



ICEDE Working Paper Series

Alemania: la flexibilidad laboral y sus consecuencias.

Dra. Jourdy Victoria James Heredia

Nº 9, decembro 2014
ICEDE Working Paper Series
ISSN 2254-7487
<http://www.usc.es/icede/papers>

Grupo de investigación Innovación, Cambio Estructural e Desenvolvemento (ICEDE)

Departamento de Economía Aplicada
Universidade de Santiago de Compostela
Avda. do Burgo s/n
15782 Santiago de Compostela – A Coruña
Telf. +34 881 811 567
www.usc.es/icede

Alemania: la flexibilidad laboral y sus consecuencias

Jourdy Victoria James Heredia

Subdirectora del Centro de Investigaciones de la Economía Mundial, Cuba

Telf. +537 2022958 jourdyv@ciem.cu

Diciembre 2014

Resumen

En la actualidad, la baja tasas de desempleo en Alemania se presenta como uno de los principales milagros de la economía. El presente artículo tiene como objetivo general revelar los verdaderos resultados de la flexibilidad laboral para el mercado de trabajo alemán y sus posibles impactos en la competitividad y desarrollo del país a futuro.

Palabras clave

Mercado de trabajo, flexibilidad, desempleo, precariedad laboral, problemas sociales

Clasificación JEL: J08, J48, J71, J81

1. Breve comportamiento económico de Alemania y las características de su mercado de trabajo.

Entre 2001 y 2010, la economía alemana sólo creció 0,9%, el menor crecimiento en 20 años. Nunca el ritmo de incremento del PIB superó el promedio comunitario (1,4%) durante los diez primeros años de los 2000 (Comisión Europea, 2014).

En el período mencionado anteriormente, la tasa de inversión alemana descendió hasta 18% del PIB en comparación con casi 25% del PIB en la década de 1960. En los países periféricos de la zona del euro, el indicador superó el 20% del PIB en el actual Milenio y también los promedios del decenio de los 60 (Comisión Europea, 2014).

Además, la demanda interna alemana está estancada desde los años 90 y en la primera década del presente Milenio su crecimiento fue el menor dentro del conjunto comunitario (0,5%); más aún reflejó una tasa de desempleo récord de 8,1%, muy superior a las alcanzadas en el decenio de los 60 y 70 del pasado siglo (0,6% y 2,2% respectivamente) (Comisión Europea, 2014).

Sin dudas, el proceso de reunificación alemana en 1990, financiado mediante el recurso de políticas fiscales y monetarias expansivas, precisó de un largo proceso de ajuste que se exteriorizó en tasas de crecimiento disminuidas desde la década de los 90 hasta buena parte del primer decenio de los 2000.

En especial, en 2009 el PIB cayó 5,6%, el peor desempeño desde 1931. Alemania en un periodo de cuatro trimestres (segundo trimestre 2008 a primer trimestre de 2009) su PIB se redujo en un -6,8%, pero su tasa de desempleo solo aumentó en 0,2% (un descenso del 1% del PIB solo se traduce en un incremento de la tasa de paro de 0,029%) (Comisión Europea, 2014).

En este sentido, el mercado de trabajo en Alemania tiene características que lo diferencian de otros de la zona euro.

- Principales particularidades del mercado de trabajo alemán
- La fuerza de trabajo es de 43,6 millones de personas (2011). En Alemania para acceder a un puesto de trabajo estable se debe laborar por 15 años y tener 40 años de edad.
- Los sindicatos y empresarios gestionan los sueldos libremente.
- Los convenios de trabajo tienen un promedio de 1420 horas de trabajo al año.
- El sistema de Formación Profesional en Alemania correlaciona satisfactoriamente los estudios realizados por el alumno con el puesto de trabajo.
- En la industria laboran 11 millones de alemanes y en los servicios 30 millones.
- El 86% de los adultos entre 25 y 64 años han obtenido el equivalente de un título de educación secundaria, cifra mayor que el promedio de la OCDE de 75%.

- Alrededor del 73% de las personas en edad de laborar tienen un empleo remunerado, cifra mayor que el promedio de la OCDE de 65%. Cerca del 78% de los hombres tienen un empleo remunerado, en comparación con el 68% de las mujeres

2. Reformas en el mercado laboral alemán

La presión fiscal de la reunificación alemana en 1990, junto con un entorno global más competitivo, hicieron más costoso para las empresas alemanas mantener los altos salarios de convenios colectivos de trabajo. Las nuevas oportunidades que se abrieron a través del traslado de la producción a los mercados emergentes de Europa del Este cambiaron el poder de equilibrio entre los sindicatos y las federaciones de empleadores, y obligaron a los sindicatos y/o comités de empresas a aceptar desviaciones de los convenios sectoriales que a menudo resultaron en menores salarios para los trabajadores.

Los sindicatos y comités de empresas tuvieron que hacer concesiones para no quedar marginados.

En el primer quinquenio de la década de los 90, se incrementó la descentralización del proceso de fijación de salarios, horas, y otros aspectos de las condiciones laborales, en el mercado de trabajo. Con la crisis, de inicios de la década, se introdujo un cambio radical en la negociación colectiva, con acuerdos salariales muy por debajo de la tasa de inflación y la congelación o reducción de las prestaciones acordadas en los convenios. Este proceso contribuyó a la reducción de los salarios y, por ende a la mejora de la competitividad de la economía alemana.

