

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN DICIEMBRE DE 2011

A finales de 2011, el mercado laboral de Alemania estuvo en su mejor condición desde la reunificación de Alemania. La evolución a lo largo del año de 2011 fue sumamente positiva. Paralelamente a un retroceso del desempleo, la cifra del empleo sujeto a la seguridad social creció considerablemente. La demanda de mano de obra se mantiene en un nivel muy alto. El incremento de la cifra de desempleo de noviembre a diciembre en 67.000 a 2.780.000 se debe a factores meramente estacionales y fue mucho más moderado que en años anteriores. En cifras desestacionalizadas, se puede hablar de un retroceso del desempleo en 22.000, y en comparación interanual, en 231.000. La cuota de desempleo se situó en diciembre en el 6,6 % (+0,2 puntos porcentuales / cuota en diciembre de 2010: 7,1 %).

Desempleo

La cifra media de desempleo en 2011 se situó en 2.976.000 personas registradas en paro, 263.000 menos que en 2010. La cuota media de desempleo fue de un 7,1 % (2010: 7,7 %). Al lado del auge económico, cambios estructurales y las reformas laborales de los últimos años contribuyeron a la buena evolución en el mercado laboral. La Agencia Federal de Empleo considera que en el contexto de una evolución económica similar, hace diez años (antes de las profundas reformas laborales) el impacto en la cifra de desempleo hubiera sido menso contundente. Por otro lado, no se debe olvidar la cifra considerable de personas subempleadas que son personas cuya actividad laboral no alcanza para el propio sustento o que por su participación en medidas de política activa de mercado de trabajo no están a la disposición del mismo. En diciembre, estaban registradas 3.898.000 personas como subempleadas, 491.000 menos que hace un año.

La cifra de personas desempleadas que percibían una prestación a raíz del seguro contributivo de desempleo (estando en el paro durante menos de un año) creció de noviembre a diciembre en 44.000 a 813.000 (135.000 menos que en diciembre de 2010). Los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo crónico se sumaron en diciembre a 4.450.000 personas (+3.000 frente a noviembre). De esta forma, en Alemania el 8,2 de la población activa dependía de este tipo de ayuda. La cifra de personas desempleadas que percibían la ayuda básica al sustento creció en 23.000 a 1.967.000 (96.000 menos que en diciembre de 2010).

Ocupación

En comparación interanual, la cifra de la ocupación sujeta a la seguridad social creció en noviembre de 2011 en 521.000 a 41,61 millones de personas. La cifra de trabajadores sujetos a la seguridad social creció en 719.000 a 29,02 millones (registrados en octubre de 2011). El empleo a jornada completa creció en 366.000, y a jornada parcial en 330.000.

La demanda de mano de obra

La demanda de mano de obra se mantuvo en un nivel alto. En diciembre, estaban registrados 467.000 puestos de trabajo vacantes, 87.000 más que hace un año. En casi todos los sectores económicos se va observando un crecimiento de la demanda de trabajadores. Más que nada se precisan especialistas de mecatrónica, electricidad, energía, metal, logística, maquinaria y

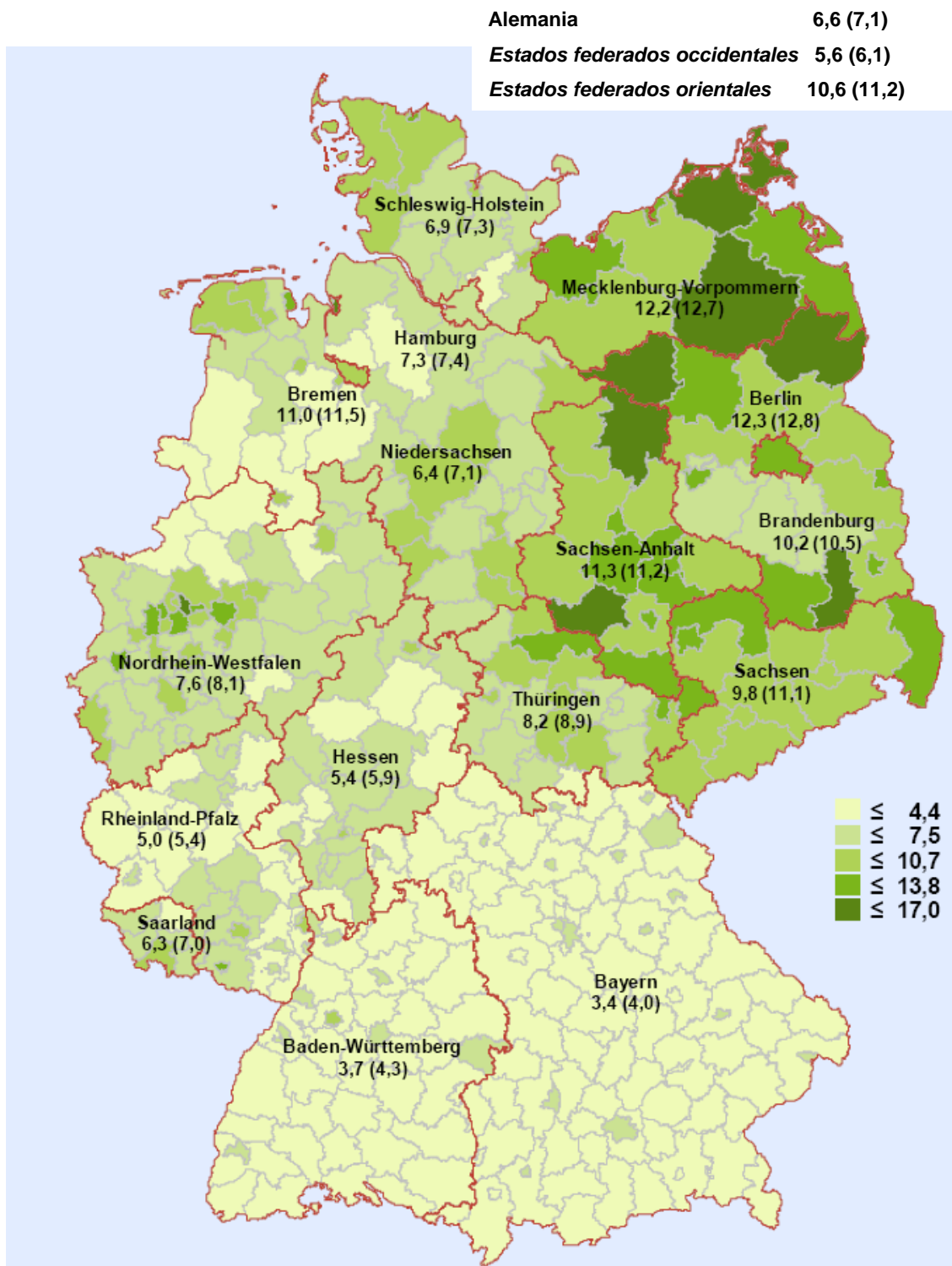
sanidad. El índice "BA-X" de la Agencia Federal de Empleo subió de noviembre a diciembre en un punto a 180 puntos (+24 puntos frente a diciembre de 2010).

