

EMPLEO/DESEMPLEO

ALEMANIA

BAJA EL DESEMPLEO, AUMENTA LA MANO DE OBRA

Continúa el buen estado del mercado laboral de Alemania

Tras el bache sufrido por el prolongado invierno, el mercado laboral se recuperó en abril, aunque la reducción de las cifras de desempleo ha sido inferior a la habitual en la primavera. La cifra de desempleados registrados bajó en 77.500 a 3,02 millones, y sigue manteniéndose por encima del nivel registrado hace un año (abril 2012: 2,96 millones, +57.000), debido principalmente a los factores climáticos poco propicios. En cifras desestacionalizadas se registró un incremento del desempleo en 4.000 frente a la cifra registrada en marzo de 2013. La cuota de desempleo bajó 0,2 puntos porcentuales en relación con el mes de marzo al 7,1%.

En el registro del subempleo, que abarca también a personas que participan en medidas de política activa de mercado de trabajo, entraron en abril 3.989.000 personas, 7.000 menos que hace un año. Este retroceso, que contrasta con el incremento del desempleo, se debe a la supresión de una serie de medidas de política activa de mercado laboral. En particular, se ha visto reducido el fomento estatal al autoempleo.

Según los criterios de la OIT, la cuota de desempleo en Alemania se eleva al 5,6%, con 2,37 millones de desempleados.

Por lo que respecta al desempleo cubierto por el seguro de desempleo con carácter contributivo, contemplado en el volumen III del Código Social, en el mes de abril estaban registrados 1.001.000 desempleados (+109.000 frente a abril de 2012). El desempleo contributivo viene superando durante casi 12 meses el nivel registrado el año anterior.

La cifra de personas que perciben la prestación no contributiva por desempleo de larga duración o incapacidad laboral (Hartz IV) ascendió a 4.452.000, lo que supone un retroceso interanual en 55.000 personas. De esta forma, el 8,3% de las personas en edad laboral depende de esta prestación. Dentro de este concepto, 2.019.000 personas estaban registradas como desempleadas, 52.000 menos que hace un año. El resto de beneficiarios de la prestación no contributiva la perciben de forma paralela a un empleo que les proporciona unos ingresos insuficientes, o no están a la disposición del mercado laboral porque cuidan a menores o personas dependientes, o están estudiando.

La cifra de ocupados y el empleo sujeto a la seguridad social van creciendo. En marzo, según la información proporcionada por la Oficina Federal de Estadística se registró un aumento interanual de personas ocupadas en 300.000 a 41,53 millones. La Agencia Federal de Empleo informa que según sus cifras preliminares para el mes de febrero el empleo sujeto al pago de cuotas a la seguridad social creció en comparación interanual en 408.000 a 28,99 millones de trabajadores. Este aumento se observa en todos los estados federados y sectores, en particular en el sector de servicios económicos, la sanidad y la industria transformadora. Sólo en el sector de la ETTs se observa un retroceso del empleo.

Por otra parte, en abril se produjo un retroceso manifiesto de la demanda de mano de obra. En comparación interanual, el número de puestos de trabajo vacantes notificados a la Agencia Federal de Empleo bajó en 58.000 a 441.000. En abril los empresarios registraron 143.000 vacantes, un 18% menos en comparación interanual; a su vez la oferta de mano de obra va en aumento. Entre las profesiones más demandadas cuentan mecánicos,

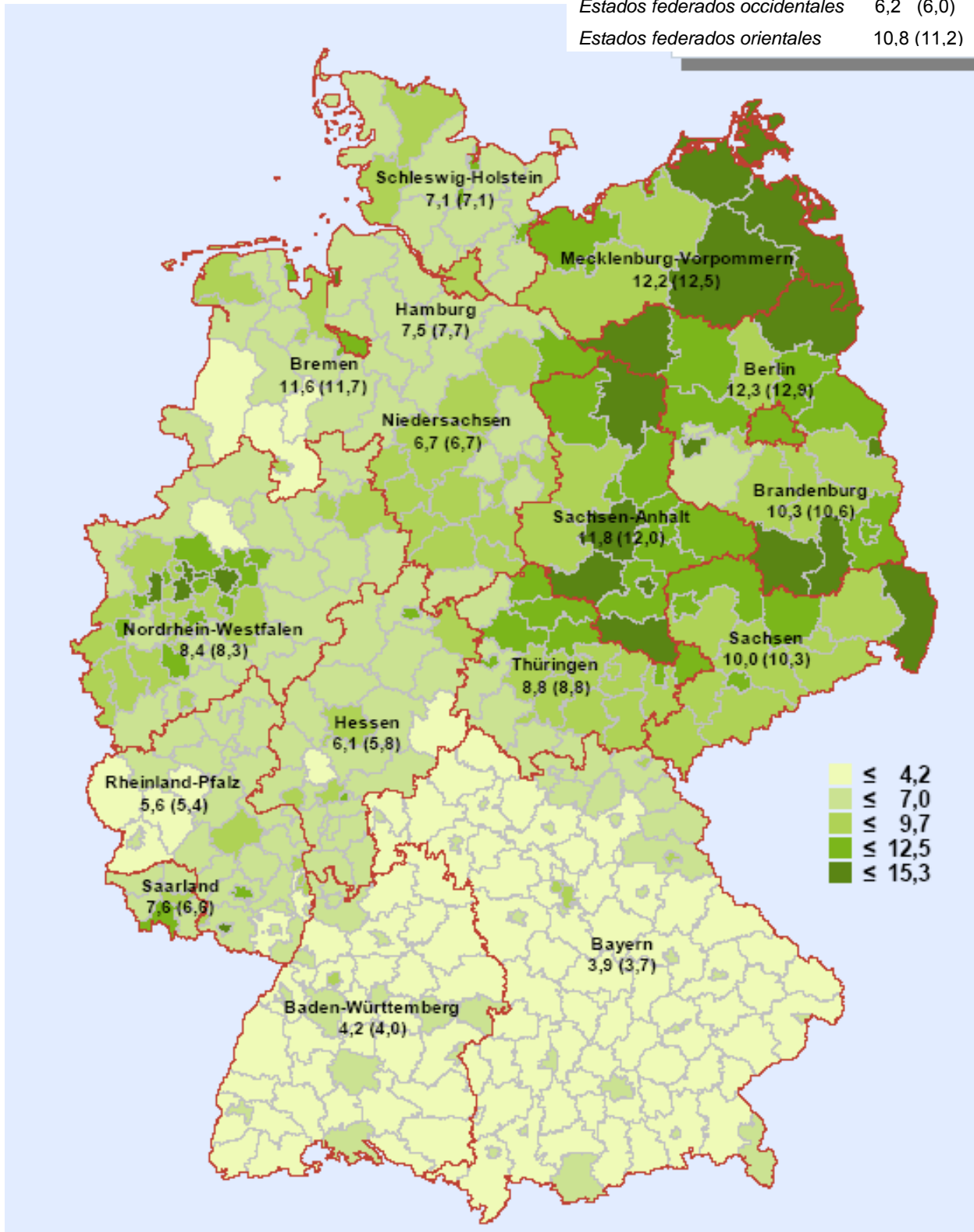
especialistas de energía y electrotecnia, metal, construcción de máquinas y vehículos así como de venta y salud. El índice de empleo BA-X de la Agencia Federal de Empleo bajó en seis puntos a 147 puntos (23 puntos menos en comparación interanual).

