

DINAMARCA

SITUACION DEL EMPLEO EN DINAMARCA

Dinamarca cuenta con la tasa de desempleo más baja de toda la UE

Según las recientes estadísticas de desempleo, el descenso correspondiente al mes de septiembre ha sido del 4,4% al 4,2% que es la cifra más baja registrada en toda la historia del país. En septiembre de 2006, el paro descendió en 4.800 personas, situándose en 117.100.

Realmente el descenso del desempleo ha sido aún mayor, ya que en las estadísticas oficiales no se incluyen a los beneficiarios del salario social hasta que no se haya evaluado su disponibilidad y se les haya inscrito posteriormente en las Oficinas de Empleo. Tampoco se incluyen a las personas en programas de activación de parados ofrecidos por las Oficinas de Empleo, a pesar de que están disponibles en el mercado laboral. En septiembre los parados en activación disminuyeron en 1.000 personas.

El economista del Consejo Económico del Movimiento Sindical, Frederik I. Pedersen, opina que la tasa de desempleo seguirá disminuyendo y prevé que el paro descenderá adicionalmente, de manera que a finales del 2006 se situará alrededor de 115.000 personas.

Otros economistas se muestran menos optimistas, ya que no creen que el desempleo descenderá adicionalmente, puesto que se han alcanzado los límites y no será posible presionar más la tasa de paro. Lo que realmente se necesita ahora son reformas del mercado laboral destinadas a aumentar la oferta de mano de obra.

No obstante, la mayoría de los economistas había previsto una tasa de desempleo sin alteraciones de agosto a septiembre del año en curso. Para la gran sorpresa de muchos, esto no ha ocurrido y, en consecuencia de ello, los economistas se han visto obligados a modificar su postura respecto a los límites de reducción del paro.

La tendencia es positiva y demuestra que aún se puede sacar provecho de las reservas y que la escasez de mano de obra genera el empleo de personas con escaso vínculo al mercado laboral.

Unos 117.100 parados y escasez de mano de obra

Para muchos resulta una paradoja el hecho de que haya escasez de mano de obra, al mismo tiempo que estén registrados 117.100 parados.

A finales del 2003, el desempleo danés se situó en unas 185.800 personas. Desde esta fecha, el paro ha descendido a una tercera parte, situándose en unas 117.100 personas. Para muchas personas resulta difícil entender que las empresas danesas necesiten mano de obra, mientras que exista una reserva de 117.100 personas. De igual forma, es incomprensible que los economistas se refieran a que se han alcanzado los límites del desempleo.

Realmente existe un límite a efectos del descenso del desempleo y éste es relativamente alto. Una de las estimaciones optimistas asegura que el paro no podrá descender por debajo de las 100.000 personas.

Por su parte, el Consejo Económico Sindical estima que la reducción del paro se situará en 110.000 personas para el 2007, si bien añade que un paro tan bajo requiere nuevas reformas laborales.

El desempleo estructural

Independientemente de que el límite sea 100.000, 110.000 ó 120.000 personas, aún se trata de una elevada cifra. No obstante, hay muchas razones y argumentos que justifican la imposibilidad de colocar a los últimos 100.000 ó 120.000 parados. Este “desempleo mínimo” se denomina desempleo estructural. Hace pocos años, los economistas opinaban que la tasa de desempleo estructural era del 5,5%, equivalente a 150.000 personas.

Con una modificación de las estructuras – entre otras cosas mediante un endurecimiento de los requisitos de disponibilidad o a través de un aumento de los beneficios de un trabajo, como por ejemplo, con la introducción de la nueva desgravación fiscal- se puede modificar el desempleo estructural.

Las normas referentes a la prestación por desempleo también juegan un papel importante respecto al nivel del desempleo estructural. Este también es el caso de la formación, ya que la oferta de profesionales tiene que ajustarse a la demanda por parte de las empresas.

Para poder colocar al grupo remanente de parados, que equivale a 110.000 ó 115.000 personas, la mayoría tendría que ser solicitantes de jornada completa dispuestos a asumir un puesto de jornada completa durante 12 meses al año. Este no es el caso de los actuales 117.100 parados, ya que el registro de un parado con jornada completa puede englobar a 4 personas que cuentan con tres meses de paro anual por persona.