Sin embargo, a principios del siglo XXI es cuando el gobierno alemán propone un ambicioso plan de desarrollo económico: la "Agenda 2010" para sobrepasar los pobres resultados que la economía alemana estaba reflejando tanto en términos de crecimiento como de empleo desde el principio de la década de 1990. Entre 1991 y el 2003, el PIB de Alemania sólo creció 18%, la mitad del incremento de Reino Unido u Holanda con 35% y 34%, respectivamente (Bill, Mitchell y Welters, 2007).

La "Agenda 2010" proporcionó un lugar importante a la reforma del mercado laboral, la llamada "Reforma Hartz"¹. Estas refrendaban el enfoque neoliberal de la desregulación del mercado de trabajo en Alemania.

El gobierno socialdemócrata de Gerard Schroeder legalizó las reformas y su implantación se realizó en cuatro etapas entre 2003 y 2005. Las reformas representaron un cambio sin precedentes en las políticas de empleo que se habían mantenido estables durante varias décadas.

La reforma tenía como objetivos fundamentales: desaparecer la contratación ilegal de las personas, sobre todo en los hogares; aumentar el número de puestos de trabajo mediante la eliminación de la obligación de hacer contribuciones a la seguridad social; aumentar los incentivos para que los desempleados

¹ Nombre asignado a las reformas del mercado laboral en honor a Peter Hartz, quien presidía la Comisión de Expertos encargada de elaborarla.

obtuvieran un empleo a corto plazo que sirviera como "un paso intermedio" para obtener un puesto de trabajo regular.

La búsqueda del empleo de la mano de obra a toda costa y la flexibilización de las relaciones laborales fueron los objetivos de la nueva política de empleo.

En febrero de 2002 se establece la Reforma Hartz que estableció cuatro leyes para reestructurar el mercado de trabajo:

- Hartz I y II se establecieron en 2003 y contemplaban la flexibilidad dando competencias a las empresas de trabajo temporal: se crearon dos modalidades de empleos entre un máximo de 400 euros al mes los conocidos como minijobs o miniempleos (Los «minitrabajos», contratos de reducida remuneración con un máximo de 20 horas a la semana) y un máximo de 800 euros al mes los llamados midempleos o empleo medios.

En 2004, 930 000 empleos adicionales fueron creados un mes después de la introducción de las reformas de principios de 2003 (Caliendo y Wrohlich, 2006:4). Además, "estas reformas han sido responsables de la generación de un número significativo de puestos de trabajo a tiempo parcial en el período transcurrido desde las reformas y se han relacionado con mejoras en la flexibilidad del mercado laboral" (Leschke *et al.*, 2006:13).

Estos empleos se crearon para los desempleados y en los sectores de servicios y salud.

Las subvenciones fueron otra vía utilizada para fomentar el empleo. En particular, el Gobierno alemán se decantó por favorecer los siguientes tipos: a) formación profesional permanente mediante la cual el desempleado recibía un vale con el que podía acudir a hacer prácticas a una empresa que se beneficiaba de importantes bonificaciones fiscales; b) integración laboral para las empresas que contrataban a personas con especiales dificultades para acceder al mercado laboral, incluyendo a los mayores de 55 años; y el autoempleo que consistía en una ayuda equivalente a la última prestación por desempleo percibida y a un importe equivalente a las cuotas a la Seguridad Social durante un periodo máximo de tres años.

- Hartz III dirigida a la reestructuración de la Agencia Federal de Empleo, en enero de 2004. Las oficinas se convirtieron en Job Center para ayudar a buscar trabajo a los desempleados.

El desempleado tenía que recurrir a la agencia a informar su estado y debía hacerlo sobre determinados requisitos establecidos por la agencia. La agencia creó un conjunto de medidas para que el ciudadano alemán tuviera que salir a buscar empleo.

En 2004, el Gobierno de coalición (social-demócratas/Partido Verde) incluso impulsó la aplicación de un gravamen de formación profesional para obligar a la economía a que creara más programas de formación.

En junio de 2004, el Gobierno se alió con la patronal y las asociaciones empresariales para implantar el Pacto de Formación Profesional Nacional que contribuyó a invertir la situación: ahora, la oferta es mayor que la demanda.

Se trata de un sistema dual. Y lo que se encuentran es nuestro sistema dual de formación profesional que consiste en estudiar (teoría) y trabajar (práctica) de forma simultánea. Las empresas son las que deciden cuántos puestos con una cualificación concreta necesitarán en el futuro; esa es la base del número de plazas de programas de formación que ofrecerán.

Así pues, la principal ventaja del concepto de formación profesional alemán también constituye su mayor desventaja. El sistema depende de la economía y en épocas malas, como la crisis que sufren actualmente los países de Europa, la demanda de trabajadores en formación será menor.