El incremento de la oferta de mano de obra se atribuye en parte al aumento de la inmigración procedente del este y del sur de la UE. La cifra de trabajadores del este europeo aumentó en 70.000 a más de 300.000; la de trabajadores procedentes de los países del sur Italia, Portugal, España y Grecia en 30.000 a 400.000.

De octubre de 2012 a abril de 2013 se firmaron en total 420.000 contratos de formación profesional, 4.000 menos que en el mismo periodo del año anterior. Al mismo tiempo, aproximadamente 437.000 solicitantes acudieron a los servicios de colocación de FP de las agencias de empleo y job-centers, que son en comparación interanual 4.000 menos. En la actualidad todavía no se puede apreciar la evolución del curso escolar actual, dado que faltan todavía los datos de las cámaras de comercio, oficio e industria.

Cuota de desempleo en Alemania, abril de 2013 (entre paréntesis 2012)

Alemania	7,1 (7,0)
Estados federados occidentales	6,2 (6,0)
Estados federados orientales	10,8 (11,2)

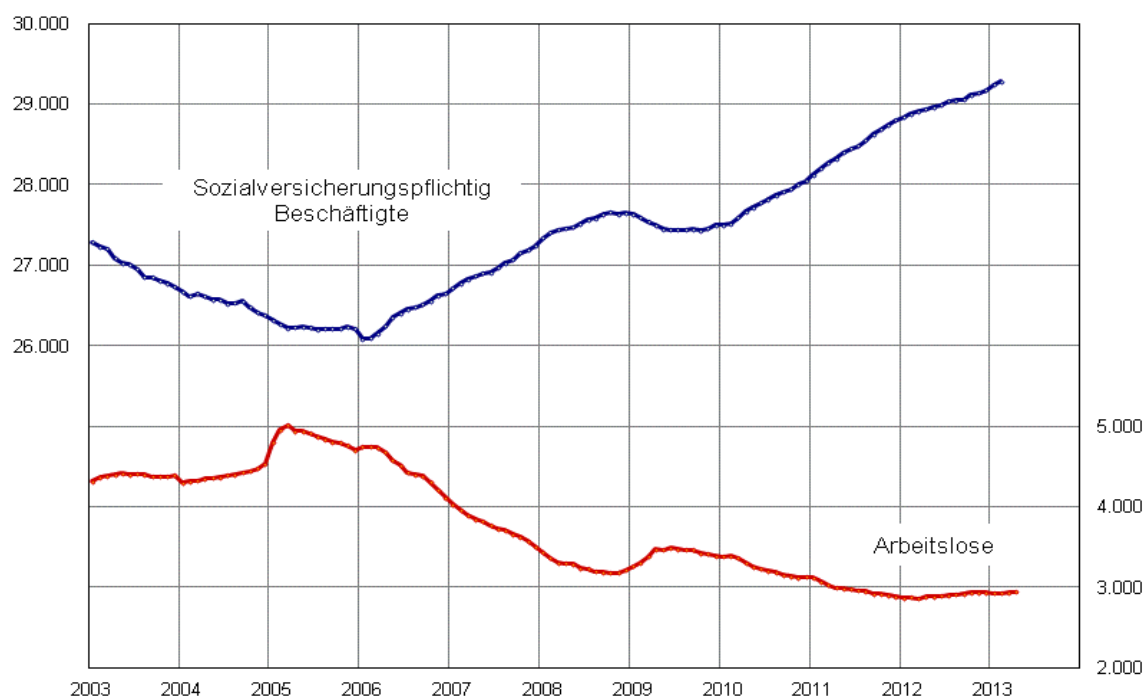


Abril de 2013	2013				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Abril	Marzo	Febrero	Enero	Abril		Marzo	Febrero
					cifras abs.	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (prom. mensual)	...	41.527.000	41.428.00	41.429.00	0,7	0,8
Empleados cotizantes a Seg. Social	28.988.40	28.980.40	1,4
DESEMPLEADOS								
- Total	3.020.272	3.097.813	3.156.242	3.138.229	56.947	1,9	2,3	1,5
De ellos: Código Social III 33,2%	1.001.391	1.071.985	1.132.486	1.121.122	108.623	12,2	12,2	10,1
Código Social II 66,8%	2.018.881	2.025.828	2.023.756	2.017.107	-51.676	-2,5	-2,3	-2,8
hombres 54,9%	1.658.344	1.725.462	1.768.032	1.743.777	65.237	4,1	3,9	2,8
mujeres 45,1%	1.361.928	1.372.351	1.388.210	1.394.452	-8.290	-0,6	0,4	-0,1
jóvenes 15-25 9,2%	276.538	290.951	299.223	283.551	7.783	2,9	2,5	2,1
de ellos: 15-20 1,4%	43.416	45.301	45.937	44.717	130	0,3	0,3	-0,5
personas 50-65 32,3%	975.699	997.608	1.012.053	1.015.150	(38.025)	(4,1)	(4,6)	(3,6)
de ellos: 55-65 19,3%	584.416	595.019	601.786	602.925	(31.597)	(5,7)	(6,1)	(5,2)
extranjeros 16,9%	509.575	513.943	517.201	514.936	27.529	5,7	6,2	5,9
alemanes 83,0%	2.506.362	2.579.538	2.634.822	2.619.046	29.010	1,2	1,5	0,6
discapacitados 5,9%	179.596	180.945	181.691	183.034	1.076	0,6	1,6	0,8
CUOTA DE DESEMPLEO								
- en rel. con la población civil activa	7,1	7,3	7,4	7,4	7,0	-	7,2	7,4
Hombres	7,3	7,6	7,8	7,7	7,1	-	7,4	7,7
Mujeres	6,8	6,9	6,9	7,0	6,9	-	6,9	7,0
15 a 25 años	5,9	6,2	6,4	6,1	5,7	-	6,1	6,3
15 a 20 años	3,3	3,5	3,5	3,4	3,2	-	3,4	3,4
50 a 65 años	8,0	8,2	8,3	8,3	8,1	-	8,2	8,4
55 a 65 años	8,6	8,8	8,9	8,9	8,6	-	8,7	8,9
