

ALEMANIA

LA OCDE ANALIZA LA INMIGRACIÓN LABORAL A ALEMANIA

El segundo informe sobre la política sobre migración laboral dedicado a Alemania publicado por la OCDE publica como continuación al foro político sobre la migración internacional “High Level Forum on International Migration” celebrado en 2009, “Inmigración de mano de obra extranjera: Alemania”¹⁶, analiza los efectos de las reformas de la política de migración laboral realizada en los años anteriores a la crisis financiera de los años 2008-2009. Se trata principalmente de investigar si el crecimiento de la inmigración laboral observado últimamente en una serie de países podrá compensar el proceso de envejecimiento progresivo de las sociedades de dichos países y llenar futuras lagunas oferta de mano de obra cualificada.

La situación actual en Alemania y los pronósticos hasta 2020

En Alemania, la inmigración de trabajadores se considera como uno de varios factores que pueden combatir la falta de mano de obra provocada por el envejecimiento de la sociedad. Después de las últimas reformas realizadas en el derecho de inmigración laboral, Alemania es uno de los países miembro de la OCDE que tiene menos restricciones para la inmigración de especialistas altamente cualificados. Aunque en los años pasados fue creciendo la inmigración a Alemania en el marco de una inmigración regulada de trabajadores de países no comunitarios, la dimensión sigue siendo moderada si se tiene en cuenta el volumen del mercado laboral alemán en comparación con el de otros países. En cuanto a la inmigración de trabajadores (no temporales) procedentes de países comunitarios las cifras son claramente más elevadas. No obstante, se tiene en cuenta el crecimiento económico de Alemania desde 2010, la dimensión de la inmigración comunitaria es moderada. Por otra parte, la cifra de inmigrantes temporales procedentes de otros países comunitarios cuenta entre las más altas entre los Estados miembro de la OCDE.

En particular el informe analiza si la política alemana de inmigración laboral crea una base suficiente para garantizar de forma eficaz la cobertura de la demanda de mano de obra ante la inminente escasez que se va vislumbrando en el mercado laboral nacional. Con este objetivo se analizan los principales aspectos del sistema alemán de inmigración laboral, en particular las razones que, desde el punto de vista de la oferta y de la demanda, impiden la inmigración de mano de obra, así como hasta que punto se pueden seguir desarrollando los puntos fuertes de Alemania para el reclutamiento de la mano de obra necesaria.

¹⁶ <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8113105ec002.pdf?expires=1362566523&id=id&accname=oid014662&checksum=2149DBBBD3C4B4058B9999B05D4F785B> (en alemán)
http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-germany-2013/acronyms-and-abbreviations_9789264189034-2-en (en inglés)

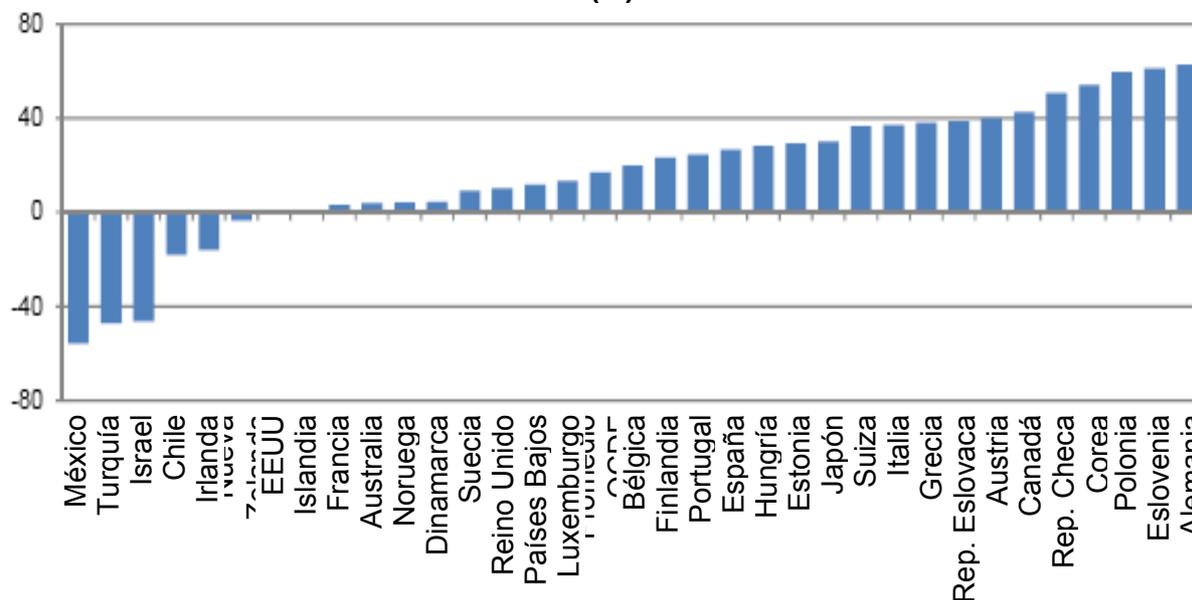
Pronóstico de la evolución de la población activa 2010 a 2020 frente a 2000 a 2010 (%)