El presupuesto de la Agencia Federal de Empleo

Todo parece indicar, que los ingresos de la Agencia Federal de Empleo, de previsiblemente 37.600 millones de euros) superaron los gastos (37.500 millones de euros). De esta forma, la Agencia Federal de Empleo puede prescindir de nuevos préstamos. Al establecer el presupuesto para 2011, se pronosticaba un déficit de 5.400 millones de euros. Cabe mencionar que en 2011 el Gobierno Federal transfirió a la Agencia de Empleo la suma de 469 millones de euros a cambio del pago de las cuotas a la seguridad de pensiones de personas ocupadas en talleres para discapacitados que la Agencia Federal asumió durante los últimos cuatro años.

Estadísticas laborales

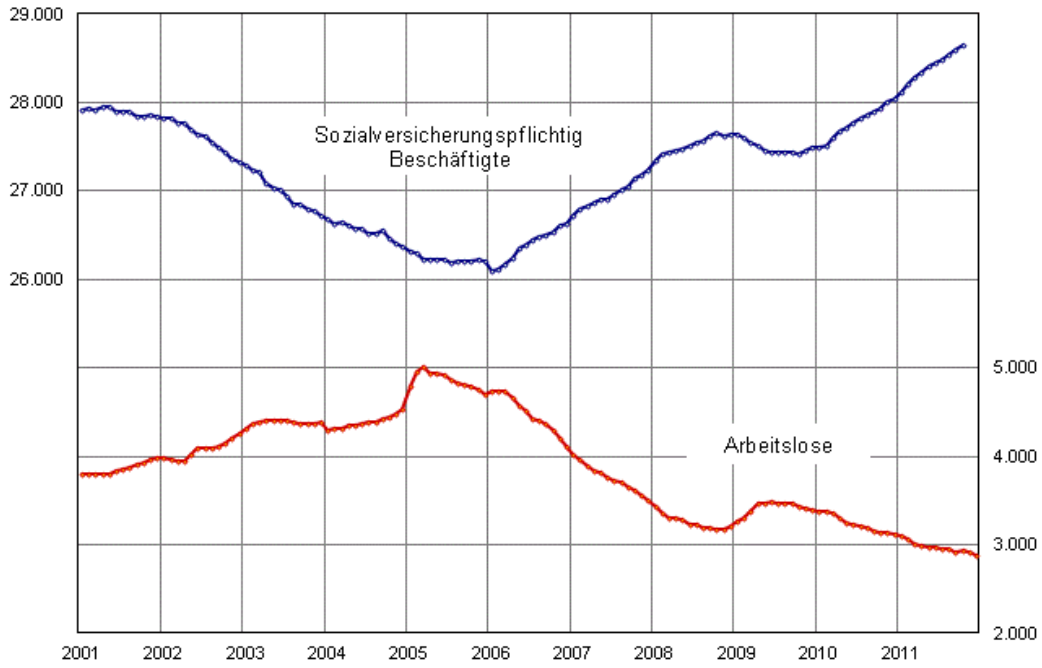
Cuota de desempleo en Alemania, diciembre de 2011 (entre paréntesis 2010)