Extranjeros	15,2	15,3	15,4	15,4	15,0	-	15,0	15,1
Alemanes	6,4	6,6	6,7	6,7	6,4	-	6,5	6,7
- en rel. con la población civil asalariada	7,9	8,1	8,3	8,2	7,9	-	8,0	8,2
SUBEMPLEO								
Desempleo	3.330.784	3.404.734	3.452.188	3.420.375	107.182	3,3	3,2	2,2
Subempleo sentido estricto	3.883.102	3.960.020	4.000.364	3.948.020	71.218	1,9	1,0	0,2
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	3.988.520	4.067.172	4.109.206	4.060.513	-6.913	-0,2	-1,1	-2,0
% de subempleo (sin jornada reducida)	9,2	9,4	9,5	9,4	x	x	x	x
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	960.899	1.033.933	1.094.910	1.057.102	122.904	14,7	12,7	10,4
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.452.112	4.466.510	4.452.252	4.410.981	-55.431	-1,2	-1,3	-1,4
- Subsidio social	1.700.808	1.707.592	1.706.032	1.695.208	-13.191	-0,8	-0,6	-0,7
- Cuota de perceptores activos	8,3	8,3	8,3	8,2	8,4	.	8,4	8,4
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	142.699	160.694	165.804	114.385	-31.056	-17,9	-15,1	-12,4
- Nuevas desde principio de año	583.582	440.883	280.189	114.385	-104.726	-15,2	-14,3	-13,8
- Total de ofertas	440.542	443.542	431.070	405.159	-58.459	-11,7	-9,6	-8,9
- Índice de empleo BA-X	147	153	155	157	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	868.031	864.451	855.916	865.848	-108.738	-11,1	-13,6	-15,0
De ellos: activación, reinserción	169.709	167.087	158.574	147.127	33.974	25,0	14,4	12,1
Orientación y formación profesional	208.662	209.214	210.460	220.051	-26.200	-11,2	-11,5	-11,7
Formación continua	158.578	157.636	153.710	155.003	14.604	10,1	8,1	5,4
Inicio de una ocupación	101.183	106.243	111.499	119.148	-120.377	-54,3	-54,2	-54,1
Medidas para personas con	73.730	73.517	73.967	74.563	-509	-0,7	-1,8	-1,9
Medidas de creación de ocupación	141.856	135.426	132.371	134.102	-11.118	-7,3	-10,7	-11,9
Otros tipos de fomento	14.313	15.328	15.335	15.854	888	6,6	13,6	17,9

EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA	Abril 13	Marzo 13	Febrero 13	Enero 2013	Dic. 2012	Nov. 2012	Oct. 2012	Sep. 2012
Población activa	...	22.000	44.000	30.000	22.000	25.000	37.000	-5.000
Ocupados sujetos a seguridad social	41.000	67.000	38.000	28.000	58.000	8.000
Desempleados	4.000	12.000	0	-13.000	0	4.000	17.000	10.000
Subempleados (sin jornada reducida)	11.000	10.000	-3.000	5.000	3.000	7.000	-3.000	-15.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	-10.000	-5.000	-2.000	-2.000	-4.000	-3.000	-7.000	-4.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,8
Cuota de desempleo según OIT	...	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4

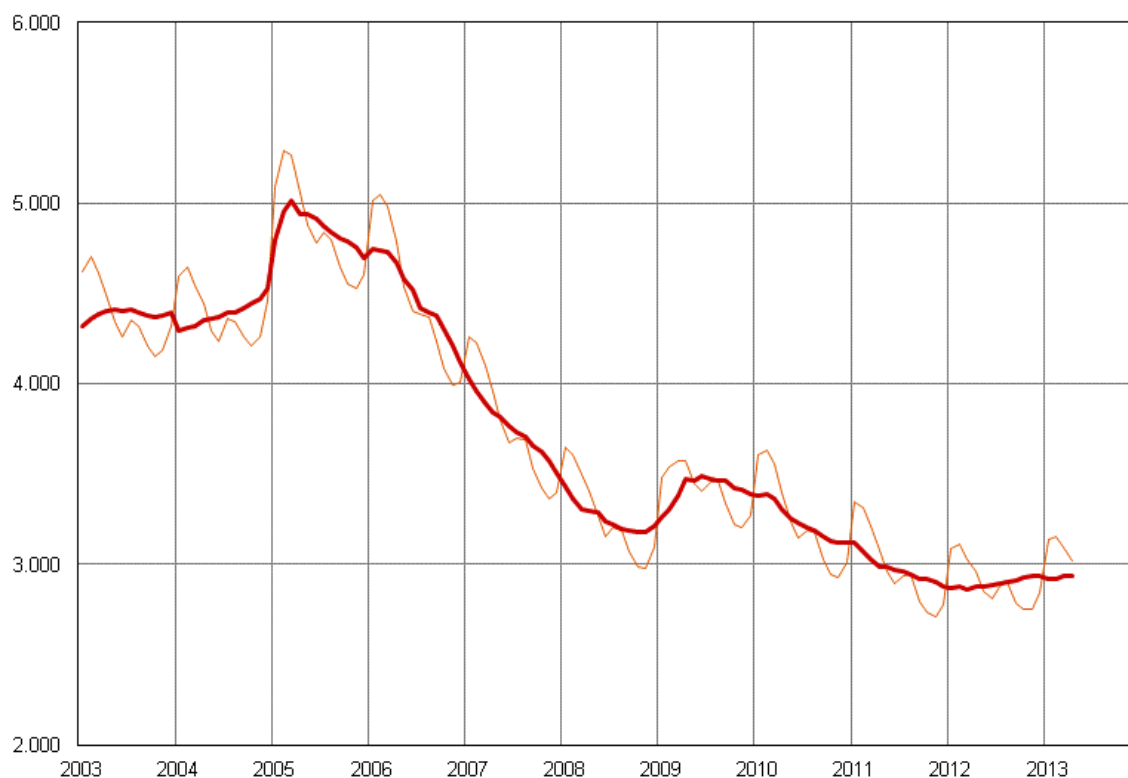
Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)