Así las cosas, la cuestión es cuántas empresas –independientemente de su necesidad de mano de obra- estarían dispuestas a invertir en la formación de trabajadores que sólo permanezcan en la empresa durante tres meses, ya que posteriormente volverían a sus sectores de ocupación principal y estacional.

Por esta razón, tanto el gran número de parados de jornada parcial que sólo solicita un límite de horas de empleo semanal, como las personas en paro durante un período limitado no resultan interesantes para las empresas que solicitan empleados de jornada completa para vacantes anuales.

De esta forma, se reduce notablemente la cifra de 117.100 parados.

Parados de larga duración

Sólo unos 33.000 personas de los 117.100 parados de las estadísticas están desocupados durante todo el año. Se trata de los denominados parados de larga duración.

No obstante, a pesar de que 33.000 personas solicitan empleo de jornada completa, pueden existir otras causas por las que no pueden ocupar las vacantes en las empresas.

Uno de los problemas obvios es la movilidad geográfica, ya que las distancias largas son un impedimento real, especialmente para las familias con niños que tienen que considerar el trabajo del cónyuge y el colegio de los menores.

La formación es otro factor que impide alcanzar el desempleo cero, ya que puede haber desempleo en un sector profesional y escasez de mano de obra en otro.

Por otra parte, existen períodos normales de desempleo que son inevitables, tales como los que surgen al finalizar una formación profesional o una carrera y durante un cambio de puesto de trabajo.

Las empresas danesas renuncian a pedidos

La falta de clientes y de capital se considera un problema para un 20% y 10% de las empresas respectivamente, mientras que un 50% de las empresas considera que la escasez de mano de obra cualificada es el mayor impedimento, a efectos de su futuro crecimiento.

Esto se desprende de un estudio llevado a cabo en 606 empresas por la Federación Danesa de Empresarios de la Industria, DI.

El director gerente de la Federación, Hans Skov Christensen, ha manifestado que la consecuencia de esto puede ser que las empresas se vean obligadas a renunciar a pedidos y este problema supone costes en la actualidad y en el futuro.

Según el citado estudio, alrededor de un 35% de las empresas ha tenido que renunciar a pedidos, mientras que un 20% no cumple con los plazos de entrega.

Los problemas de las empresas a efectos de aceptar pedidos y renunciar a los mismos varían en función de la región en la que se encuentran ubicadas. La capital y la zona del centro de la península danesa, Jutlandia, son las más afectadas.

Así las cosas, los empresarios de la industria añaden que la alternativa a descartar a clientes es la compra de productos en el extranjero y, según el economista del banco "Handelsbanken", esta es la razón por la que las importaciones crecen más de lo normal en Dinamarca.

El director gerente de los empresarios de la industria, Hans Skov Christensen, subraya que se necesita toda clase de empleados, si bien los problemas más serios se centran en encontrar trabajadores cualificados. No obstante, las empresas con orientación global tienen problemas en encontrar empleados con estudios superiores.

Un 93% de las empresas cuestionadas en el sector agrario y de pesca ha manifestado que necesitan mano de obra.

Los sectores de la construcción y obras, el metal, el comercio, el turismo, la industria electrónica, los transportes y las telecomunicaciones también cuentan con serios problemas. De cada cinco empresas, cuatro en el marco de estos sectores, cuenta con vacantes sin cubrir.

El desempleo danés en una perspectiva comunitaria

Mientras que la tasa de paro es del 4,2% en las estadísticas de Dinamarca, las cifras de la UE sobre el desempleo reflejan un paro en Dinamarca del 3,7% de la población activa. Esto se debe a que los métodos de cálculo de la UE son diferentes a los utilizados en las estadísticas oficiales del desempleo de Dinamarca.

No obstante, cabe señalar que el cálculo de la UE es el correcto, según varios economistas, puesto que la UE sólo calcula los parados que están disponibles en el mercado laboral.

En las estadísticas danesas se considera a todos los beneficiarios de la prestación de desempleo o del salario social como parados de las oficinas de empleo. No obstante, para la UE, no sólo es suficiente estar parado, sino que es necesario estar disponible en el mercado laboral y esta situación no la cumple una gran parte de los beneficiarios daneses de la prestación por desempleo o del salario social.