Diciembre 2011	2011				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Diciembre	Noviembre	Octubre	Septiembre	Diciembre		Noviembre	Septiembre
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	41.609.000	41.609.000	41.465.000	1,3	1,3
Empleados cotizantes a Seg. Social	29.015.000	28.972.600	2,5
DESEMPLEADOS								
- Total	2.780.206	2.713.054	2.736.926	2.795.570	-230.972	-7,7	-7,3	-6,9
De ellos: hombres 53,1 %	1.476.465	1.416.554	1.421.292	1.451.791	-140.511	-8,7	-8,0	-7,7
mujeres 46,9 %	1.303.741	1.296.500	1.315.634	1.343.779	-90.461	-6,5	-6,6	-6,1
jóvenes 15-25 8,6 %	239.767	234.073	246.908	279.409	-25.692	-9,7	-10,6	-10,9
de ellos: 15-20 1,5 %	41.282	41.218	43.983	51.472	-3.493	-7,8	-8,8	-11,5
personas 50-65 31,9 %	886.720	865.955	861.743	865.911	-34.224	-3,7	-2,7	-1,9
de ellos: 55-65 18,8 %	523.718	514.483	512.182	514.373	-12.250	-2,3	-0,9	-0,1
extranjeros 16,2 %	449.883	443.026	445.641	451.617	-23.747	-5,0	-5,2	-5,2
alemanes 83,7 %	2.326.852	2.266.557	2.287.735	2.340.367	-206.761	-8,2	-7,7	-7,3
discapacitados 6,2 %	173.700	172.602	173.761	174.939	-2.601	-1,5	-0,4	0,9
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	6,6	6,4	6,5	6,6	7,1	-	6,9	7,0
Hombres	6,6	6,3	6,3	6,5	7,2	-	6,9	6,9
Mujeres	6,6	6,5	6,6	6,8	7,1	-	7,0	7,1
15 a 25 años	5,1	5,0	5,3	6,0	5,6	-	5,5	5,8
15 a 20 años	3,1	3,1	3,3	3,8	3,1	-	3,2	3,5
50 a 65 años	7,6	7,5	7,4	7,5	8,2	-	8,0	7,9
55 a 65 años	8,2	8,0	8,0	8,0	8,8	-	8,5	8,4
Extranjeros	14,0	13,7	13,8	14,0	14,8	-	14,6	14,7
Alemanes	6,0	5,8	5,9	6,0	6,5	-	6,3	6,3
- en rel. con la población civil asalariada	7,4	7,2	7,3	7,4	8,0	-	7,8	7,8
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.029.663	2.968.804	2.987.673	3.044.102	-254.992	-7,8	-7,7	-7,1
Subempleo sentido estricto	3.675.529	3.635.469	3.662.820	3.710.173	-476.359	-11,5	-11,7	-11,5
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.898.075	3.859.884	3.881.391	3.927.405	-491.369	-11,2	-11,4	-11,4
% de subempleo (sin jornada reducida)	9,1	9,1	9,1	9,2	x	x	x	x
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	784.603	719.753	718.605	738.542	-101.157	-11,4	-12,9	-13,7
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.449.985	4.446.554	4.472.074	4.518.411	-251.395	-5,3	-5,5	-5,9
- Subsidio social	1.702.998	1.703.984	1.711.644	1.719.117	-65.045	-3,7	-3,9	-4,2
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	165.447	192.994	171.622	193.329	4.593	2,9	12,3	-3,0
De ellas: sujetos a la seguridad social	153.172	178.722	157.741	178.330	6.540	4,5	15,0	-2,1
- Nuevas desde principio de año	2.232.506	2.067.059	1.874.065	1.702.443	215.290	10,7	11,3	11,2
De ellas: sujetos a la seguridad social	2.059.053	1.905.881	1.727.159	1.569.418	232.191	12,7	13,4	13,3
- Total de ofertas	466.619	491.656	499.521	501.217	86.811	22,9	24,7	24,7
De ellas: sujetos a la seguridad social	436.010	458.266	465.099	467.385	87.679	25,2	27,1	26,7
De ocupación inmediata	415.084	448.901	451.719	453.707	84.778	25,7	26,9	28,6
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	1.155.384	1.200.932	1.186.151	1.140.309	-320.286	-21,7	-21,9	-21,9
De ellos: cualificación	168.633	176.543	172.729	164.407	-56.336	-25,0	-22,2	-20,8
Asesor. profesional y fomento a la FP	331.026	330.516	318.049	286.775	-61.968	-15,8	-13,5	-12,6
Prestaciones de apoyo al empleo	282.469	289.631	289.351	291.640	-53.770	-16,0	-17,6	-19,2
Medidas de creación de empleo	183.520	199.885	203.985	201.716	-95.911	-34,3	-36,8	-37,1
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA								
	Diciembre	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Mayo
	Variación frente al mes anterior							
Población activa	...	25.000	34.000	31.000	28.000	20.000	61.000	56.000
Ocupados sujetos a seguridad social	56.000	49.000	60.000	41.000	38.000	77.000
Desempleados	-22.000	-23.000	6.000	-24.000	-9.000	-11.000	-8.000	-7.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-17.000	-32.000	-16.000	-45.000	-27.000	-24.000	-40.000	-42.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	5.000	11.000	8.000	8.000	6.000	3.000	2.000	3.000
Puestos de trabajo sujetos a seg. social	8.000	10.000	7.000	11.000	6.000	3.000	6.000	2.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,8	6,9	6,9	6,9	7,0	7,0	7,0	7,1
Cuota de desempleo según criterios de la OIT	...	5,5	5,6	5,7	5,8	5,9	5,9	6,0