- Hartz IV, en enero de 2005, regulaba la prestación asistencial por desempleo o el subsidio al desempleo: se incrementa de 351 a 359 euros. Unifica el subsidio de desempleo y la ayuda social en una prestación única. En la práctica supone, que los desempleados crónicos pasarán a percibir un subsidio al mismo nivel que la llamada ayuda social, la prestación estatal mínima concedida a aquellos que no tienen otra vía de subsistencia.

Resultados de la reforma

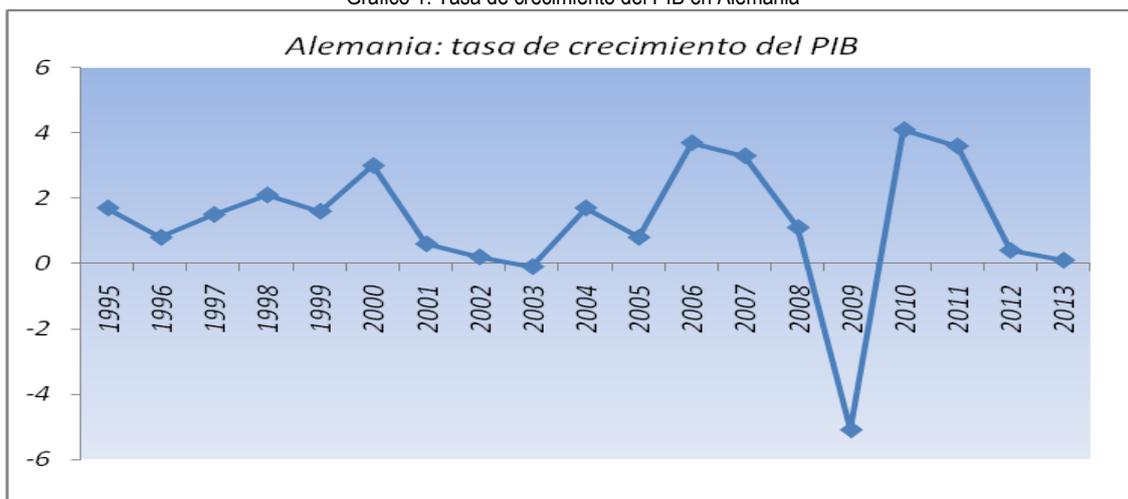
En términos de crecimiento económico

En la actualidad, se promueve que entre 2002 y el 2014 en Alemania se ha producido un "segundo milagro económico"² vinculado a la drástica reducción de la tasa de desempleo, que se acerca al pleno empleo. En parte gracias a estas reformas, el país que en 2002 era considerado "el enfermo de Europa" volvía a ser el motor económico de la UE diez años después.

En términos de crecimiento económico se observó crecimiento entre 2006 y 2007 (dos años después de aplicada la reforma, pero este crecimiento era muy dependiente de la exportaciones netas porque la demanda interna no se reactivaba. Esta estrategia hacia el mercado laboral si bien contribuyó a sustentar la economía alemana, en la actualidad es desatinada porque existe un creciente número de trabajadores con salarios demasiado bajos.

²El "milagro económico" en Alemania se le denominó al espectacular crecimiento económico experimentado por el país a partir de 1948, con la ayuda estadounidense del Plan Marshall.

Gráfico 1: Tasa de crecimiento del PIB en Alemania



Fuente: Elaborado por la autora con los datos de la Comisión Europea, 2014

Además la entrada a la zona euro propició un que entre 2002 y 2010 la economía alemana generara un excedente de 1,62 billones de euros, de los cuales sólo 554 000 se aplicaron en su propio mercado interno para mejorar su dotación de capital o las condiciones de vida de su población. El resto, 1.07 billones, se colocó fuera de Alemania, y de esta parte, 356 000 en forma de préstamos y créditos para financiar un modelo productivo en la periferia europea, que lo aprovechó para desarrollar burbujas de todo tipo (J.Jack, 2011).

Esta reforma laboral trae aparejada la de reducción de los salarios de los trabajadores alemanes, en comparación con sus socios europeos. Se conoce que hasta el surgimiento del euro, la mayor parte de los países realizaban esfuerzos de convergencia, en términos de un descenso de la participación del salario en el PIB. En particular, en Alemania desde el 2004, el indicador mencionado retrocede, aceleradamente. En pocos años, el costo laboral unitario real baja casi un 10%. En el resto de la zona euro, como en los países del Sur, el costo laboral unitario real (dicho de otra forma, la participación de los salarios en la renta nacional) sólo baja a un ritmo muy ralentizado.

En Alemania, desde el año 1995 hasta 2010, los pagos salariales por empleado descendieron 2% a 0,1%, mientras que el cómputo para la primera década del presente siglo es de -0,3% (Comisión Europea, 2011).

Todo lo anterior permitió a Alemania exportar y ganar mercados en el resto de Europa. La demanda externa entre 2003 y 2008, representó entre un 30% y un 50% del crecimiento alemán, cuando en el resto de la eurozona su aportación era residual.

