grupo de personas mayores de 45 años es de crucial importancia para un desarrollo económico y social coherente en Lituania debido a la rápida reducción de recursos humanos causados por la emigración y tendencias de desarrollo demográfico desfavorables.

Aunque el grupo de personas de más de 45 años no es discernido específicamente en las políticas nacionales de educación y empleo, muchas políticas se centran en este grupo de personas junto con otros grupos de personas.

Observando las iniciativas de política actuales relacionadas con la implementación de educación y oportunidades de empleo para las personas de más de 45 años, puede notarse la falta de consistencia y enfoque sistemático en este campo.

Actualmente, la mayoría de estas políticas están basadas en los proyectos financiados por la Unión Europea, lo que nos hace preguntarnos sobre su sostenibilidad e impacto a largo plazo.



Alemania

Como se comentó, el grupo de personas de más de 45 años no puede ser descrito como un grupo desaventajado como tal en Alemania.

El grupo principal de interés para nuestro proyecto en Alemania probablemente será el grupo de personas mayores desempleadas a largo plazo quienes han sido golpeadas particularmente duro por las tendencias del mercado laboral si ellos también tienen habilidades pocas o medias.

La cualificación de este grupo objetivo, ya sea viejo o joven, también es una preocupación mayor en el contexto de la digitalización del trabajo, la cual como se ha descrito arriba, es una de las tendencias más grandes en la política del mercado laboral en Alemania, por el momento.

Todas las investigaciones indican que la cualificación será cada vez más el factor determinante para una participación exitosa en el mercado laboral.

España

La sociedad española experimenta cambios profundos tanto sociales como económicos, traídos por la globalización, tecnologías de la información y comunicación, y otros avances tecnológicos, todo lo cual está transformando el modelo social y económico.

Las formas y posibilidades de relacionarse, comunicarse, moverse, producir bienes y servicios están mutando, están desapareciendo industrias mientras que sectores y modelos de trabajo nuevos emergen, demandando nuevos conocimientos y habilidades.

Las políticas de empleo anticipan para la persona desempleada un rol más activo, que sea un protagonista de cambio, que cada persona pueda detectar y abordar sus necesidades y soluciones basadas en lo que son, sienten, tienen y necesitan, en relación a sí mismos y otros.

En frente de soluciones estructuradas y generalistas, existe un desarrollo preferido de respuestas creativas y personalizadas (la ayuda proveída por el entrenamiento es muy efectiva en este aspecto.)

El estimular a las personas, además de estimular los lazos de comunidad (desarrollando inteligencia territorial), y el valor de la inclusión local y de ciudadanos a pesar del desempleo, juega un papel importante.

Las personas, a pesar de su estado como desempleado, deberían sentirse

2016-1-ES01-KA204-024951



integradas, útiles y activas. Y en este sentido, debemos proveer apoyo y consejo a emprendedores de edad mayor en general, y especialmente a emprendedores sociales, porque todos podemos cambiar el mundo a cualquier edad.

Otra área clave de trabajo es el entrenamiento. Basados en análisis ocupacional con mejores perspectivas, el entrenamiento necesita ser identificado en dos categorías grandes: a) Necesidades transversales: idiomas, ciencia de la computación, trabajo en equipo, habilidades sociales, b) Necesidades sectoriales, las cuales deben ser contrastadas con las necesidades de empleadores, especialmente empleadores locales para que estos puedan cumplir demandas reales, y generen entrenamiento de calidad con valor añadido.

La optimización de recursos y la búsqueda de acciones innovadoras de alto impacto son, hoy en día, más necesarios que nunca.

Suecia

Es muy evidente que el grupo de personas de más de 45 años no tiene desventajas en el mercado laboral en Suecia, y tampoco es excluido del sistema educativo.

Las medidas tomadas son dirigidas más que todo al grupo de personas de más de 55 años, y principalmente están dirigidas al subgrupo de ese grupo que se encuentra desempleado a largo plazo. Aquí podemos distinguir tres categorías diferentes de barreras:

- * Estructural: Experiencia de trabajo y aprendizaje anteriores; la operación de servicios de guía y entrenamiento; política de estado, incluyendo la provisión y financiación de servicios de guía y transporte público; las actitudes y prácticas de los empleadores; discriminación; racismo; discriminación por edad tanto hacia personas jóvenes como viejas; sexismo;
- * Situacional: Experiencia de trabajo equivocada, salud mental y/o física pobre, discapacidad física, discapacidad de aprendizaje, certificaciones inferiores, falta de información sobre la educación, guía o el mercado laboral;
- * Disposicional: Baja autoestima y seguridad en sí mismo, aceptación de estereotipos negativos sobre sí mismos, ira y desesperanza, miedo hacia el cambio.



En muchas de las iniciativas que se están corriendo actualmente, el enfoque se encuentra sobre la educación y entrenamiento básico, como el ICT, cómo aplicar para un trabajo, cómo usar motores de búsqueda cuando se busque y aplique para un trabajo, y entrenamiento y educación dentro del trabajo.

Conclusiones

El empleo y la integración en el aprendizaje de vida de las personas de más de 45 años en los países compañeros del proyecto son objetivos estratégicamente importantes de desarrollo socioeconómico de dichos países.

Las condiciones socioeconómicas e institucionales, y los desafíos de la integración en el mercado laboral, y sostenibilidad de empleo de las personas de más de 45 años, son muy diferentes en los países compañeros:

Lidiando con los problemas de carencia de fuerza de trabajo causada por la emigración en Lituania, satisfacción de las cambiantes necesidades de habilidades altas y escasez de estas en Alemania, copando con los desafíos de la post-crisis de empleo en España, o eliminando unas pocas barreras para los grupos desaventajados en cuanto a acceder al empleo y entrenamiento en Suecia.

Sin embargo, a pesar de estas diferencias, pueden notarse ciertas similitudes en los enfoques usados en las políticas y medidas de educación, entrenamiento y empleo de las personas de más de 45 años, como individualización de la educación y ofertas de trabajo, uso de tecnologías ICT, y cooperación más cercana entre el estado, compañeros sociales y negocios en el desarrollo de los servicios de educación y empleo para adultos.

El reporte completo puede ser visto en el sitio web del proyecto:

<http://www.mature45.eu>