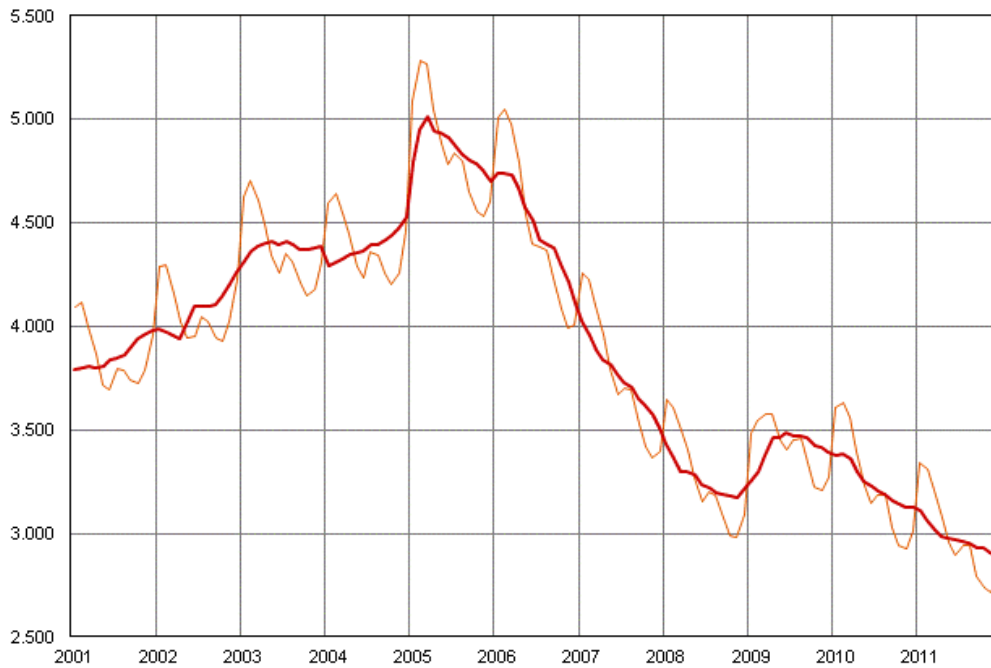
Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

--- Ocupados cotizantes a la seguridad social --- Desempleados



Desempleo:

--- Valores originales --- Valores desestacionalizados



VÍAS DE BÚSQUEDA DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS ALEMANAS

La cifra de vacantes es un indicador importante situación en el mercado laboral, ya que refleja la necesidad de mano de obra en todos los sectores de la economía. Debido a que las empresas no dan de alta la totalidad de sus puestos vacantes en las agencias de empleo, el Instituto de investigación del mercado laboral y profesional (IAB) realiza encuestas regulares que reflejan además los procesos de contratación. En su informe 26/2011 de diciembre, el IAB analiza las modalidades que siguieron en 2010 las empresas en su búsqueda de personal y destaca las más efectivas.

La cifra vacantes se redujo considerablemente en 2009 durante el período de crisis económica para volver a subir en el primer trimestre de 2011 hasta superar la barrera de un millón. Aunque en el transcurso del año la cifra bajó ligeramente, en el tercer trimestre se mantuvo a un nivel de cerca de 920.000 vacantes. Las modalidades de búsqueda de trabajadores adecuados para los puestos ofertados pueden ser internas y externas. Las primeras se centran en candidatos que ya trabajan en la empresa y consisten en convocatorias internas o en contactar directamente con el practicante, aprendiz o trabajador temporal. En 2010 sólo un 13% de los procesos de búsqueda de personal se basaron en esta modalidad, lo que da cuenta de que predominan los procesos externos: si bien las empresas pueden optar por atender a las solicitudes enviadas por iniciativa propia o a anuncios publicados por los solicitantes, las empresas buscan también en la prensa, en Internet, a través de las agencias de empleo o de intermediadores privados.

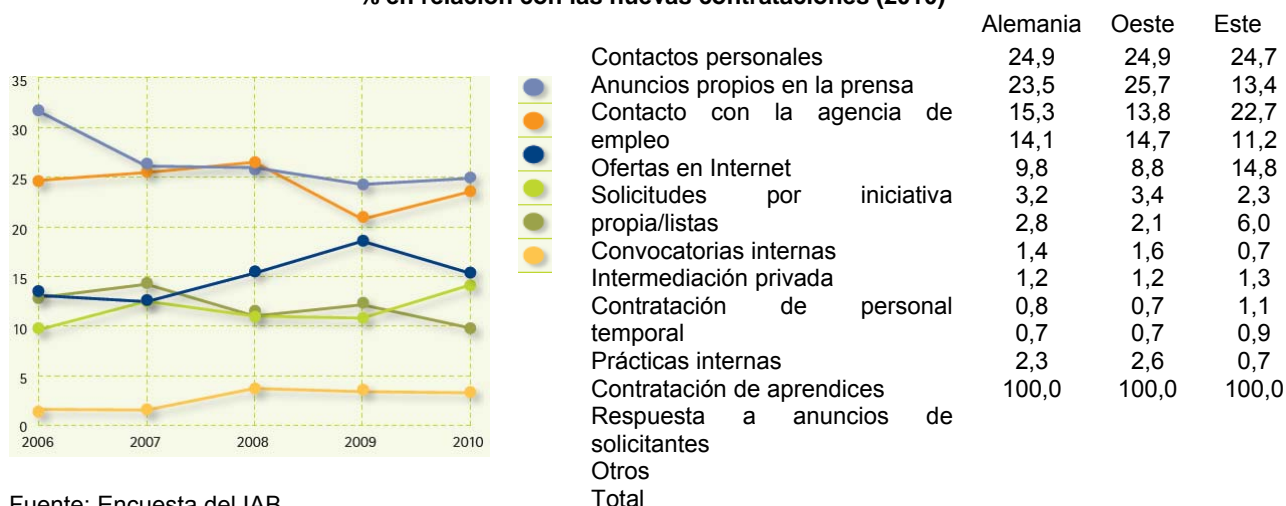
Modalidades escogidas para la búsqueda de personal de 2006 a 2010 – 6 más significativas % en relación con las nuevas contrataciones (2010)