La elección de aumentar los márgenes de beneficio a costa de reducir los salarios era sustancialmente más atractiva. En otras palabras, las empresas alemanas se encuentran subvencionadas por los

sacrificios que se vieron obligados a realizar los trabajadores alemanes durante toda una década. Así, han aprovechado para aumentar sus márgenes de beneficio y aumentar los pagos de dividendos, en lugar de crear puestos de trabajo cada vez más competitivos. La participación de las utilidades en el sector no financiero alemán treparon de 36,3% del valor añadido bruto en 2000 a 41,4% en 2008 (Eurostat, 2009).

No obstante, en algunos estudios realizados por Albrieu y Fanelli (2012) se demuestra que en el caso de Alemania, el superávit de cuenta corriente observado en los últimos años es un fenómeno transitorio, que tenderá a revertirse en el futuro debido a la dramática caída del ahorro que se dará en las próximas dos décadas provocada por la transición demográfica de un país donde el envejecimiento poblacional es alto.

En términos de desempleo

El índice máximo de desempleo desde la reunificación que dicho país ha registrado fue el del año 2005 cuando se alcanzó el 11,3%. A partir de 2006 el promedio de desocupación comenzó a descender, es decir justo después de finalizada la aplicación de la reforma (Comisión Europea, 2014).

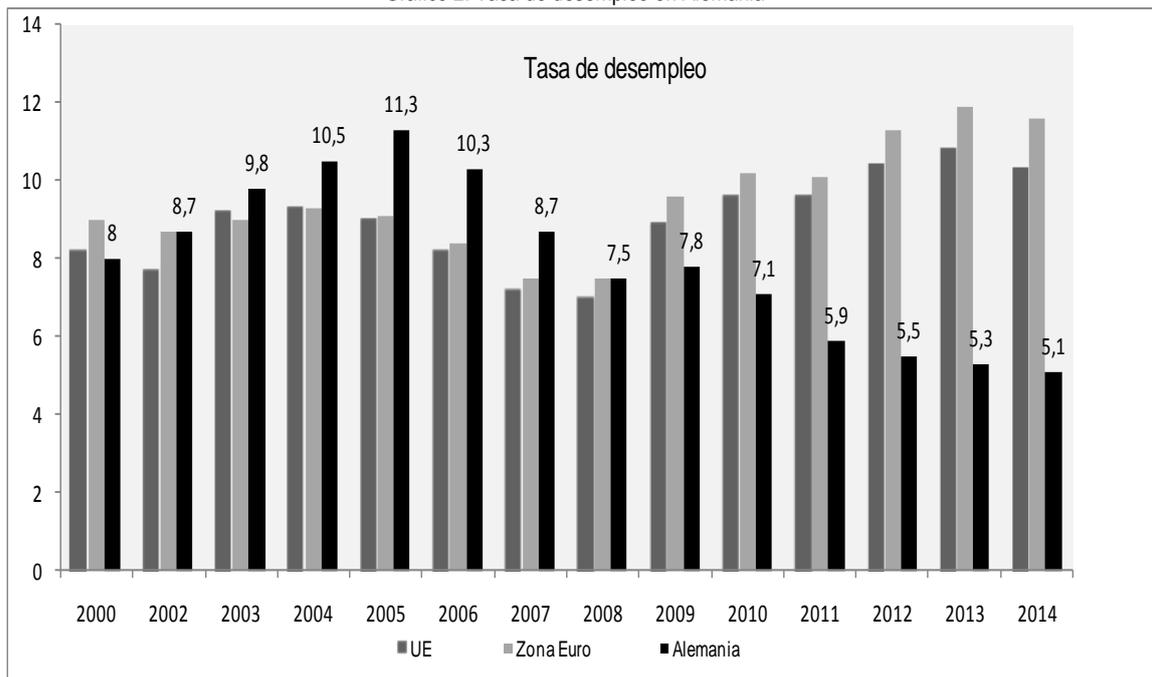
En la actualidad, la tasa de desempleo en Alemania (5%) es, junto a Austria, la más baja desde 1992 y del contexto de la Unión Europea. Sin embargo, al interior del país hay ciertas diferencias, la tasa desempleo en las regiones orientales del país superan por mucho las de las regiones occidentales. Hay estados que se acercan al pleno empleo como el de Bayern (4,6%) y de Baden-Württemberg (4,5%); mientras, en otros estados, la tasa de paro supera el 10%, como son Berlín y Mecklenburg-Vorpommern (Eurostat, 2014 y El Economista, 3/01/2012).

Existen aproximadamente 3 millones de desempleados en Alemania. El desempleo juvenil en este país se encuentra por debajo del 8%. En ninguno de los demás 28 Estados miembros de la UE es tan bajo. Sólo Austria se acerca, con un 8,9% (Eurostat, 2014).

Casi 11% de los asalariados alemanes gana menos de siete euros la hora, lo que les sitúa en los niveles del salario mínimo nacional en el Reino Unido (Stewart, 2011).

Un elemento que explica una caída del salario real en Alemania es la evolución del consumo familiar, que se estancó entre 2001 y 2008 cuando en la zona euro creció el 15%. Lo cierto es que la creación de 830.000 empleos en el periodo 2005-2007 (luego de las reformas) no propició un aumento sustancial del consumo, dada la evolución negativa de las prestaciones sociales y de los salarios reales. En esta misma línea, la evolución de la tasa de ahorro de las familias pasó de 9,2% (año 2000) a 10,8% (año 2007) debido a la inseguridad económica, lo que no ha favorecido el consumo (Borja, 2012).

