

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

INICIATIVA PARA AFRONTAR LA FALTA DE TRABAJADORES

Un año después de la aprobación del Plan Nacional el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Economía y Tecnología y la Agencia Federal de Empleo han lanzado el 5.6.2012 una campaña conjunta que tendrá una dimensión nacional e internacional.

El eje de esta campaña son dos plataformas en internet. La primera, www.fachkräfte-offensive.de se dirige a empresas, instituciones y particulares en Alemania. Pretende sensibilizar a la opinión pública de la urgencia para afrontar esta temática y dar respuesta a la creciente demanda de trabajadores, indicar vías de actuación e involucrar sobre todo a las PYME. La segunda plataforma www.make-it-in-Germany.com, tiene como objetivo reclutar trabajadores extranjeros.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presentó además dos instrumentos adicionales: una herramienta en red que permite a las PYME detectar la oferta de empleo de difícil cobertura y conocer las vías de reclutamiento más eficaces y un programa de la Agencia Federal de Empleo diseñado para facilitar el acceso al mercado de trabajo de mujeres en hogares uniparentales. El Ministerio de Economía y Tecnología presentó el centro de competencia para el mantenimiento de los trabajadores especializados que reúne buenas prácticas en las PYME. El Portal BQ contiene informaciones prácticas acerca del reconocimiento de títulos extranjeros.

Ese mismo día, la Canciller invitó a los agentes sociales a la segunda conferencia para afrontar la falta de mano de obra. En esta ocasión participaron siete Ministros, además de sindicatos y las cuatro organizaciones de la patronal,. La Canciller centró su exposición en destacar la importancia que tendrá una mejora del sistema educativo para garantizar la inserción laboral de los jóvenes así como un refuerzo de la conciliación familia y trabajo para facilitar el acceso al mercado de trabajo. Un total de 1.500.000 jóvenes no tienen un título de formación profesional.

La Canciller mencionó expresamente la necesidad de crear un mercado de trabajo europeo, objetivo que hasta la fecha no se ha podido realizar pesa a la libre movilidad y al mercado único. Señala las fuertes diferencias en los mercados de trabajo nacionales lo que llevaría necesariamente a la conclusión que el marco regulador para hacer efectiva el derecho a la libre movilidad debe ser mejorado sensiblemente.

Un día antes, el presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) Michael Sommer, había manifestado su contrariedad por las quejas de Gobierno y patronal por la supuesta falta de trabajadores. Considera que ambas partes han hecho poco desde la última reunión para movilizar el potencial interno, es decir, potenciar la inserción laboral de mujeres, jóvenes, mayores e inmigrantes que ya residen en el país. Niega que exista una falta generalizada de trabajadores, aunque reconoce que algunos sectores como la atención a la dependencia, la sanidad y las TIC encuentran dificultades a la hora de buscar personal especializado.

También la oposición parlamentaria y, en especial, La Izquierda advierte que el debate sobre la falta de mano de obra encierra el peligro de impulsar una tendencia salarial a la baja. Coincide con la DGB en identificar la sanidad y la dependencia como los sectores más

afectados a la hora de buscar personal. Reclama del Gobierno medidas de reciclaje y más políticas activas para los desempleados de larga duración.

La posición de la Federación de Cámaras de Industria y Comercio es diametralmente opuesto. También un día antes de la reunión esta organización publicó los resultados de una encuesta representativa a 25.000 empresas alemanas. Resulta que una de cada tres empresas opina que las dificultades para encontrar trabajadores será uno de los mayores retos que habrán de afrontar en los próximos doce meses. Según esta fuente, este problema acúciate para las ETTs, la sanidad y los servicios sociales, la construcción, la gastronomía y hostelería así como en la logística. También la DIHK apuesta en primer lugar por el potencial nacional, mencionando expresamente a las mujeres y, sobre todo, a las madres en hogares uniparentales. Pero a la vez la DIHK opina que la movilidad de trabajadores extranjeros necesariamente debe formar parte de una estrategia integral e insiste en la necesidad de desarrollar un política integral que permita integrar a los trabajadores en la sociedad alemana.

La Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales Von der Leyen señaló que hasta 2025 faltarán hasta seis millones de trabajadores en Alemania. El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Frank-Jürgen Weise, no descarta que en el futuro la falta de trabajadores pueda convertirse en un riesgo incluso mayor que la crisis económica y financiera. Weise descarta que se logre cubrir la oferta de empleo con el potencial nacional y cifra en 200.000 el número de trabajadores que debería entrar al país.