Crecimiento total de la población activa			Nuevos trabajadores jóvenes	Nuevos inmigrantes	Personas activas en edad laboral	Personas activas de tercera edad	Fluctuación neta	Balance nuevos trabajadores / jubilaciones
(A+B+C+D)			(A)	(B)	(C)	(D)		(A+D)
Alemania	2000-10	5	27	3	-2	-23	27	3
	2010-20	-4	18	1	1	-24	22	-6
Promedio europeo	2000-10	10	23	6	-1	-18	25	4
	2010-20	2	21	3	0	-22	24	-1
EEUU	2000-10	13	20	6	-1	-13	20	7
	2010-20	6	21	4	0	-20	23	1

Fuente: Eurostat (2010); American Community Survey 2010

Después de un crecimiento positivo de la población activa en la década 2000-2010, según los pronósticos en la década 2010-2020 se registrará – a diferencia del promedio comunitario y de EE.UU. – un retroceso de la población activa de un -4% (véase tabla anterior). Estas cifras se basan en unas cifras de inmigración similares a las de los años pasados.

Diferencia entre las entradas y salidas de la población activa por edad en el año 2020 (%)

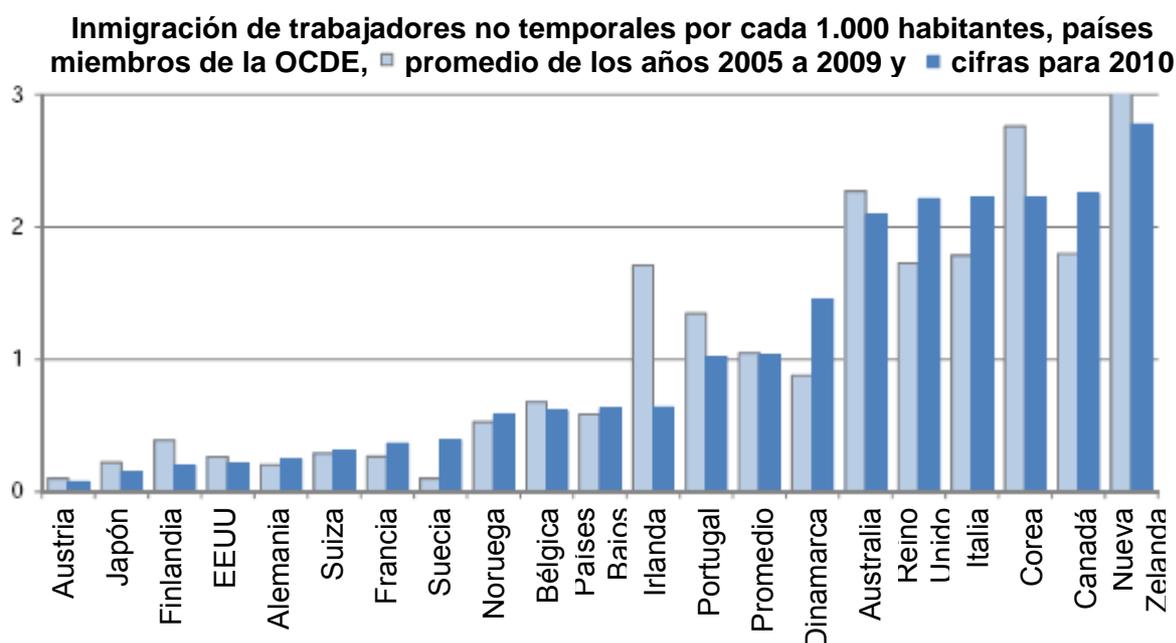


Fuente: OCDE, ONU 2010