Gráfico 2: Tasa de desempleo en Alemania



Fuente: Eurostat, 2013 y Comisión Europea, 2014

3. El mercado laboral y la crisis económica

Cuando estalla la crisis, el mercado laboral alemán ya estaba enfrentado a las reformas de liberalización. Como resultado de la crisis, el crecimiento del empleo se volvió negativo en el otoño de 2008 y la tasa de desempleo aumentó a comienzos de 2009, alcanzando el 8,5% - más de 3,5 millones de desempleados (Agencia Federal de Empleo, 2010).

El gobierno lanzó varios paquetes de estímulos económicos, así como una nueva legislación para responder a la crisis. Los paquetes de estímulo se dirigieron a estimular el crecimiento económico y mantener la seguridad social.

Las empresas alemanas apelaron a la reducción de las horas de trabajo para enfrentar la crisis. Entre 2007 y 2009 el promedio de horas de trabajo por trabajador asalariado disminuyó un 3,3% (8% en la manufactura). Los costos de los despidos en Alemania son tan altos por lo que las reducciones de las horas de trabajo resultan más baratas. Este ha sido el caso especialmente en las zonas del oeste y el sur de Alemania y de los sectores del metal y la tecnología, así como las industrias de automoción y de electricidad fueron especialmente afectados (OIT, 2011).

El programa de Alemania de reducción de la jornada laboral fue promovido activamente por el Gobierno y a través de la Agencia Federal de Empleo atiende una parte (de hasta el 67%) de las pérdidas salariales que conlleva la reducción de las horas de trabajo y compensa entre el 50% y el 100% de las aportaciones a la seguridad social de los empleadores. Y podía extenderse hasta el 100%, si las horas de

trabajo reducidas se utilizaban para actividades de formación. En 2009, aproximadamente 1 millón de trabajadores alemanes se beneficiaron del programa.

En 2009, el servicio público de empleo también asignó 1200 millones de euros a actividades de formación, de los cuales 200 millones se destinaron a trabajadores temporales empleados (en la misma empresa) y otros 770 millones a la ampliación de un programa de reeducación para trabajadores de edad y trabajadores poco calificados (OIT, 2011).

Además, el Gobierno Federal garantizó que los servicios públicos de empleo puedan contraer déficit en tiempo de crisis a través de provisiones para préstamos y subsidios. Esto significa que los servicios públicos de empleo pueden actuar como estabilizadores automáticos, por lo que durante las recesiones no se producirían alteraciones en las prestaciones y programas o aumentos en las tasas de contribución.

Estas medidas aumentaron la flexibilidad de las empresas para mantener a sus trabajadores en nómina pero con horarios más cortos, las empresas pagan los salarios habituales según el número de horas trabajadas y el gobierno paga una parte de la diferencia del recorte de la jornada laboral.

El trabajo de tiempo reducido en Alemania demostró ser un escudo protector eficaz para muchos empleados. Tuvieron la posibilidad de evitar perder sus puestos de trabajo durante la crisis económica gracias a los subsidios gubernamentales (Die Welt, 2010)".

Del mismo modo, el gobierno concedió apoyo a los ingresos. Ante la disminución del nivel salarial dado la reducción de las horas de trabajo, en términos generales los niveles de ingresos globales fueron más elevados que si se hubiesen ajustado los niveles de empleo en lugar de las horas de trabajo.

Además, otro mecanismo utilizado fue el de soluciones tripartitas, que implicaba que tanto los costos como los beneficios se distribuían entre trabajadores, empleadores y gobierno. En dichas soluciones el gobierno asumía los costos directos asociados a la compensación proporcionada a los trabajadores y los empleadores, pero se evitan los costos sociales y económicos que comporta un desempleo elevado, al tiempo que se trasmite un sentimiento de confianza en la economía.

También se establecieron acuerdos laborales entre sindicatos y empresarios (negociación colectiva) para congelar los salarios en los últimos años; y por la respuesta flexible de las empresas a la política de recortes de jornadas para salvar empleos.

Los costos de estas medidas son elevados y ascienden a 14.000 millones de euros, de los cuales el 42,8% correspondió al subsidio de jornada reducida y a las cotizaciones empresariales, el 35,7% a cargo de las empresas y el 21,5%, imputados a los trabajadores por renunciar a una parte de su salario (Velasco y Fröhlich, 2010).

Por otra parte, el gobierno concedió garantías a las pensiones. En junio de 2009 el Gobierno garantizó que las prestaciones en materia de pensiones no se reducirían y aportó una ayuda adicional de

aproximadamente 22,5 billones de dólares para el sistema de seguridad social. La nueva ley de estabilización de los seguros sociales entró en vigor el 17 de abril de 2010 y se dirigió a estabilizar los costos laborales no salariales de los empleadores, asegurando así también las cotizaciones a la seguridad social en general (AISS, 2010).