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



Desempleo:

----- Valores originales - - - - - Valores desestacionalizados



BALANCE DE LA AGENDA 2010 DIEZ AÑOS DESPUÉS DE SU APROBACIÓN

Diez años después de su aprobación por el Gobierno rojiverde liderado por Gerhard Schröder, el Instituto de Economía Alemana de Colonia (IW) ha elaborado un balance de los efectos de la Agenda 2010⁶

Situación al inicio de la Agenda 2010

En consecuencia de la “burbuja punto com”, a principios de la década pasada el Gobierno de SPD y Verdes encabezado por Gerhard Schröder empezó a preparar amplias reformas del mercado laboral con el fin de frenar el avance del desempleo de larga duración en Alemania y poner las bases para la realización de la estrategia de Lisboa adoptada por los Gobiernos de la UE en el año 2000. El objetivo de esta estrategia fue convertir la UE en “la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo”.

No obstante, los contenidos de la “Agenda 2010” desarrollada por el Gobierno de Schröder sólo se refieren en parte a dicha estrategia. En vista de la continua subida del desempleo, del estancamiento del crecimiento del PIB en 2,5 años consecutivos y del continuo incremento de los costes no salariales tanto para los trabajadores como para la patronal, Schröder anunció: “Recortaremos las prestaciones estatales, fomentaremos la autoresponsabilidad y exigiremos más contribuciones propias de cada uno”. Las casi veinte medidas principales integradas en la Agenda 2010 abarcan reformas económicas, educativas, sociales, sanitarias, fiscales y laborales. Como núcleo de la Agenda 2010 se

⁶ <http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-policy-papers/beitrag/henry-goecke-jochen-pimpertz-holger-schaefer-christoph-schroeder-zehn-jahre-agenda-2010-110085?highlight=agenda%252B2010>

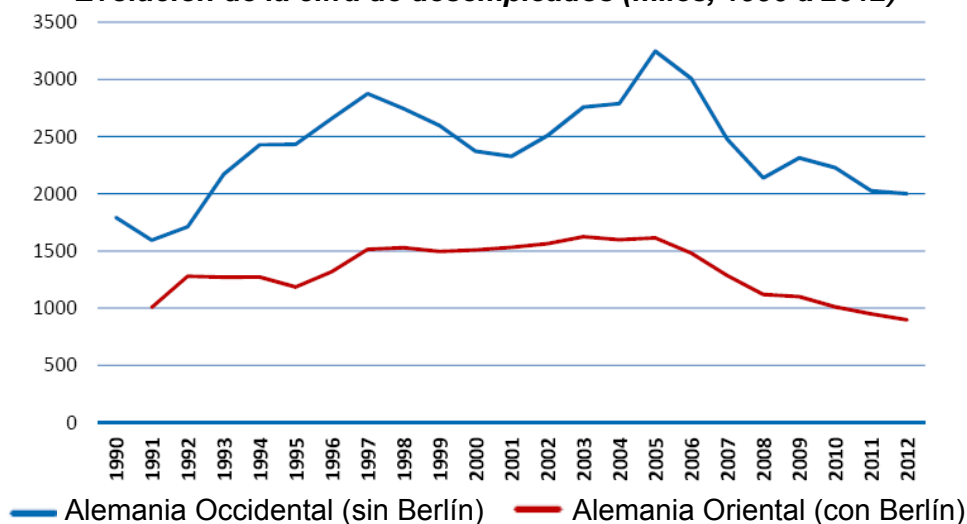
consideran 13 módulos innovadores elaborados por una “comisión para servicios modernos en el mercado laboral”, fundada el 22 de febrero de 2002 y cuyo presidente fue Peter Hartz, antiguo director de personal de Volkswagen. Los cuatro paquetes de reformas más conocidos “Hartz I y II” (que entraron en vigor el 01-01-2003), “Hartz III” (01-01-2004) y “Hartz IV” (01-01-2005), fueron la base de una profunda reorganización de las políticas de mercado laboral.

El Balance del IW (Colonia)

El Instituto de la Economía Alemana de Colonia ha analizado los efectos de la Agenda 2010 diez años después de su entrada en vigor. Según los expertos del IW, la Alemania de hoy es más justa, muchos ciudadanos que antes prácticamente estaban excluidos del mercado laboral lograron reintegrarse con éxito y obtuvieron de esta forma la oportunidad de participar en el bienestar de la sociedad. La cifra de desempleados ha bajado desde entonces de más de 5 millones a aproximadamente 3 millones. Según los cálculos del IW, la reforma “Hartz IV” por sí sola (la fusión del subsidio por desempleo y del subsidio social en la prestación por desempleo no contributiva que recibe el mismo nombre) originó el retroceso de la cuota estructural de desempleo en 1,4 puntos porcentuales.

Cuando esta reforma entró en vigor, a principios de 2005 la cifra de desempleados había aumentado a la cifra de 5,3 millones, el nivel más alto en la historia de la República Federal de Alemania. Al cabo de sólo tres años y ocho meses, esta cifra volvió a bajar (por primera vez desde noviembre de 1992) por debajo de la marca de 3 millones.

Evolución de la cifra de desempleados (miles, 1990 a 2012)



Fuente: Oficina Federal de Estadística "Destatis"

Al mismo tiempo, la cifra de personas ocupadas ha crecido a 41,5 millones, lo que representa el nivel más alto de la historia alemana. El hecho de que desde 2005 se hayan creado 2,7 millones de puestos de trabajo regulares sujetos a la seguridad social muestra que en este aumento del empleo no se trata de un simple incremento del empleo precario. En comparación con los años del boom de la "new economy", de 1998 a 2000, se observa que en los años en los que se han registrado unos índices de crecimiento parecidos (2006 a 2008) el desempleo bajó mucho más rápidamente, lo cual confirma la eficacia de la Agenda 2010.