Fuente: Encuesta del IAB

En todo el territorio alemán las modalidades de búsqueda de personal más frecuentes son las agencias de empleo, las ofertas en Internet o en la prensa, así como los contactos personales. En la valoración cuantitativa hay que tener en cuenta que no todas las empresas hacen uso de todas las modalidades. En el este de Alemania se hizo uso de 2,2 modalidades de búsqueda por cada nueva contratación (oeste: 2,5), destacando la agencia de empleo y la intermediación privada.

**Modalidades que conducen a la ocupación de vacantes 2006 a 2010 – 6 más significativas.
% en relación con las nuevas contrataciones (2010)**



Fuente: Encuesta del IAB

Una cuarta parte de las nuevas contrataciones en 2010 se realizó a través de contactos personales y de anuncios en la prensa. Las cinco modalidades que tuvieron más éxito para llegar a la contratación son las mismas en el este y el oeste de Alemania, aunque en la parte oriental del país destacan el contacto con la agencia de empleo y las solicitudes por iniciativa propia.

**Cuotas de éxito 2006 a 2010 – 6 más significativas.
% en relación con las modalidades de búsqueda (2010)**

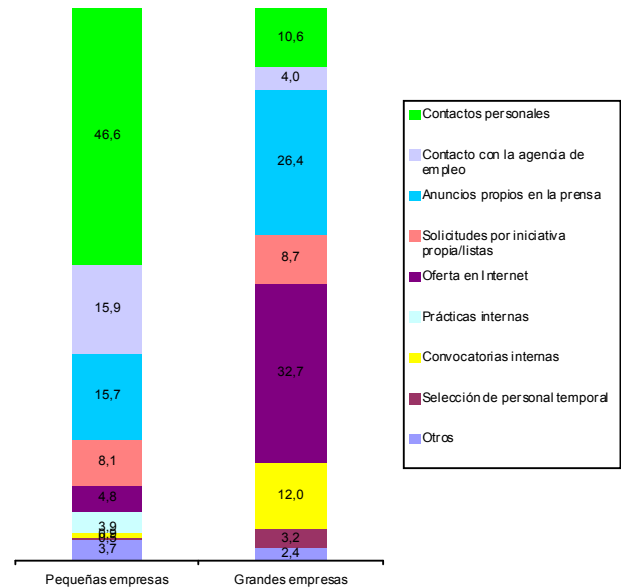


Fuente: Encuesta del IAB

El hecho de que se escoja con más frecuencia una modalidad determinada para la búsqueda de personal no significa necesariamente que ésta sea más efectiva. La cuota de éxito define para cada modalidad de búsqueda el porcentaje de éxito en las contrataciones en relación con el número de procesos de búsqueda en los que se emplea cada una de las modalidades. Todo indica que la búsqueda a través de contactos personales es la más efectiva: en casi dos de cada tres casos se realizó la contratación. También la búsqueda a través de anuncios en la prensa tuvo éxito en más de la mitad de los casos. Algunas modalidades como la contratación de practicantes o de personal temporal son también muy efectivas; si bien no son las más escogidas por las empresas, las oportunidades de éxito cuando se emplean suelen ser bastante elevadas. Las ofertas en Internet, las solicitudes por iniciativa propia y las agencias de empleo tienen éxito en uno de cada tres casos. En el este del país las empresas acuden más a las agencias de empleo, con un buen resultado en las contrataciones (aprox. 50%).