Otras prestaciones sociales, también, tuvieron lugar, entre ellas: la prestación de asistencia social prevista para cubrir los gastos de calefacción aumentó de 91 a 142 euros por mes, medida que en 2008 benefició a unos 800.000 hogares. Además, la prestación por niño también aumentó, beneficiando a unos 15 millones de personas en 2009 (OIT, 2011).

La proporción del gasto asignada a las medidas en materia de seguridad social representó aproximadamente el 31% de los estímulos gubernamentales. Estas medidas también mantuvieron a los trabajadores en su empleo, lo que ayudó a sostener los ingresos en concepto de cotizaciones a los programas de seguridad social (OIT, 2011).

El gobierno alemán aprobó el mayor paquete de estímulos fiscales de todos los países europeos, equivalente al 4% del PIB para el año 2009 y 2010 (Raya, 2011).

Los problemas del mercado laboral alemán

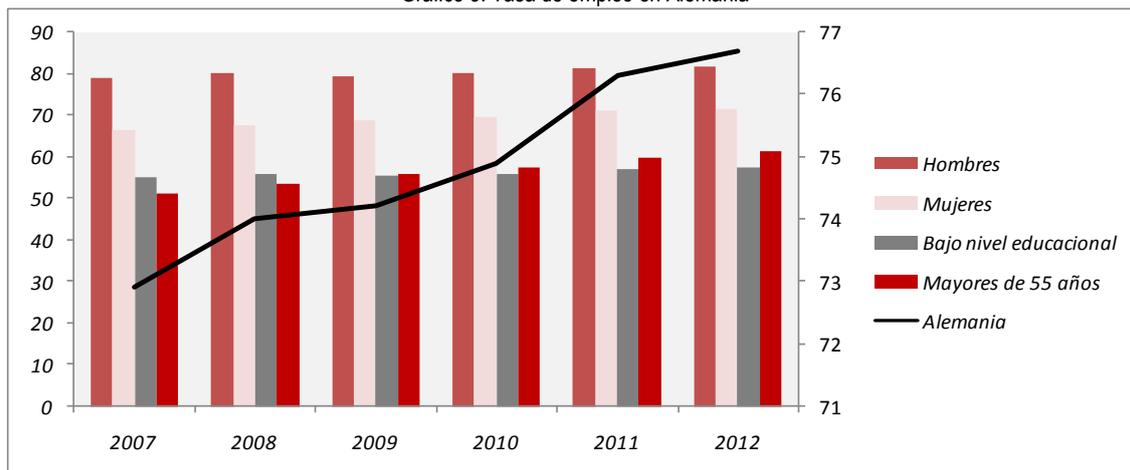
El éxito de la mejora de la tasa de desempleo en Alemania ocurre en un contexto de degradación general del empleo en aras de la competitividad, expresada en la expansión del segmento de salarios bajos.

La flexibilización laboral refleja records históricos en el nivel de empleo en el país. En 2013, el número de personas con empleo remunerado alcanzó los 41,84 millones, es decir 233 000 más personas que en 2012. Sin embargo, el número total de horas trabajadas estaba por debajo del alcanzado en 1991 (Ministerio del Trabajo, 2014).

Además, con la flexibilización laboral se observa un incremento de la desigualdad entre los sexos en el mercado de trabajo alemán, así como el empobrecimiento y envejecimiento del mismo (ver gráfico siguiente).

Aunque el nivel de ocupación se ha incrementado en los últimos diez años, en la actualidad un 16% de la población se encuentra en "riesgo de pobreza" en comparación con el 15,2% de 2007 (Ministerio del Trabajo, 2014).

Gráfico 3: Tasa de empleo en Alemania



Fuente: Elaborado por la autora con los datos del Ministerio de Trabajo, 2014.

Los trabajadores pobres de Alemania aumentaron en 2,3 millones de personas llegando a 8 millones en 2010, cifra equivalente al 23,1% de la población trabajadora del país (Deutsche-Welle, 2012).

- 7,4 millones de trabajadores (28,4% de la población activa alemana) están contratados bajo la modalidad del minijob, por el que no se percibe más de 450 euros por 80 horas de trabajo mensuales (Der Spiegel, 2011).

De ellos, un 58% percibe salarios mal remunerados que apenas les dan para vivir y que en muchos casos les conducen a los organismos públicos para solicitar un complemento procedente de la ayuda social.

Alrededor de 4,5 millones de alemanas trabajan en un “minijob”. El minijob constituye para las tres cuartas partes de las mujeres, su único empleo: más de un millón de minijobs en el comercio, cerca de 800.000 en limpieza, más de 400.000 en salud (Viento Sur, 2013).

Según un informe del Ministerio de Trabajo, las cotizaciones de las personas con miniempleos a los fondos de pensiones públicas les dará derecho de unos 3,11 euros al mes por año trabajado (Justo, 2014).

Con la edad jubilatoria a los 67 años, se puede calcular que alguien que haya tenido miniempleos en hotelería o restaurantes, tendría una pensión mensual de unos 140 euros al jubilarse (Justo, 2014).

Estos empleos están exentos de cotizaciones sociales para los empleados, pagando los empleadores una cotización del 30%, pero cuando acaba el contrato, los minitrabajadores no se benefician del seguro de enfermedad ni del seguro de desempleo (Viento Sur, 2013).