Sin embargo, independientemente del sistema de cálculo, la UE utiliza el mismo procedimiento para todos los países, de manera que se puede llegar a una base comparativa. Ante esta situación, Dinamarca cuenta con la tasa de desempleo más baja de la UE.

El economista del banco danés “Danske Bank”, Niels- Henrik Bjørn opina que existen dos razones que explican la elevada tasa de desempleo en la UE:

En primer lugar no se han llevado a cabo las reformas laborales que Dinamarca introdujo en los años 90 y que contribuyeron a que el paro haya evolucionado en un mejor sentido en Dinamarca que en el resto de la UE durante los últimos 10 años.

En segundo lugar, el mercado de la vivienda es otro factor que explica la razón por la que la UE cuenta con un desempleo superior al de Dinamarca. Los demás países de la UE no han tenido la misma evolución en el mercado de la vivienda y por tanto, no ha habido el mismo crecimiento del consumo privado, concluye el Sr. Bjørn.

El Modelo danés inspira a toda la UE en temas de política de empleo

Dinamarca es el mejor ejemplo de política económica de la UE, según un estudio del catedrático Peter Nedergaard de la Escuela de Empresariales en Dinamarca que revela que Dinamarca es el país en el que los funcionarios de los 25 se inspiran al diseñar soluciones para sus propias naciones.

El citado estudio demuestra que son los resultados los que cuentan cuando se trata de influenciar la política de cada país de la UE, según manifestaciones de Peter Nedergaard.

El estudio se basa en respuestas de altos funcionarios de los 25 países miembros que participan en los grupos permanentes de trabajo referentes al desarrollo de ideas y de políticas. En el citado cuestionario se ha solicitado a los funcionarios que contesten por orden de países que suponen un ejemplo de inspiración.

Dinamarca se sitúa en un primer puesto, seguido de Gran Bretaña, Suecia y Finlandia. Como en muchos otros estudios, los Países Nórdicos ocupan el puesto de pioneros cuando se trata de diseñar estrategias de éxito económico. El segundo puesto ocupado por Gran Bretaña es también interesante, ya que la estrategia económica británica difiere en gran medida de la danesa.

El economista Peter Nedergaard, ha manifestado que la política británica del mercado laboral es, en muchos sentidos, mejor que la danesa. Esto se refiere, por ejemplo, a la integración de los inmigrantes. Existen dos modelos: el Nórdico/Norte de Europa basado en conseguir un alto nivel lo antes posible en el primer puesto de trabajo. En Gran Bretaña se acepta comenzar a un nivel más bajo y a medida que va avanzando el tiempo se va obteniendo un mejor puesto. El umbral para acceder al mercado laboral es pequeño.

El Sr. Nedergaard indica que la atención se centra en gran medida en los dos modelos de mercado laboral con mayor éxito: el modelo basado en la flexibilidad y seguridad, denominado "flexicurity", el ejemplo danés, y el modelo anglosajón con escaso uso de la política activa del mercado laboral, reducidas prestaciones públicas y un mercado laboral flexible.

Todo parece indicar que el modelo danés está a punto de manifestarse en el plano internacional. La OCDE resalta en gran medida el modelo danés como un buen ejemplo. Así las cosas, en su recién revisada estrategia de empleo, este organismo reconoce varias vías, si bien destaca dos referentes al aumento del empleo y la disminución del desempleo.

Una de estas posibilidades la constituye el modelo danés basado en la seguridad y flexibilidad "flexicurity":

- Flexicurity, que también es conocido como el Modelo Danés, es una denominación que se utiliza para describir la combinación especial entre una mano de obra flexible, una amplia red de seguridad social y una política activa de mercado laboral.
- Una mano de obra flexible se caracteriza mediante los escasos costes de las empresas a efectos de contratar y despedir trabajadores. De esta forma, las empresas cuentan con la posibilidad de adaptar su mano de obra a la demanda de sus productos. Sin embargo, una mano de obra flexible implica una menor seguridad de los trabajadores en su puesto.

- Esto queda compensado por el Modelo Danés, flexicurity, ofreciendo una red social amplia y seguros de desempleo que garantizan una compensación económica elevada en caso de despido.
- Para evitar irregularidades, el Modelo Danés, flexicurity, comprende una política activa de mercado laboral que se manifiesta en derechos y obligaciones para los trabajadores.