Contrataciones por tamaño de la empresa

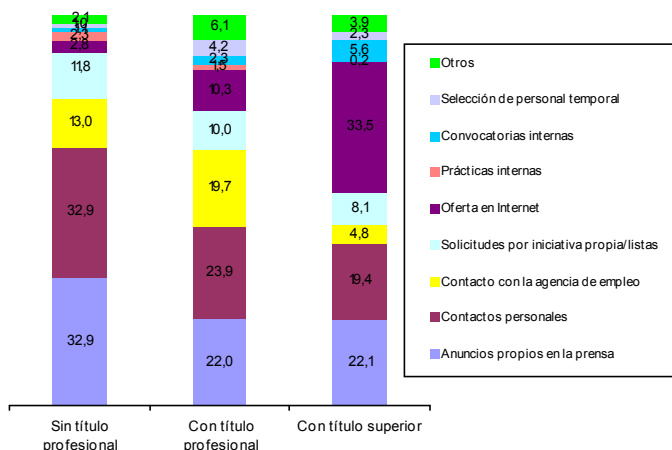
Con 3,2 frente a 2,3, en 2010 las grandes empresas (10-500 trabajadores) hicieron uso de más modalidades de búsqueda de personal que las pequeñas (<10 trabajadores). Las cinco modalidades más importantes dieron lugar a más del 90% de todas las nuevas contrataciones. La mayor parte de las contrataciones en las pequeñas empresas se originan a través de las redes personales, debido a la poca relevancia del mercado interno de puestos de trabajo. Sólo un 11% de las grandes empresas llegan a una contratación por esta vía, ya que cuanto mayor es una organización, mayor es también su reparto de trabajo, más son las unidades que participan en la selección de los solicitantes y la estructuración de los procesos es más formal.



En las grandes empresas predominan las contrataciones a través de la oferta en Internet, mientras que en las pequeñas empresas el porcentaje es únicamente del 4,8%, debido sobre todo a que la búsqueda es principalmente local, además de que las pequeñas empresas suelen disponer de menos recursos para presentarse en la red. El hecho de que el contacto con las agencias de empleo sea también más frecuente en las pequeñas empresas se debe a que éstas suelen carecer de departamentos de RR.HH.

Modalidades de búsqueda según la cualificación requerida

Los requisitos de cualificación determinan también las vías que utilizan las empresas para buscar personal. Las más empleadas son las solicitudes por iniciativa propia, los anuncios en la prensa y los contactos personales. La gran importancia de los contactos personales en la contratación de personal sin cualificación se debe a que para puestos sencillos no es tan importante la cualificación formal, mientras que cualidades como la motivación, la capacidad para trabajar en equipo y la confiabilidad se transmiten mejor a través de recomendaciones personales.



En cambio, para contratar personal cualificado destaca el papel de Internet, entre otros factores porque la búsqueda de personal especializado se realiza con carácter interregional.

El contacto con las agencias de empleo destaca para puestos de personal con un título profesional (20%). Según la Agencia Federal de Empleo en 2009 el porcentaje de licenciados entre los desempleados fue únicamente del 5%.

Modalidades de contratación para desempleados

En 2010 cerca de un 39% de las contrataciones fueron de personas desempleadas. Más del 43% del total de nuevas contrataciones procedía de otra empresa, y cerca de un 10% de una formación profesional o continua. La mayor parte de las contrataciones de desempleados se realizó a través

de las agencias de empleo (32%). De ellos, un 56% llevaba menos de un año en esa situación, una tercera parte eran desempleados de larga duración (más de un año). En estos últimos las contrataciones se realizan con más frecuencia a través de la agencia de empleo (42%, frente al 28% de los desempleados de corta duración), gracias a su papel integrador en el mercado laboral.

Las empresas se muestran más reticentes a la contratación cuanto mayor es el período de desempleo. Por este motivo son también importantes los contactos personales, que originan casi una cuarta parte de las contrataciones de desempleados de larga duración (corta duración: 18%). Para los desempleados de corta duración destacan las ofertas en Internet (8% frente a 5%), la intermediación privada (4% frente a 0,5%) y las solicitudes por iniciativa propia (11% frente a 4%).

Las bolsas de empleo virtuales son imprescindibles para buscar trabajo

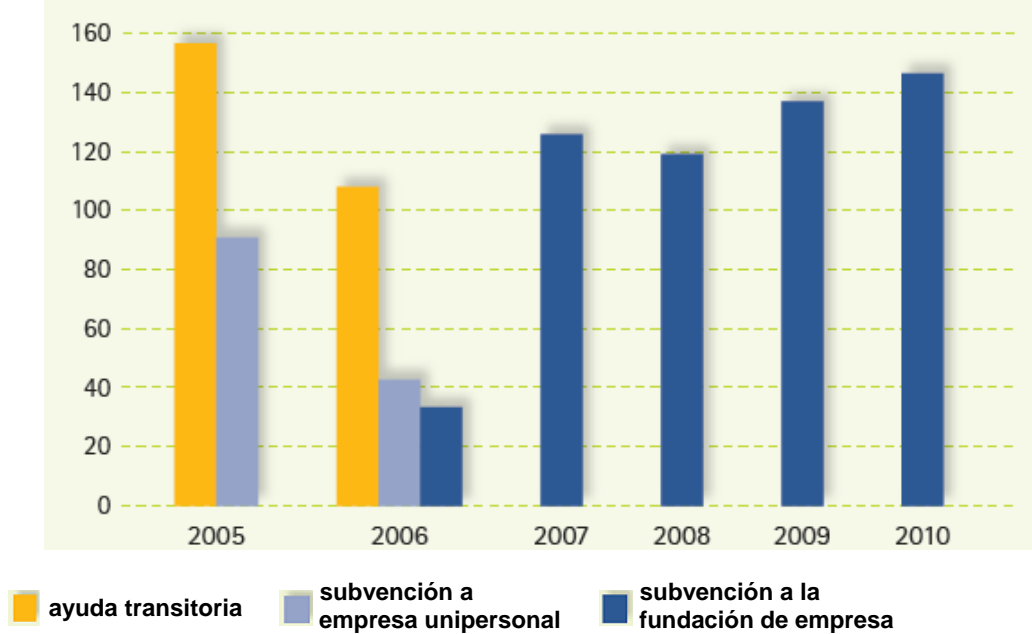
La Confederación de empresas dedicadas a la informática, las telecomunicaciones y a los nuevos medios, BITKOM, publicó en noviembre los resultados de una encuesta realizada a 1.500 empresas de todos los sectores, la cual refleja que las bolsas de empleo online son el medio más importante que utilizan las empresas para buscar personal. En 2011 un 79% de las empresas publicaron sus vacantes en portales como stepstone, monster o jobscout24 (2010: 71%). Con un 30%, también ha aumentado la popularidad de las redes sociales como facebook, studiVZ y xing (2010: 29%, 2009: 12%). Dos tercios de las empresas reconocen que hacen uso de tres o más vías para buscar personal. Un 69% de las empresas publican sus ofertas de empleo en sus propias páginas web, un 28% utiliza bolsas de empleo sectoriales.