Esta situación no sólo afecta a los miniempleados, debido a que hay trabajos de tiempo completo que pagan unos cinco euros la hora.

- 5 millones de alemanes que trabajan por "sueldos de hambre", por debajo de los 6,5 euros la hora. Además, el 63,7% de estos trabajadores pobres son mujeres (Der Spiegel, 2011).

Estos comprenden los empleos dichos regulares -es decir, no incluidos en los llamados miniempleos-, sea en panaderías, peluquerías, sector hotelero u hostelería. Estos no tienen que pagar impuestos y establecen aportes voluntarios del empleado a la seguridad social y al fondo de pensiones.

Como contrapartida las empresas alemanas realizan un pago al Estado de apenas 120 euros por trabajador por concepto de contribución al fondo general de pensiones y de seguridad social. A cambio de este pago, las empresas alemanas con anuencia del Estado aumentan sus ganancias sobre la base de la pérdida de derechos laborales de un amplio segmento de la clase trabajadora, integrado principalmente por mujeres y jóvenes.

- En la actualidad, el mercado de trabajo alemán posee una carencia de mano de obra altamente especializada.

El 18,4% de los de los trabajadores pobres no tienen calificación. En contraste, el 71% tiene una cualificación profesional y el 10% un título universitario (Deutsche-Welle, 2012).

Cerca del 10% de la población alemana cuenta con un título universitario, a pesar de que en el país existen 391 universidades y universidades politécnicas. Este porcentaje está por debajo del promedio de los países industrializados, situando a Alemania en el lugar 23. En ese sentido, es significativa la escasez de ingenieros y científicos alemanes (Deutsche-Welle, 2012).

En ese sentido, es significativa la escasez de ingenieros y científicos alemanes. El 10% de los ingenieros que trabajan en Alemania son extranjeros. La proporción de alemanes que estudian ingenierías descendió en 2008 un 15% (Deutsche-Welle, 2012).

En resumen, después de la liberalización continua del mercado laboral alemán, la nación se ha convertido en el país de la OCDE que más ha aumentado su desigualdad. Como resultado, la proporción de la pobreza ha aumentado, mientras que los ingresos reales de los salarios más bajos han caído alrededor de 10% desde el año 2000 (Stewart, 2011).

En julio de 2014 se instauró el salario mínimo en el país, el que alcanza los 8,50 euros por hora. Nadie podrá cobrar menos de 1 445 euros brutos al mes si trabaja en jornada completa. Esta medida fue una de las demandas principales del Partido Socialdemócrata (SPD) para formar un gobierno de coalición con el partido de Angela Merkel, la Unión Demócrata Cristiana (CDU) (Deutsche-Welle, 2014).

Se espera que con este salario se proteja a la clase trabajadora alemana, se elimine la pérdida de puestos de trabajo y se fortalezca el poder adquisitivo de los ciudadanos. Sin embargo, algunos estudios aseguran que el salario mínimo dañará a la competitividad alemana a través de una mayor inflación y menores oportunidades a los desempleados de baja cualificación y de larga duración. El Deutsche Bank

pronosticó que el establecimiento de un salario mínimo podría dar lugar a pérdidas de hasta un millón de puestos de trabajo en Alemania y revertir los “logros de la reforma Hartz” y la buena trayectoria reflejada por Alemania en la mejora de su tasa de desempleo en la última década (Deutsche Bank, 2013).

4. Conclusiones

La reforma del mercado laboral alemán propició la elevación de las ganancias del capital a costa de la degradación los trabajadores a través de una importante reducción de los salarios y de las condiciones laborales, y un incremento significativo de la inseguridad laboral y la precarización del mercado de trabajo. La reforma del mercado laboral era parte de una estrategia económica más extensa orientada principalmente a mantener la competitividad de las exportaciones.

La crisis tuvo un impacto rápido e intenso en la consolidación del trabajo temporal y la degradación de las condiciones laborales. El denominado nuevo milagro alemán, apoyado en la financiación pública y el diálogo social, oculta los verdaderos problemas del mercado laboral alemán. Además, las reformas del mercado de trabajo se contraponen a las necesidades crecientes de la financiación de la protección social, ya que la creación de nuevos empleos se hace mediante contratos de bajos salarios y, por ende, bajas cotizaciones sociales e incrementan la pobreza, tanto en relación con los trabajadores en activo como con los retirados.

Tener un empleo en Alemania no es suficiente para salir de la situación de pobreza. En la práctica se ha establecido un tipo de trabajo precario que se ha convertido en un callejón sin salida y que, además, hipoteca la jubilación futura de los trabajadores y la real competitividad de la economía alemana en el largo plazo.

5. Bibliografía

- Agencia Federal de Empleo (Bundesagentur für Arbeit).2010. The labour market in October 2010, Nuremberg. Disponible en <http://statistik.arbeitsagentur.de/>.
- Albrieu, R. y JM Fanelli (2012), “Asymmetric demography, Global Savings, and Financial Development”. Background paper del proyecto CEDES-IDRC “Asymmetric Demography and Global Financial Governance. In Search of Growth and Common Interests in the Post-crisis World”.
- Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) (2010).Estudio de caso sobre la crisis, Alemania, Ginebra, 2010, Internet (www.issa.int).
- Bargain, O., M. Caliendo, P. Haan y K. Orsini (2005), "Making Work Pay in a Rationed Labour Market: The Mini-Job Reform in Germany", documento de trabajo, núm. 536, German Institute for Economic Research, Berlín, Alemania.