Plan integrado por 13 iniciativas para facilitar la mano de obra extranjera

El Gobierno danés ha presentado un plan para facilitar a las empresas danesas los empleados extranjeros que necesiten. Entre las iniciativas destacan una nueva página web que recoge información sobre el reclutamiento de la mano de obra extranjera, un servicio telefónico permanente que ofrece ayuda urgente a las empresas que deseen reclutar personas del extranjero y una campaña de información que atraerá la atención hacia Dinamarca. Estas son tres de las 13 iniciativas que facilitarán a las empresas danesas la mano de obra extranjera que necesitan.

El ministro de Empleo, Claus Hjort Frederiksen (liberal), se muestra satisfecho por el hecho de que los empresarios daneses en el futuro tendrán más facilidades a efectos de la obtención de mano de obra extranjera.

A pesar de que las empresas necesitan urgentemente mano de obra, les resulta cada vez más difícil reclutar mano de obra entre los parados daneses. Por esta razón, el Gobierno danés ofrece ayuda a los empresarios del país. En el futuro, la nueva página web www.workimport.dk reunirá la información sobre el reclutamiento de trabajadores en el extranjero y la línea de teléfono permanente ofrecerá asesoramiento personal y ayuda para traducir las ofertas de empleo.

Otras iniciativas van destinadas a posicionar a Dinamarca entre los trabajadores extranjeros. Aquí se refiere a una campaña de información en Polonia, Alemania y Suecia. Las embajadas danesas tendrán un papel más activo en el extranjero, en lo que se refiere a la promoción de Dinamarca. Se trata de un nuevo cuerpo de “embajadores de empleo” en el extranjero que divulgarán información sobre Dinamarca como puesto de trabajo.

La realidad es que la mayoría de los trabajadores de otros países centran su interés en Inglaterra, Irlanda, Noruega o EEUU, cuando solicitan empleo en el extranjero. Tenemos que dejar claro que Dinamarca es un buen país para residir y trabajar, según manifestaciones del ministro de Empleo.

Finalmente, las iniciativas van destinadas a incentivar los servicios de empleo internacionales entre las Oficinas de Empleo, los Sindicatos, los organismos de empresarios y las autoridades en la UE – EURES.

El ministro de Empleo añade que es aquí dónde la cooperación EURES tiene que demostrar su valor. La idea ha sido comenzar las actividades poniendo en marcha una unidad especial de EURES en la península danesa, Jutlandia, que estará integrada por expertos cuya labor será proveer asesoramiento a los nuevos centros daneses de empleo y a otros agentes encargados del reclutamiento de trabajadores en el extranjero. Al mismo tiempo, se asegura que los asesores de EURES en los países próximos obtengan más apoyo, más instrumentos y un mayor conocimiento que les faciliten la búsqueda de trabajadores para las empresas danesas.

Además de los partidos del Gobierno (Liberal y Conservador), el Partido Social Liberal y el Partido Socialdemócrata se muestran a favor de la citada campaña. Por otra parte, el Partido Popular Danés descarta que el Estado tenga que solicitar mano de obra extranjera para las empresas danesas, ya que esta tarea la tienen que asumir los propios empresarios.

No obstante, tanto el Partido Social Liberal, como el Partido Socialdemócrata proponen al Gobierno que se asegure que la mano de obra extranjera no vaya a ser frenada por la burocracia.

El portavoz laboral del Partido Socialdemócrata, Thomas Adelskov, ha manifestado que actualmente son las empresas las que tienen que esperar períodos de hasta dos meses para poder conseguir la autorización de un permiso de trabajo de los servicios daneses de extranjería. Por tanto, cuando se trata de hacer campañas en Polonia y los Países Bálticos, es inútil y pérdida de dinero, si al mismo tiempo no se aportan recursos a los servicios de extranjería.

La campaña del Gobierno se dirige a Alemania, Suecia y Polonia y sólo los trabajadores procedentes de los Países del Este de Europa tienen que conseguir la autorización de los servicios de extranjería, debido al Acuerdo para el Este que asegura la contratación de los trabajadores del Este de Europa bajo las mismas condiciones contractuales y salariales que sus homólogos daneses (ver apartado de extranjería).

No obstante, la portavoz social liberal, Elisabeth Geday, también subraya que los trabajadores de los antiguos países de la UE también se pueden encontrar con impedimentos burocráticos.