No obstante, también ha aumentado el uso de los medios impresos como la prensa (2011: 58%, 2010: 55%) y revistas especializadas (22%).

BALANCE DE LA SUBVENCIÓN A LA FUNDACIÓN DE EMPRESAS

En agosto de 2006 en Alemania se introdujo la “subvención a la fundación de empresa” (“Gründungszuschuss”) que reemplazó dos instrumentos antecedentes: la ayuda transitoria (“Überbrückungsgeld”) y la subvención a la fundación de empresas unipersonales (“IchAG”). En un nuevo estudio, el Instituto de Prospección de Empleo IAB llega a la conclusión de que, considerando el volumen de este tipo de ayuda que puede ser solicitada por personas que anteriormente estaban en desempleo o subempleo crónico, la reforma de 2006 no ocasionó un cambio en cuanto a la relevancia de la subvención. La “subvención a la fundación de empresa” de 2006 reunió las características de ambos instrumentos antecedentes. Desde el punto de vista de la Agencia Federal de Empleo se aprecia que el instrumento por lo general no causa conflictos ni requiere grandes trámites burocráticos. Antes de la concesión de la subvención, los orientadores examinan las perspectivas del proyecto y los conocimientos y capacidades del solicitante. El éxito de un nuevo modelo de negocio depende en primer lugar de un serio plan económico. Los orientadores pueden, según su propio criterio, tomar influencia en la decisión. En la práctica, se observan sólo pocos casos de abuso de la subvención.

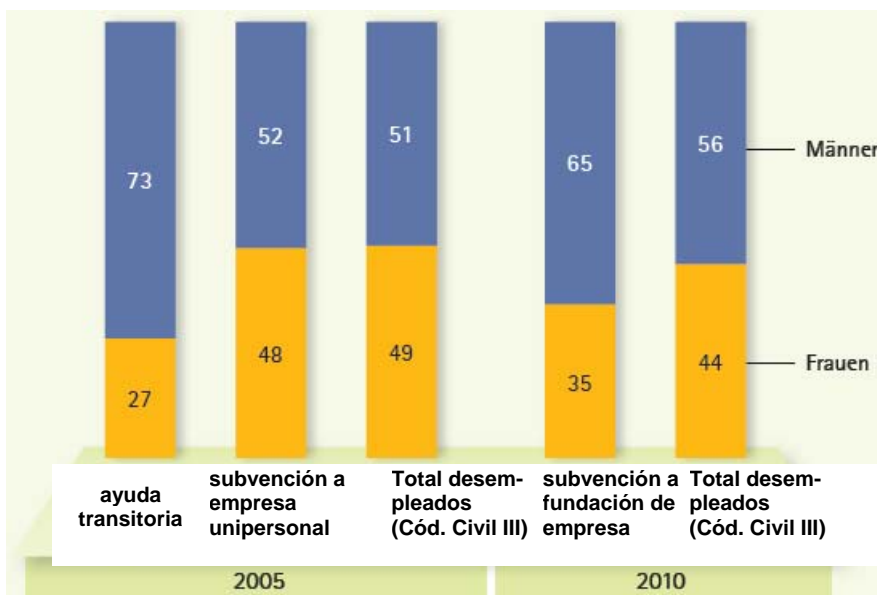
Actividades de fundación de empresa subvencionadas, 2005-2010, miles