Los socialdemócratas acusan al Gobierno de estar improvisando y limitarse a hacer declaraciones públicas no-vinculantes. Instan al ejecutivo a cerrar acuerdos sostenibles con los agentes sociales y centralizar toda esta temática en un consejo de expertos asignado directamente a la Cancillería. Señalan que 2025 el potencial propio podría ascender a 5.000.000 de personas.

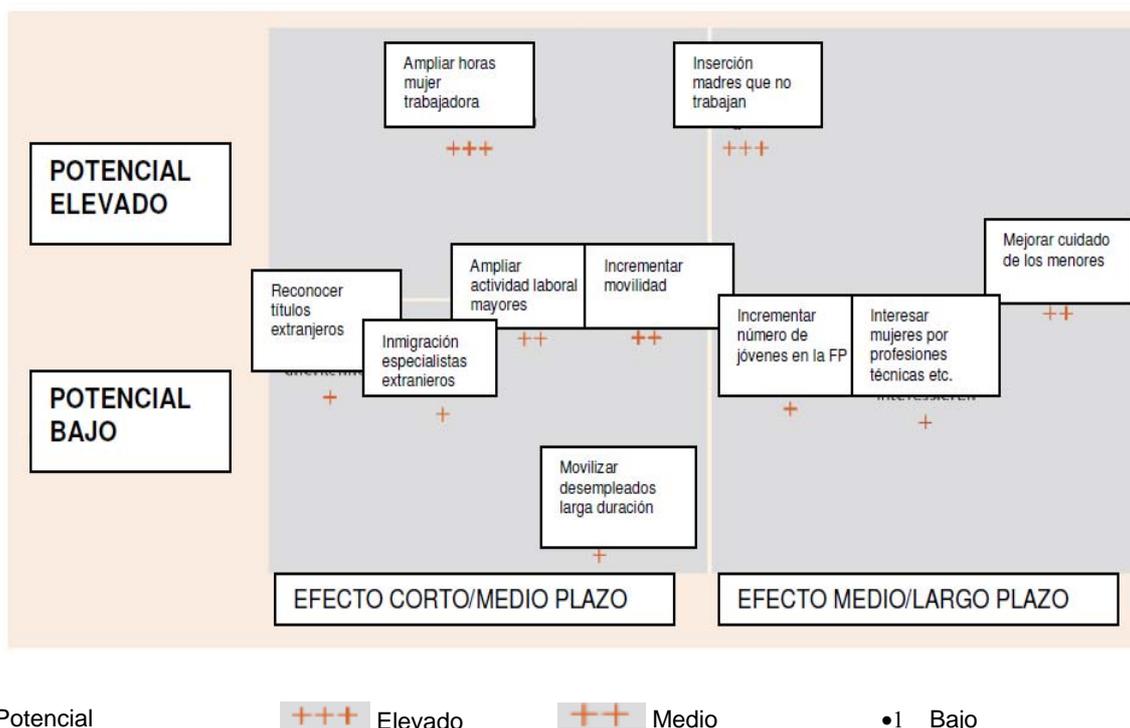
También los Verdes se han mostrado críticos con la iniciativa. Afirman que los dos portales de internet solo pretenden ocultar que en realidad el Gobierno no cuenta con una estrategia adecuada.

Antecedentes: el plan nacional para afrontar la falta de mano de obra

El 22.6.2011 el Gobierno Federal presentó su Plan para afrontar la falta de especialistas. El documento, preparado por Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, comienza afirmando que la falta de trabajadores especializados será el principal problema de los próximos años. El Gobierno define cinco ámbitos de actuación prioritarios: activación y mejorar la empleabilidad, mejorar la conciliación familia/trabajo, incrementar las oportunidades de formación, cualificación: formación continua y reciclaje y, por último, integración e inmigración cualificada.

El documento contiene una evaluación de la eficacia de las diferentes medidas en lo relativo a su potencial para afrontar la falta de especialistas y la celeridad de su efecto. Mientras algunas medidas, como p.ej. la ampliación del número de horas de trabajo de la mujer, encierra un enorme potencial a corto plazo, la inmigración de especialistas extranjeros es considerada una de las medidas a corto/medio plazo que tendrán un efecto menor.