Evolución de indicadores claves del mercado laboral (crecimiento en %)

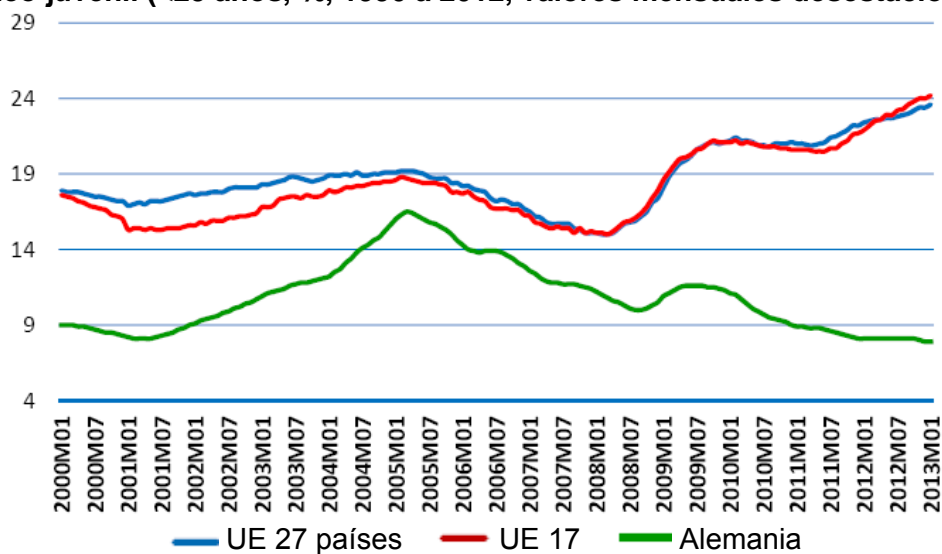
	2º trimestre 1998 -2º trimestre 2000	1er trimestre 2006 -1er trimestre 2008
Crecimiento del PIB	6,0	6,7
Personas ocupadas	3,4	3,5
Volumen de trabajo	1,7	3,0
Trabajadores sujetos a la seguridad social	2,3	5,0
de estos: a jornada completa	2,0	3,8
trabajadores con actividad profesional menor*	10,0	1,0
Desempleados	-9,8	-28,3

* con remuneración de hasta 400 euros al mes

Fuente: Oficina Federal de Estadística, Agencia Federal de Empleo

Además, la comparación con otros países europeos que no se animaron a poner en la práctica parecidos paquetes de reformas revela las repercusiones que tuvo a la reforma. En Francia, el desempleo juvenil ha crecido a más del 20%, y en Italia al 35%, mientras que en Alemania esta cuota ha bajado al 8%.

Desempleo juvenil (<25 años, %, 1990 a 2012, valores mensuales desestacionalizados)



Fuente: Eurostat

Las recomendaciones del IW para el futuro

En la opinión del IW el cambio demográfico requiere nuevas reformas. En este sentido, los efectos observados de la Agenda 2010 muestran la necesidad de acometer a tiempo las reformas necesarias con cara al futuro y continuar su rumbo. Principalmente se trata de reestructurar los seguros de asistencia médica y de dependencia. Además, el IW propone que se mejoren las posibilidades de atención a menores a jornada completa y de la oferta de cursos de alemán para inmigrantes, la mejora de la activación de desempleados a través de los centros de empleo, nuevas normas de obtener ingresos laborales, además de la percepción de la prestación no contributiva por desempleo o subempleo, y más posibilidades para acordar contratos laborales temporales o a jornada parcial, ya que las encuestas demuestran que son muchos los trabajadores que optarían voluntariamente por estos tipos de empleo.

Conclusiones sindicales relacionadas con los efectos de la Agenda 2010

La Agenda 2010 fue una de las consecuencias de los vanos intentos del Gobierno de Gerhard Schröder de acordar con la patronal y los sindicatos una estrategia común para reducir el paro friccional. Desde un principio, las medidas previstas por la Agenda 2010 fueron rechazadas por los sindicatos. En la actualidad, altos representantes de la Confederación Alemana Sindicatos (DGB) vuelven a insistir en las posiciones que sostuvieron durante el proceso de puesta en marcha de la Agenda 2010. Según la DGB la reforma provocó un boom del sector salarial bajo, de los trabajos de poca consideración como los miniempleos, así como del fenómeno del trabajo temporal, modalidades laborales que se han convertido en una trampa de pobreza.

La DGB opina que el retroceso del desempleo puede deberse a factores completamente ajenos de la Agenda 2010. Los sindicalistas subrayan que la superación de la crisis financiera de 2008/2009 no tuvo tanto que ver con la Agenda 2010 como con el instrumento de la jornada reducida en las empresas (Kurzarbeit), la cogestión en las empresas y la alta flexibilidad dentro de las mismas. A su vez constatan que, pese al retroceso del desempleo, durante los últimos años va creciendo la pobreza.

El Gobierno actual, compuesto por una colación de CDU/CSU y FDP, no manifiesta ninguna crítica con respecto a la Agenda 2010, dado que durante el último periodo legislativo algunos elementos claves de la reforma incluso se han intensificado. La DGB critica que en

la actualidad el 22 % de los trabajadores perciben salarios definidos como muy bajos, y que ni las actividades laborales menores como los miniempleos ni los trabajos en régimen de cesión ayudan a una completa reinserción en el mercado laboral regular. Este dumping salarial y social se refleja también en el nivel de pensiones con el que tendrán que contar los trabajadores que durante muchos años o toda su vida laboral hayan trabajado percibiendo salarios bajos. Finalmente, los sindicatos exigen un salario mínimo de 8,50 euros por hora y una profunda reforma de los miniempleos y del trabajo temporal.

EL PAÍS DE ORIGEN INFLUYE EN EL NIVEL SALARIAL DE LOS INMIGRANTES

Según un nuevo estudio del Instituto de investigación laboral y profesional (IAB), el centro de investigación de la Agencia Federal de Empleo, la integración económica y social de los inmigrantes es crucial tanto para la economía nacional como para los propios inmigrantes. Por lo general, con la entrada en el mercado laboral de Alemania los inmigrantes tienen la oportunidad de obtener ingresos más elevados que en su país de origen. La igualdad salarial no es el único factor que refleja el éxito de la integración de los inmigrantes, pero supone una base de satisfacción y reconocimiento social. El estudio del IAB examina no sólo los salarios de los trabajadores inmigrados sujetos a la seguridad social, sino también la situación salarial de los extranjeros residentes en Alemania, en parte incluso nacidos en el país⁷.