Según el pronóstico demográfico de las Naciones Unidas, en el año 2020 en Alemania la cifra de personas que por razones de edad abandonarán el mercado laboral superará en un 60% las nuevas entradas en el mercado laboral. De esta forma, de todos los países miembros de la OCDE Alemania es el que tiene las perspectivas menos propicias.

El factor de la inmigración laboral

La cifra de inmigrantes laborales por cada 1.000 habitantes se eleva en Alemania a 0,24, mientras que en Canadá y Nueva Zelanda este indicador es aproximadamente diez veces más alto. El 60% de las inmigraciones no temporales (2010: algo más de 130.000 personas) proviene de países comunitarios. Se calcula, que el 50% de los inmigrantes comunitarios que en la actualidad viven en Alemania han llegado al país con el objetivo de ejercer un empleo. De esta forma, en 2010 habrían venido aproximadamente 65.000 inmigrantes comunitarios (con pleno derecho de libre circulación para trabajar en otro país comunitario) para trabajar en Alemania. Esta cifra es dos veces más elevada que la de inmigrantes no comunitarios que ingresan en el país por motivos laborales. Como refleja la tabla siguiente, en comparación internacional la inmigración laboral a Alemania se mueve en un nivel muy moderado.



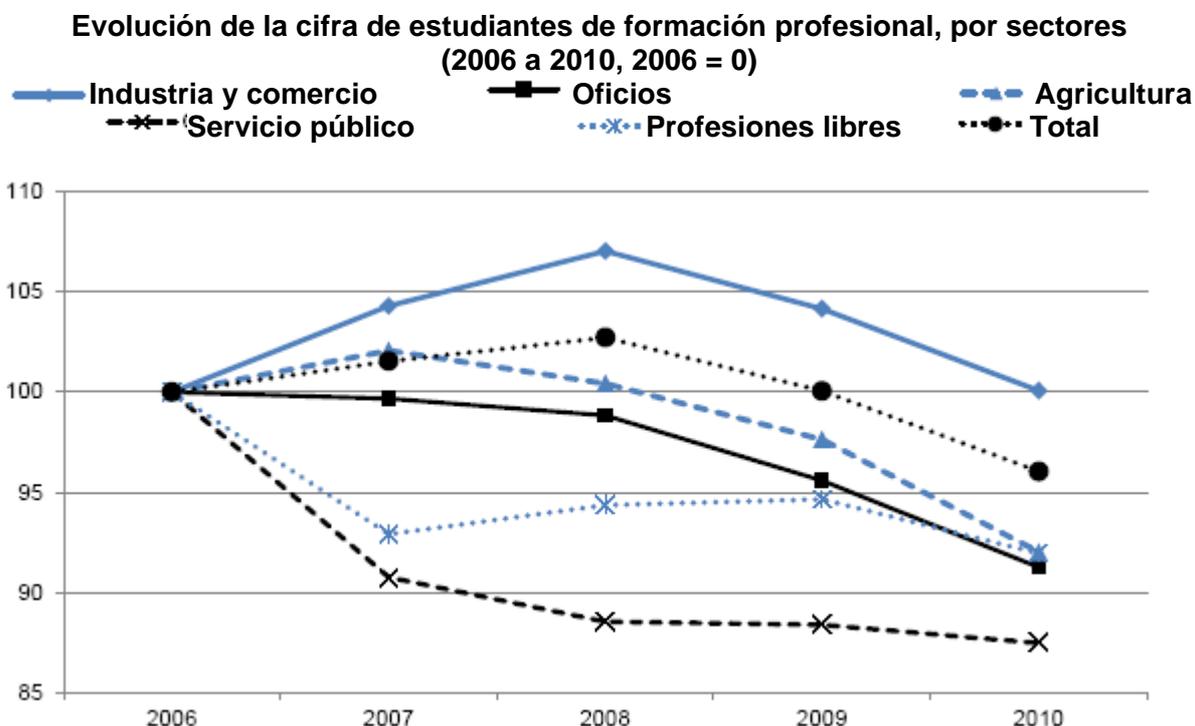
Fuente: OECD International Migration Database