- Bill, A., W. Mitchell y R. Welters (2007), "Labour Reform and Labour Mobility within Cities: Have the Hartz Reforms Succeeded?", documento de trabajo, núms. 07-16, Centre of Full Employment and Equity, diciembre.
- Borja, A. (2012). Alemania: ¿motor económico duradero de Europa?, Rebelión, 15/12/2012.
- Caliendo, M. y K. Wrohlich (2006), "Evaluating the German 'Mini-Job' Reform Using a Natural Experiment", documento de trabajo, German Institute for Economic Research, Berlín.
- Comisión Europea (2011). Statistical Annex of European Economy, Autumn 2011, 24 de october 2011, Internet (http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/index_en.htm).
- Comisión Europea (2014). Statistical Annex of European Economy, Autumn 2014, 22 de October 2014, Internet (http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/index_en.htm).
- Der Spiegel (2011). Diciembre de 2011, Internet (<http://www.spiegel.de/international/business/german-labor-reforms-create-greater-gap-between-rich-and-poor-a-830972.html>).
- Deutsche Bank (2014). Minimum wage at EUR 8.50: The wrong policy choice. 1 november 2013,
- Deutsche-Welle (2012). Germany's 'working poor' drive the country's jobs miracle, 14/3/2012, Internet (<http://www.dw.de/germanys-working-poor-drive-the-countrys-jobs-miracle/a-15808146>), consultado 5 de diciembre 2014.
- Deutsche-Welle (2014). Minimum wage will lead to job cuts, say businesses, 4/12/2014, Internet (<http://www.dw.de/minimum-wage-will-lead-to-job-cuts-say-businesses/a-18110521>).
- Die Welt, (2010). "Kurzarbeit wird nun bis März 2012 unterstützt". Disponible en www.welt.de/wirtschaft/article7222020/Kurzarbeit-wird-nun-bis-Maerz-2012-unterstuetzt.html.
- Dustmann, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U., Spitz-Oener, A. (2014): From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy, Journal of Economic Perspectives 28(1), pp. 167-188; also available as CReAM Discussion Paper No. 06/14 at http://www.cream-migration.org/publ_uploads/CDP_06_14.pdf.
- Dustmann, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U., y Spitz-Oener, A. (2014). Del enfermo de Europa a la súper estrella económica: el resurgimiento de Alemania y las lecciones para Europa. 07/02/2014, Internet.
- El País (2012). Alemania busca 36 000 ingenieros, tomado de Internet (<http://www.elpais.com/articulo/economia>)
- Eurostat (2014). Euro area unemployment rate at 11.5% EU28 at 10.1%, Newsrelease No. 146/2014 - 30 September 2014.

- Eurostat (2009), "Business profit share and investment are higher in the EU than in the USA", Statistics in focus 28, Luxemburg.
- J.Jack (2011). Desmontando los seis mitos en que Alemania basa su hegemonía europea, 5/10, 2011, Internet.
- Janssen, R. (2011), "European Economic Governance: The Next Big Hold up on Wages", Social Europe Journal, 1 de febrero.
- Justo, M. (2014). La pobreza oculta del "milagro alemán", 5 de febrero de 2014, Internet (http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2014/02/140204_economia_alemania_pobreza_wbm).
- Lee, M. y M. Mather (2008), "U.S. Labor Force Trends", Population Bulletin, vol. 63, núm. 2, Nueva York
- Leschke, J., G. Schmid y D. Griga (2006), "On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany", documento de discusión 2006-108, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlín.
- López, G. (2013). Alemania, algunos datos sobre su mercado de trabajo julio 2013, Internet.
- Martínez, J. (2012). El lado oscuro del empleo en Alemania, 8 de enero de 2012, tomado de Internet (www.rebellion.org).
- Ministerio del Trabajo (2014). National Social Report 2014 (NSR) – Germany, Internet (http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a360-14e-nationaler-sozialbericht-2014-English.pdf?__blob=publicationFile).
- OECD (2004, 2007, 2012). Employment Outlook, OECD Publishing, Various Issues, Paris.
- OIT (2011). Alemania un enfoque centrado en el empleo. www.ilo.org.
- Raya, P. (2011). ¿Por qué es tan baja la tasa de paro en Alemania?, Extóikos, No.3, 2011.
- Stewart, L. (2011), "Is the German Model all it's Cracked up to be?", Social Europe Journal, 17 de noviembre, en <http://www.social-europe.eu/2011/11/is-the-german-model-all-it%E2%80%99s-cracked-up-to-be/>
- Velasco, M. T. y Fröhlich, m. (2010): "El sistema alemán y austriaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España». Revista Actualidad Laboral, 14.
- Viento Sur, (2013). Alemania: La reforma laboral envía a las mujeres a casa, 23 junio, 2013, Internet.