Las principales razones de la desigualdad salarial

A la hora de entrar en el mercado laboral de Alemania, los extranjeros perciben por término medio unos salarios visiblemente inferiores que sus homólogos alemanes. Entre las razones de esta desigualdad figuran diferencias en la cualificación laboral, por ejemplo cuando los procesos productivos en el país de origen difieren de los procesos habituales en Alemania, problemas con el idioma alemán o el desconocimiento de la estructura del mercado de trabajo en Alemania. Es así que muchos inmigrantes no saben qué puestos de trabajo pueden solicitar y se presentan para empleos que no requieren sus cualificaciones especiales. Este problema se agrava cuando existen dificultades a la hora de identificar la cualificación exacta de los diplomas expedidos en el extranjero que documentan las cualificaciones profesionales de los inmigrantes. De esta forma, la falta de información y de comparabilidad de los certificados crea ya una base para la desigualdad salarial.

No obstante, el estudio del IAB no reconoce una discriminación salarial de los extranjeros ni que haya diferencias entre los inmigrantes y los extranjeros residentes o nacidos en Alemania. En el caso de algunos grupos de extranjeros nacidos en Alemania la falta de integración en el sistema educativo es una de las razones del bajo nivel salarial que posteriormente se percibe al entrar en el mercado de trabajo.

Soluciones para nivelar las diferencias salariales

Durante el ejercicio de una profesión siempre se pueden adquirir o ampliar cualificaciones profesionales ("training on the job"). En el transcurso de la comunicación cotidiana con los compañeros alemanes, por lo general y por lo menos en parte, los déficits de idioma van desapareciendo. Con el tiempo los inmigrantes aprenden a orientarse mejor en el mercado laboral alemán. Todo esto les brinda la oportunidad de buscar otros empleos que se adapten mejor a sus perfiles profesionales e intereses laborales. Por otra parte, la permanencia en un puesto de trabajo puede contribuir a que el empresario reconozca las capacidades y los conocimientos del trabajador extranjero, lo cual puede contribuir a mejorar su valoración y su

⁷ <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0113.pdf>

remuneración salarial. De esta forma, pese a que las condiciones iniciales son difíciles, la actividad laboral puede ayudar a acelerar la integración de inmigrantes.

La evolución salarial de los inmigrantes

Los datos analizados por el IAB no permiten clasificar el impacto de la cualificación educativa o profesional, de barreras en el idioma o de la dificultad en equiparar certificados en el nivel salarial. En el intento de esclarecer las razones por las que los salarios de extranjeros se acercan o no a los salarios de los trabajadores alemanes, el Instituto utiliza como grupo de análisis a hombres ocupados a jornada completa, ya que en el caso de la jornada completa es más sencillo definir el salario percibido por un volumen de trabajo concreto, mientras que en el caso de jornadas parciales resulta imposible definir un valor medio representativo del volumen de trabajo realizado. Por esta misma razón, el análisis de datos se limita a hombres, dado que las mujeres trabajan con mucha más frecuencia en régimen de jornada parcial.

Evolución de la discrepancia salarial entre alemanes y extranjeros



Francia	Fenania	Rán Chera	Felvanuía	Rumanía	Hungría	Ucrania	Polonia	Irán	Italia	Grecia	Austria	China	Países Raine	Rusia	Reino Unido	Marruecos	Croacia	Kazajistán	Turquía	Total	Vietnam	Otros países	Serbia y	Portugal	India	Otros	Irak	FFIII	I íhano	Afnistán
2,9	1,1	1,6	1,1	2,0	1,4	2,1	3,9	1,5	7,0	4,2	2,1	1,3	1,2	4,9	2,6	1,5	1,2	1,9	17,3	10,0	1,1	3,2	5,4	2,5	15,6	1,3	3,7	1,9	1,0	1,4

(Países de origen / porcentaje en relación al total de extranjeros residentes en Alemania / salarios relativos obtenidos en 2000 y obtenidos en 2008)

Fuente: IAB

Ejemplo: en el caso de hombres extranjeros que en 2000 empezaron a trabajar en Alemania, el salario inicial se elevaba al 64% del salario de un trabajador alemán. Hasta el año 2008, la discrepancia salarial se redujo en 8 puntos porcentuales al 72%.

Dadas las diferentes características previas (edad, nivel de educación, edad al entrar en el mercado laboral, experiencia laboral sectorial, etc.) resulta imposible comparar los niveles de los salarios brutos de alemanes o inmigrantes. De ahí que el único criterio que se puede

desprender del gráfico antecedente sea la evolución porcentual de los salarios durante un periodo determinado.