Eficacia y efecto de las diferentes medidas



En lo relativo a la inmigración el Plan centra su atención en mejorar las condiciones para que los especialistas extracomunitarios puedan acceder al mercado de trabajo alemán, reduciendo considerablemente los requisitos para obtener un permiso de trabajo y eliminando la consulta previa. Menciona el incremento del uso del banco de datos de EURES para dar a conocer la oferta de empleo alemana en el conjunto de la UE.

El mismo día la Canciller se reunió con las principales organizaciones sindicales y la patronal para discutir cómo afrontar la falta de trabajadores especializados. Esta reunión tripartita finalizó con la firma de una declaración conjunta en la que el Gobierno y los agentes sociales advierten de los riesgos que implica la falta de trabajadores especializados para la innovación y la competitividad de la economía alemana, que ya se nota en algunos sectores como la sanidad, los servicios sociales y las denominadas profesiones MINT (matemáticas, ingeniería, ciencias naturales y técnica).

La declaración propone una estrategia global que aúna las iniciativas encaminadas a movilizar el potencial que ofrece el mercado de trabajo alemán y la inmigración. Los firmantes acuerdan potenciar la inserción laboral de las mujeres, alargar el máximo posible la actividad laboral de los trabajadores mayores, mejorar el sistema educativo, aprovechar mejor el potencial de las personas desempleadas, incrementar la participación de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo y, por último, incrementar las oportunidades para los ciudadanos extranjeros que ya residen en el país y fomentar la inmigración de especialistas.

En la rueda de prensa conjunta para presentar la declaración el presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), Michael Sommer, expresó su interés en reclutar especialistas en los países europeos: "En tres de los países de la UE el paro juvenil se sitúa por debajo del 10%. Estos países son Alemania, Austria y los Países Bajos. En el resto de la UE la tasa del paro juvenil es más elevada. España se sitúa a la cabeza con el 44,4%. Es decir, que si hablamos de especialistas opino que deberíamos centrar nuestra

mirada en aquellas personas que con nosotros forman parte de la UE, una unión política y económica, y que debemos afrontar estos problemas juntos”.

En una entrevista publicada ese mismo día, la ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Ursula Von der Leyen, afirma que la inmigración no ocupa un lugar destacado en este plan de acción global. Más bien se trata no descuidar ninguno de los ámbitos de actuación: el propio país, la UE y el mercado de trabajo global. Afirma que el mensaje a los empresarios debe ser el siguiente: “sí, os garantizamos que vendrán los especialistas de todo el mundo, pero aquí en casa tenéis que hacer los deberes”. La ministra afirma que en ningún caso se trataría de potenciar la inmigración a los sistemas sociales pero que nadie se opone a que entren especialistas al país.

Los comentarios de los agentes sociales

La DGB declara que deberán tener prioridad el potencial alemán y europeo antes de que las empresas pasen a reclutar especialistas de terceros países. Afirma que el plan no puede representar más que un primer paso y que será necesario corregir algunas de las medidas tomadas recientemente por el Gobierno, entre ellas los importantes recortes de los fondos destinados al fomento de los desempleados de larga duración. En concreto, reclama programas de inserción laboral para este colectivo, una mejora de las condiciones laborales, una mayor inserción laboral de la mujer y medidas encaminadas a la formación de los 1,5 millones de personas entre 20 y 29 años que no cuentan con titulación alguna.

Finaliza el comunicado sindical afirmando que “la crisis europea es una crisis de las generaciones jóvenes. Los jóvenes en España o Irlanda están bien formados y motivados pero no tienen perspectivas laborales en sus países. En ellos debemos centrar nuestros esfuerzos. Es una vergüenza que los empresarios alemanes continúen con su estrategia de salarios bajos aumentando la presión sobre las retribuciones, reclutando especialistas en países extra-europeos”.

También la Federación Alemana de empresarios (BDA) afirma en su comunicado que el Plan representa un primer paso. Saluda la eliminación de la consulta previa pero advierte que sería un error contraponer el reclutamiento de expertos extranjeros a la movilización del potencial en Alemania. Aboga por que el Gobierno apruebe un mecanismo de inmigración controlado.

La Federación Alemana de Ingenieros (VDI) afirma en un comunicado de prensa que las medidas del Gobierno son insuficientes y señala que en mayo de este año faltaban 73.000 ingenieros. Los países en vías de desarrollo necesitan sus propios ingenieros y que cabría preguntarse si Alemania es suficientemente atractiva para atraer a especialistas extranjeros.