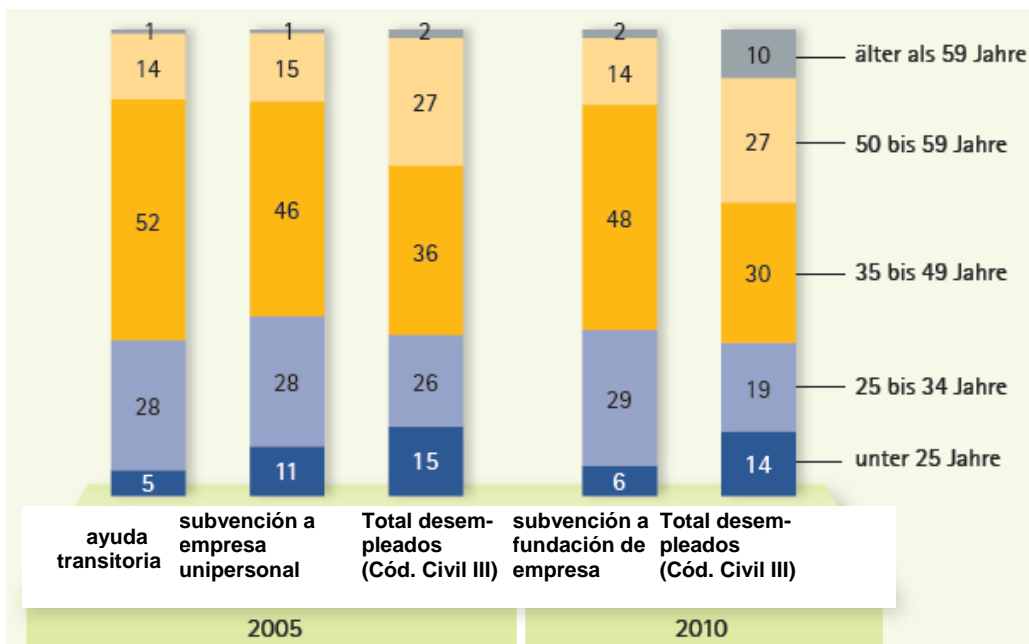
En el resumen de su informe, el IAB considera la “subvención a la fundación de empresa” es un instrumento eficaz de política activa de empleo. El abuso de esta ayuda es mínimo aunque no queda muy claro en cuántos casos la subvención simplemente es bienvenida pero no necesaria para la realización de un proyecto.

Evolución de las ayudas y subvenciones a la fundación de autoempleo o empresa

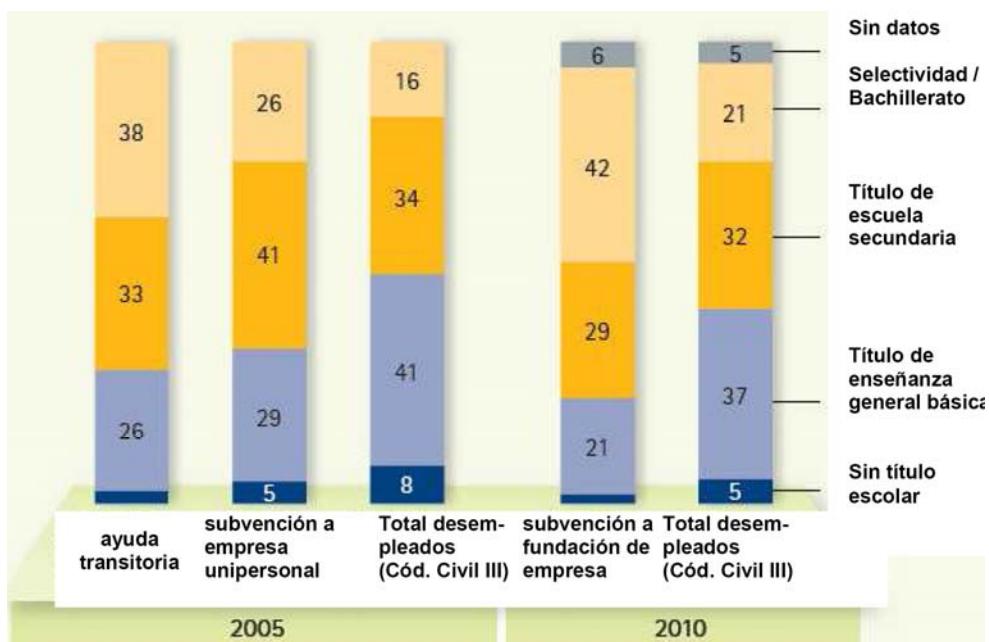
Personas subvencionadas según el género (miles), 2005 - 2010



Personas subvencionadas según grupos de edad (miles), 2005 - 2010



Personas subvencionadas según nivel de educación (miles), 2005 – 2010



Reformas en noviembre de 2011

En noviembre, se introdujeron cuatro reformas de la subvención a la fundación de empresa:

- La subvención a la fundación de empresa deja de ser una ayuda obligatoria y se convierte en un apoyo sometido a una decisión discrecional
- Al empezar su actividad autónoma, los solicitantes todavía tienen que tener derecho a 150 días (antes: 90) de protección por la prestación contributiva por desempleo (“ALG I”)
- La primera fase de subvención se reduce de nueve a seis meses

- La segunda fase se amplia de seis a nueve meses

El resto de las bases (nivel de la subvención necesaria para asegurar la protección social, criterios de admisión, lista de agencias competentes etc. han quedado iguales.

El cambio más profundo radica en la inversión de la carga probatoria. Cuando antes los orientadores tenían que justificar cualquier denegación por razones no formales, en el futuro son los solicitantes los que tienen que demostrar la contundencia de su proyecto. Los orientadores tendrán más libertad de decisión y, al mismo tiempo, más responsabilidad. Para las agencias de trabajo, este cambio implica la necesidad de organizar una formación adicional para los orientadores también para casos de conflicto o una discrepancia entre el contenido de un proyecto y el plan económico de su realización.

Para los solicitantes, la reforma significa que tienen que conformarse con el hecho de que la decisión definitiva dependa en gran medida del criterio de su orientador y no de unas pautas generales de la Agencia de Empleo.