En la actualidad, los empresarios alemanes pueden contratar a titulados superiores extranjeros (con títulos comparables a títulos universitarios) en cualquier posición que corresponda a su perfil de cualificación. Para este grupo de personas no se ha definido un límite tope y por lo general tampoco se someten a una “comprobación de prioridad” (por si hubiera un demandante alemán con la misma cualificación). No obstante, incluso los empresarios que se quejan de dificultades a la hora de cubrir sus puestos de trabajo vacantes apenas suelen recurrir a la posibilidad de buscar a especialistas en el extranjero. La mayoría teme la complejidad que supone la contratación de extranjeros. Aunque de hecho el sistema alemán prevé la participación de varios actores en el proceso de la contratación de especialistas extranjeros, y se caracteriza por ello por cierta falta de transparencia, en comparación internacional en el sistema alemán los trámites administrativos ocupan relativamente poco tiempo, los costes que se ocasionan no son muy altos y la cuota de candidatos rechazados es baja. Asimismo, con las últimas disposiciones se ha ampliado la gama de profesiones que requieren un nivel alto de cualificación y para las que se prevé la urgencia en la contratación. Por otro lado, el sistema sigue adoleciendo de su carácter de excepcionalidad, mientras que en general sigue estando en vigor la suspensión de la contratación de trabajadores extranjeros. Para mejorar la transparencia del sistema convendría hacer una redacción nueva del Reglamento sobre contrataciones.

El mayor problema, sin embargo, consiste en la dificultad de encontrar a los candidatos idóneos cuyo perfil profesional corresponda exactamente a las exigencias del empleador. En la actualidad se están ampliando los esfuerzos de instituciones y agencias, tanto estatales como privadas, para apoyar a los empleadores en el proceso de cobertura de vacantes a través la contratación de personal apropiado a nivel internacional. Todo parece indicar que los empresarios – en particular las pequeñas y medianas empresas, que son las que tienen mayor demanda de mano de obra – insisten en que los candidatos dispongan de buenos conocimientos de alemán y de cualificaciones muy específicas. En el extranjero (incluso en los países tradicionales de origen de los inmigrantes laborales a Alemania, que son los países de Europa central y oriental) la combinación de estos dos elementos coincide escasamente. En un principio la infraestructura de escuelas de alemán en el extranjero no apuntaba a la preparación lingüística de posibles inmigrantes. En la actualidad, en muchos países la demanda de cursos de alemán supera la oferta. Además, para una serie de profesiones que en Alemania requieren una cualificación profesional superior siguen existiendo limitaciones, pese a la falta de trabajadores cualificados en este ámbito.

La OCDE propone ampliar la lista de profesiones exentas de esta normativa a fin de facilitar la identificación de profesiones relevantes para la inmigración laboral que no requieran un título de educación superior. En este contexto, el nuevo marco jurídico sobre la homologación de títulos educativos y profesionales representa un instrumento idóneo para hacerse una imagen de las cualificaciones de los posibles inmigrantes laborales.

Además, las nuevas disposiciones que permiten el empleo indefinido de extranjeros que adquieren un título de formación profesional en el sistema dual alemán suponen un paso importante para la cobertura de la demanda de mano de obra con cualificaciones medias. De esta forma, Alemania intenta reaccionar al retroceso progresivo de la cifra de jóvenes interesados en hacer una formación profesional.