Tanto la Federación de Empresarios de la Industria, DI, como la Patronal Danesa, DA, se muestran satisfechos ante el citada propuesta del Gobierno y según los empresarios de la Industria, la falta de mano de obra que afecta a las empresas danesas en la actualidad exige solicitar trabajadores del extranjero y, por tanto, hay que acoger el plan presentado por el Ministro de Empleo.

El plan del Gobierno comprende las 13 iniciativas siguientes:

- La página, www.workimport.dk, referente al acceso de la mano de obra extranjera, tanto para las empresas danesas, como para los solicitantes de empleo extranjeros. Estará funcionando a partir de noviembre.
- Una línea permanente de teléfono que ofrece a las empresas asesoramiento y ayuda. Funcionará a partir de principios de noviembre.
- EURES – una unidad especial en la Península de Jutlandia. EURES es una colaboración entre los servicios de empleo, los sindicatos, las organizaciones de empresarios y autoridades locales y regionales en el ámbito de la UE. El grupo danés de expertos en EURES ayudará a todos los centros daneses de empleo a establecer una colaboración con autoridades similares de los demás países de la UE.
- Reclutamiento en el extranjero a través de Jobnet.dk. Las instrucciones en Jobnet.dk estarán disponibles a primeros de noviembre.
- Mejor información a las empresas, a través de la Oficina de Empleo y las organizaciones de empresarios.
- Aumento del número de agentes privados en el reclutamiento de mano de obra. La Dirección del Mercado Laboral presentará una propuesta a finales de noviembre de 2006.
- Servicio de traductores. La Dirección del mercado Laboral establecerá un servicio de traductores que facilitará el acceso de los empresarios a la información sobre cómo encontrar ayuda para traducir sus ofertas de empleo.
- Facilitar la tarjeta de impuestos para los trabajadores extranjeros.
- El Ministerio de Empleo impulsará la cooperación con Alemania, Polonia y los Países Bálticos.
- Campaña de información en Polonia, Alemania y Suecia.
- Impulsar las EURES en el extranjero.
- Las Embajadas promocionarán a Dinamarca. Las actividades serán acordadas con el Ministerio de Asuntos Exteriores y se pondrán en marcha en octubre de 2006.
- Los embajadores de empleo que ayudarán a atraer la mano de obra con formaciones superiores a Dinamarca. Esta iniciativa se pondrá en marcha inmediatamente.

El papel de las embajadas en la búsqueda de mano de obra

El ministro danés de Asuntos Exteriores, Per Stig Møller, encarga a las embajadas danesas la búsqueda de mano de obra extranjera. Esta medida era impensable sólo unos años atrás. Sin embargo, en la actualidad la escasez de mano de obra ha llegado a unos límites que el Gobierno danés se ha visto obligado a acudir a las representaciones danesas solicitando ayuda para atraer la mano de obra.

Se trata de las embajadas danesas, tanto en los antiguos países de la UE, como en los nuevos y, en el caso de mano de obra especializada, también se incluirán las embajadas fuera de Europa.

Las exportaciones danesas siguen una tendencia explosiva y las empresas danesas necesitan en la actualidad un mínimo de 30.000 empleados para poder cumplir con la demanda actual de productos y servicios.

Los embajadores daneses ya han sido orientados sobre sus nuevas tareas. Entre otras cosas, las embajadas tienen que ayudar a las empresas danesas a solicitar la mano de obra con formaciones específicas. En todo caso, este servicio costará a los empresarios unas 715 coronas por hora y los nuevos trabajadores serán contratados por las condiciones contractuales y salariales vigentes en Dinamarca.

Los empresarios elogian las nuevas medidas y, según el director de la Federación de Empresarios daneses de la Industria, Kim Graugaard, de cada cuatro empresas, más de tres necesitan personal y por esta razón, es necesario utilizar todos los medios para encontrar la mano de obra necesaria. Se necesitan trabajadores especializados, no cualificados y con especialidades superiores. Pero esta tarea no va a ser fácil, ya que hasta en los Países Bálticos existe escasez de mano de obra.

El Gobierno danés desea mejorar el sistema de “tarjeta de empleo”, de manera que las empresas y las instituciones puedan reclutar expertos extranjeros.