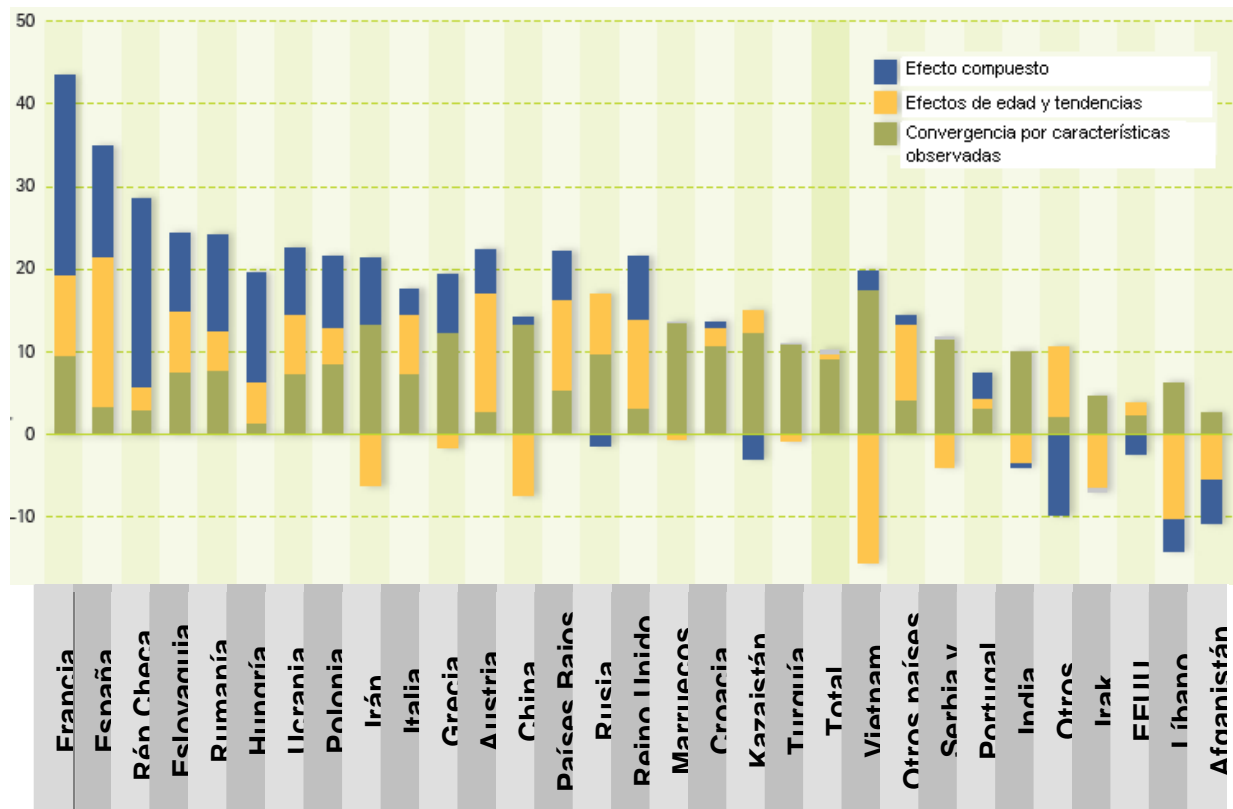
Para el total de hombres extranjeros que en el año 2000 empezaron en el mercado laboral alemán su primera actividad laboral sujeta a la seguridad social se observa un salario inicial medio de 51,18 euros brutos por día calendario mientras que el salario medio de hombres alemanes se elevaba a 79,49 euros. De esta forma, el salario inicial de inmigrantes se situaba en el 64% del salario medio alemán. Cabe tener en cuenta que el grupo de hombres alemanes difiere según muchos criterios de los hombres extranjeros residentes o inmigrados, por ejemplo en cuanto a la edad, el nivel de educación, etc. Hasta el año 2008, los salarios medios de los extranjeros subieron en más de diez euros a 61,21 euros, mientras los salarios de los hombres alemanes crecieron en algo más de seis euros a 85,61 euros. De esta forma, los inmigrantes o extranjeros que en 2000 entraron en el mercado laboral de Alemania ganaban después de ocho años el 72% de lo que ganaban en 2008 los hombres alemanes.

La razones de la diferente evolución salarial de inmigrantes y alemanes

Los salarios de los inmigrantes, tras unos años de experiencia en el mercado laboral, se aproximan a los salarios de los alemanes. Esta convergencia salarial es muy diferente cuando se comparan los grupos de extranjeros según sus países de origen. Las cuotas de convergencia más altas se registran para ciudadanos provenientes de Francia, España, la República Checa, Bulgaria, Eslovaquia y Rumanía. En el caso de otros países, por ejemplo EEUU o Irak no se registra un proceso relevante de convergencia, mientras que en el caso del Líbano o Afganistán el salario medio de los ciudadanos residentes en Alemania incluso va bajando. Además se observa que cuanto más alto es el salario inicial, más rápido se acerca el salario medio de los extranjeros el salario medio de los trabajadores alemanes o incluso lo llega a superar, como en el caso de los franceses que en un principio ganaban el 87% de los alemanes, pero al cabo de ocho años los superaban un 24%. En el caso de los turcos y de los ciudadanos procedentes de la antigua Yugoslavia, en cambio, se registra un crecimiento de la cuota salarial del 54% (59%) a sólo el 61% (64%). Los inmigrantes de Afganistán, en cambio, ganaban después del 49% del salario medio alemán, al cabo de ocho años sólo el 46%. Sólo los extranjeros inmigrantes de otros estados industriales altamente desarrollados, como Austria, Países Bajos, Reino Unido, EEUU, Suiza, Suecia, Dinamarca, etc. ganan desde un principio más que los alemanes dado que por lo general se trasladan a Alemania ya como especialistas buscados que al cabo de pocos años logran incluso incrementar su remuneración.

Al determinar los efectos compuestos (es decir, las modificaciones del nivel salarial debidas a la modificación de la composición del grupo de inmigrantes), además de otros efectos se llega a una explicación del mecanismo de la convergencia de los salarios. De esta forma, se ve, por ejemplo, que en el caso de los inmigrantes de nacionalidad francesa (que ostentan una convergencia salarial de 43 puntos porcentuales) 24 puntos porcentuales se deben a efectos compuestos, mientras que 19 puntos porcentuales tienen que ver con efectos individuales (por ejemplo, la adquisición de cualificaciones).

La convergencia de salarios de inmigrantes en Alemania como resultado de efectos diferentes, 2000 a 2008, grupos diferentes de inmigrantes



Fuente: IAB

Debido al efecto compuesto, el salario medio puede ostentar un crecimiento fuerte aún cuando los salarios del resto de los inmigrantes de este grupo se mantengan en un nivel más o menos estable. Estos efectos compuestos tienen bastante relevancia para los inmigrantes porque es probable que los inmigrantes que no tienen éxito en el mercado laboral tiendan a volver a su país de origen.

Resumen

Uno de los factores más importantes para la integración de inmigrantes es su éxito en el mercado de trabajo. Para determinar este criterio, el IAB examinó la evolución de convergencia salarial de hombres extranjeros que trabajan a jornada completa en el marco de un empleo sujeto a la seguridad social. El resultado es que, pasados algunos años, la discrepancia entre los salarios que perciben alemanes y extranjeros va disminuyendo. Mientras que las subidas salariales tienen una serie de factores individuales y empresariales, el nivel salarial en su conjunto está relacionado también con la nacionalidad de origen de los inmigrantes. En el caso de los inmigrantes que desde un principio obtienen salarios elevados, las tasas de incremento son más altas que en el caso de los inmigrantes que comienzan percibiendo un salario relativamente bajo. Por lo que respecta a los países de Europa Central y Oriental no se pueden descartar efectos compuestos que se deben al retorno de inmigrantes que no han podido integrarse de forma satisfactoria en el mercado laboral de Alemania. En cambio, en los ciudadanos turcos, italianos o griegos la convergencia salarial depende principalmente de su pertenencia estable a una empresa, a la estabilidad del empleo o al cambio a otros sectores u otras profesiones mejor remuneradas. Estos factores son especialmente relevantes al tratarse de inmigrantes que al principio sólo perciben unos salarios relativamente bajos.