Fuente: Instituto Federal de Prospección de la Formación Profesional

Sin embargo, todavía se requieren medidas adicionales para la selección de jóvenes extranjeros que quieran realizar una formación profesional dual en Alemania, así como para su apoyo durante el proceso de la formación profesional con cursos de idioma, etc. Se

observa que Alemania va ampliando su horizonte de contratación de personal más allá de Europa enfrentándose a la competencia internacional por los especialistas altamente cualificados.

Para los inmigrantes en potencia Alemania es menos atractiva que otros países. En cambio, los estudiantes universitarios extranjeros que adquieren su título de educación superior en Alemania reúnen ya los conocimientos de alemán y cualificaciones específicas demandadas, de manera que se puede suponer que los empresarios alemanes están más predispuestos a contratarlos. Aunque en Alemania la cifra de estudiantes extranjeros va creciendo, este crecimiento es más lento que en otros Estados miembro de la OCDE. Alemania dispone de universidades renombradas, tasas muy bajas de inscripción y amplias posibilidades de trabajar durante los estudios, pero parece que el Estado no hace lo suficiente para sacar provecho de estos factores, por lo que posiblemente haga falta fomentar el contacto entre empleadores y titulados universitarios o mejorar la promoción de Alemania como país universitario.

Las recomendaciones de la OCDE

En resumen se constata que las condiciones marco no suponen ningún obstáculo para la inmigración de personas altamente cualificadas a Alemania. No obstante, en algunos puntos se podrían realizar mejoras, entre ellas la adaptación a los nuevos requerimientos del mercado laboral. Con el fin de mejorar el sistema y protegerlo contra la falta de mano de obra que, aunque en la actualidad aún no es alarmante, sí es previsible, la OCDE recomienda las medidas siguientes:

Simplificar los trámites administrativos

- Nueva redacción del Reglamento sobre contrataciones. Debería disminuir la cifra de categorías. En vez de hablar de una “suspensión de las contrataciones con excepciones” debería hablarse de una “admisibilidad general de la inmigración laboral si se cumplen una serie de condiciones claramente definidas”.
- Instalación una plataforma vía Internet a través de la cual se puedan someter solicitudes y comprobar el estado de tramitación de las mismas.
- Inclusión de los requerimientos regionales en la lista de profesiones requeridas. Para localizar a personal idóneo se han de emprender esfuerzos más globales.

Crear nuevas vías de acceso para la migración laboral

- Análisis de la posibilidad de introducir límites de remuneración escalonados acoplados a la edad de los trabajadores con cualificaciones muy altas.
- Fomento del aprendizaje dual (FP) como opción de inmigración para trabajadores con un nivel medio de cualificación. Desarrollo de medidas de apoyo para aprendices extranjeros.
- Ampliación de acuerdos binacionales más allá de Europa y los sectores tratados hasta la actualidad, incluyendo el sistema de aprendizaje empresarial.
- Admisión de la inmigración laboral en profesiones de elevada demanda para trabajadores con un nivel de cualificación medio reconocido en Alemania.

Fomento sistemático de la inmigración al mercado laboral de Alemania

- Mejora de la información para empleadores acerca de las posibilidades de inmigración laboral.
- Ampliación del enfoque en las necesidades de las PYMEs, por lo que respecta al apoyo administrativo.

- Desarrollo de medidas de FP en el extranjero en colaboración con representantes de la patronal.
- Apoyo a los inmigrantes laborales con cursos de idioma (en colaboración con los empleadores).
- Motivación de los estudiantes universitarios extranjeros para que aprendan alemán y fomento de la realización de cursos de alemán en los países de origen más importantes

Mejorar el monitoring de la migración laboral

- Introducción de medidas mejoradas de control y realización de las normativas legales antes y después de las contrataciones.
- Mejora de la captación de datos y de la documentación de la migración laboral. Es preciso vincular directamente los trámites administrativos y de las autoridades de extranjería con las actividades de las agencias de empleo.