ESTUDIOS DUALES COMO ALTERNATIVA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

En un informe reciente, el Instituto de Economía y Sociología (WSI) de la Fundación (Hans Böckler) analiza los nuevos programas de estudios universitarios combinados con una formación profesional dual tradicional. El enfoque del WSI en general es la investigación de la situación social y económica del trabajador y de su familia en el contexto del mercado laboral y las condiciones profesionales, así como la evaluación de soluciones políticas.

La idea de los estudios duales

Cada vez más empresas ofrecen estudios duales que combinan estudios universitarios con una formación profesional empresarial. De esta forma, los estudiantes conocen desde el principio la aplicación práctica de los conocimientos teóricos adquiridos en la universidad. Gracias a la cualificación doble con la que después entran en el mercado laboral, aumentan las oportunidades de colocación. Este modelo se presta sobre todo para preparar a personal de mando intermedio.

La formación dual clásica sigue siendo necesaria para aquellos jóvenes que no tienen el título escolar necesario para poder estudiar. No se puede descartar que el modelo de los estudios duales signifique un empeoramiento de las oportunidades de ascenso de jóvenes que sólo han terminado una formación profesional dual. Por este motivo los expertos proponen que se haga uso de la oportunidad de recuperar los estudios superiores una vez terminada la formación profesional, en su caso como formación continua de forma paralela a una actividad laboral.

Las características de los estudios duales

En el marco de los estudios duales se aprovechan dos centros distintos de enseñanza: por un lado la universidad (o escuela superior) y por el otro la empresa o la administración. En total, se pueden caracterizar cuatro modalidades diferentes:

- Estudios universitarios duales integrados en una formación, que prevén que el estudiante paralelamente haga una formación profesional dual según la Ley sobre la Formación Profesional. En esta modalidad el estudiante visita la escuela profesional como tercer centro educativo.
- Estudios universitarios duales que integran módulos prácticos en una empresa sin que la finalidad del estudiante sea la obtención de un título oficial de formación profesional.
- Estudios universitarios duales que incluyen una actividad profesional práctica desempeñada a jornada parcial como parte intrínseca de dichos estudios superiores.
- Estudios universitarios realizados por trabajadores paralelamente a la actividad laboral (a jornada completa o a jornada parcial) sin que esta esté necesariamente relacionada con los estudios.

La evolución de las carreras duales en los últimos años

Según los datos proporcionados por el Instituto Federal de Formación Profesional “BIBB”, en 2011 hubo 61.195 estudiantes que cursaban 929 carreras duales. Frente a 2008 se había producido un incremento de un 40% por lo que respecta a los estudiantes y de un 35% respecto a las carreras. El 90% de las carreras son de las modalidades (1) o (2). Aproximadamente un 60% de los estudios se realizan en el marco de universidades politécnicas, seguidas por academias profesionales (un tercio). De las universidades o institutos superiores tradicionales, sólo entre el 2 y el 3% ofrecen estudios duales. Casi en todos los casos, los estudiantes terminan sus estudios con grado (bachelor), sólo el 2,4% los terminan con el máster.

Más de la mitad de los estudiantes de carreras duales cursan ciencias económicas, seguidas por ciencias técnicas y de ingeniería, informática y asuntos sociales. Entre las empresas que participan destacan las empresas de los sectores metalúrgico, electricidad, industria química, banca, comercio minorista y tecnologías de información.

El año 2012 en el banco de datos del Consejo Alemán de Acreditación había registradas 439 carreras duales, es decir menos de la mitad de las carreras registradas por el BIBB. En cualquier caso, se trata de un tipo secundario de formación que engloba sólo al 4% del total de estudiantes universitarios y al 3% de los aprendices que hacen una formación profesional.

Las condiciones de estudio y trabajo

Las empresas han desarrollado diferentes modelos de cooperación con las universidades. En algunos casos, los estudiantes visitan todas las clases previstas en la universidad y hacen prácticas empresariales en las vacaciones semestrales. Otras empresas acuerdan con las universidades que los estudiantes pasen ciertos días de la semana –a veces también los sábados– en las empresas. También se intenta facilitar la combinación de estudios y enseñanza práctica a través de teleteaching.

Los estudiantes de carreras duales tienen el mismo estatus que los aprendices de formación profesional, con lo cual tienen derecho a percibir la remuneración por aprendizaje. Además, la empresa paga parte de la matrícula.

Intención política de las carreras duales

En la evolución de la oferta de mano de obra influyen tanto factores demográficos como la transformación continua de la estructura de cualificación de las nuevas generaciones. Al mismo tiempo van cambiando los requerimientos desde el punto de vista empresarial. Las empresas intentan cubrir sus necesidades específicas con propias soluciones de preparación de especialistas, aprovechando la mayor flexibilidad de las nuevas normativas de formación profesional. De esta forma, las carreras van adaptándose tanto a las necesidades empresariales como a la transformación continua de procesos técnicos y organizadores. En este contexto, para las empresas son cada vez más importantes los trabajadores de mando intermedio que, además de ocuparse de los trabajos técnicos, se encargan de la organización y la disposición de los procesos empresariales. Para tal requerimiento, los estudios duales ofrecen la mejor preparación.

No obstante, la falta de planificación unificada de las carreras duales y la arbitrariedad por lo que respecta a la organización de dichas carreras complica que se pueda ampliar y optimizar la realización de diversos modelos.

Futuras perspectivas

Los estudios duales no reemplazan las dos vías principales de educación profesional (la formación profesional dual por un lado, y los estudios universitarios por otro). No obstante, los estudios duales suponen un instrumento eficaz y flexible con el que las empresas pueden generar un grupo de especialistas para un nivel particular de trabajo que supone un interfaz de trabajos práctico-manuales y su implementación en el contexto tecnológico, comercial u organizador de la estructura empresarial.

Por otra parte, la formación de estos grupos de trabajadores especializados merma las oportunidades de ascenso de jóvenes que “sólo” han hecho una formación profesional dual. El WSI llega a la conclusión de que los estudios duales podrían ser una segunda oportunidad de mejorar la cualificación sobre todo de jóvenes que no han terminado la escolaridad, con un título que les otorgue el derecho de cursar una carrera universitaria, después de haber finalizado la formación profesional, en forma de una formación continua paralelamente a una relación laboral ya establecida.