

TRABAJO DE GRADO



Indicadores económicos: la tasa de desempleo. Una
aplicación para Alemania

Alumno: KOTRYBALA, Iván Estanislao

Asesor: Lic. (Mg) IBAÑEZ MARTIN, María María.

INDICE

Introducción	2
Desempleo: Cálculo y sus limitantes	5
Desempleo y sus variantes	9
El caso alemán	14
Políticas alemanas	18
Características del mercado laboral alemán: Los mini-jobs	21
Jóvenes adultos	23
Trabajo de campo	29
Conclusión	34
Bibliografía	39

I. INTRODUCCIÓN

La tasa de desempleo es un indicador integral utilizado para distintos análisis económicos, sociales, objeto de políticas y programas públicos. Al utilizar dicho indicador se hace referencia a un concepto integral, considerándolo como el resumen comparativo que mide la situación actual de un país (Bescond et al., 2008).

Una interpretación básica de la tasa de desempleo es considerar que la obtención de valores bajos presenta una situación favorable para la sociedad. Los niveles que arroja la tasa de desempleo son considerados como una medida del desempeño de una economía. Además, brinda información para investigación económica, análisis de los factores sociales, institucionales y demás que se desarrollarán a lo largo del trabajo (Lovati, 1976).

Para lograr consistencia y comparabilidad, la tasa de desempleo debe seguir y asegurar ciertos lineamientos propuestos por instituciones internacionales que sean de común acuerdo. Además se debe detallar una base de parámetros y metodologías para poder realizar comparaciones entre distintos países (Davoine, 2008). Dentro de las instituciones internacionales una de las más relevantes en torno al desempleo es la Organización Internacional del Trabajo, que establece que la sociedad se encuentra dividida en tres categorías que definen el status laboral de las personas: empleados, desempleados e inactivos (comprende a las personas que no tienen trabajo ni lo buscan activamente en el período de referencia en que fueron consultados). Adicionalmente, pueden subdividirse en inactivos marginales e inactivos típicos según estén dispuestos a trabajar o no (OECD, 2016). He aquí uno de los limitantes más importantes de la tasa de desempleo como indicador para la elaboración y realización de políticas públicas: no tiene en cuenta la problemática de la exclusión. Sin embargo, contempla los cambios que se originan producto de modificaciones del status laboral que sirven para analizar la eficacia o no de las políticas (Organización Internacional del Trabajo, 1982).

En particular, los cambios de la tasa de desempleo son resultado de variaciones positivas y negativas (Santos et al. 2002). Estas variaciones pueden afectar a la tasa a través de distintos factores que pueden producir tendencias de largo plazo, como así también

alteraciones en los ciclos económicos. Las causas pueden ser diversas, desde estacionalidad hasta cuestiones políticas que terminan afectando al desempleo por un plazo mayor.

Las variaciones de la tasa relacionadas a la entrada y salida de trabajadores o cambios en su condición, es decir el paso de estar empleados a desempleados, se analiza desde dos perspectivas (Spermann, 2015). Un primer enfoque que ilustra que tan rápido o no se da la transición y probabilidad de estar empleados a desempleados conocido como el afluente de la tasa; y un segundo que define la posibilidad de pasar de estar desempleado a estar empleado, lo que generaría una disminución de la tasa. Estos enfoques son una herramienta fundamental para la implementación de políticas que modifiquen el estado del mercado laboral, poniendo especial énfasis en ciertos grupos o solo analizando que aspectos dinámicos dominan la situación de la tasa de desempleo (Santos et al. 2002).

Continuando con las perspectivas es importante realizar un análisis del comportamiento de los incrementos y disminuciones de la tasa durante las variaciones en los ciclos económicos, para establecer pronósticos de cómo se espera la evolución de la misma. Además, una evaluación de las variaciones de la tasa de desempleo junto a otros indicadores del mercado laboral son herramientas útiles para entender mejor las depresiones y expansiones de las políticas económicas. A su vez, para un análisis más profundo, es esencial entender las transiciones de la tasa de empleo a la tasa de desempleo (Lovati, 1976).

Para el trabajo aquí propuesto es primordial establecer qué tasa de desempleo se utilizará. La misma se encuentra definida por el resultado de dividir el número total de desempleados (por país o por grupos específicos de trabajadores) con la correspondiente fuerza laboral, que es la suma del total de personas empleadas y desempleadas de un grupo (Destatis, 2011). Es importante destacar que la fuerza laboral, o la población económicamente activa, sirve como base estadística, y no el total de la población en cuestión. Este concepto suele ser desconocido y, en muchos casos, el término fuerza laboral y empleo suelen ser mal entendidos o mal utilizados (Ousman, 2008).

Por los motivos mencionados en el párrafo anterior, la definición estándar que se utilizará en este estudio será la adoptada por la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo

en 1982, estableciendo que una persona desempleada es aquella sin trabajo, que se encuentra buscando uno en los períodos recientes y está disponible para trabajar. También se considera desempleado a aquella persona que no busca trabajo, pero ya tiene un puesto laboral arreglado para el futuro, es decir que próximamente comenzará a trabajar (Organización Internacional del Trabajo, 1982).

Dentro de la Unión Europea, bajo la definición de la OIT, es un requerimiento legal realizar la Encuesta de Población Activa (Labour Force Survey -LFS). La misma consiste en una encuesta por muestreo de los consumidores (Eurostat, 2015), en la cual se realiza una serie de preguntas con el objetivo de analizar las circunstancias personales de los encuestados en torno a su situación actual en el mercado laboral. En base a las respuestas, cada encuestado es clasificado según su condición laboral como empleado, desempleado o económicamente inactivo bajo la consistencia de las definiciones de la OIT (OIT, 1982).

El presente trabajo de grado presenta un análisis basado en un trabajo de campo que utiliza encuestas a los consumidores de una cadena de supermercados con fuerte presencia en Europa. En base a dichas encuestas se estimará la tasa de desempleo, acotando la muestra y difiriendo fuertemente de la cobertura que poseen las estadísticas nacionales. Es dable destacar que el objetivo del trabajo es hacer una comparación de los resultados obtenidos, sin embargo se reconoce la limitante de la base de datos utilizada (debido a su tamaño principalmente). Por el contrario, pero se destaca la ventaja que la base de datos obtenida respecto a la factibilidad de captar la “percepción” de los agentes respecto de su situación laboral, cuestión que es omitida por la estadística oficial (Lovati, 1976).

Por todo lo expuesto, el trabajo expondrá –no exhaustivamente- las limitantes y críticas que posee la tasa de desempleo como indicador desde diversas aristas, para ser utilizado como herramienta de política. Tal como se mencionó, el cálculo de la tasa de desempleo enfrenta varias dificultades, tales como la falta de estadísticas, el trabajo en negro y otras cuestiones que resultan en un indicador con ciertas fallas en reflejar la situación real. También existen diferencias entre las distintas naciones y el alcance de la cobertura de cada país, que generan la necesidad de un común denominador para reducir las discrepancias y poder comparar las estadísticas (Spermann, 2015).

Para cumplimentar con el objetivo de la tesis, se realizará una revisión profunda sobre las definiciones de desempleo, su cálculo y sus limitaciones. A su vez, se presentará un estudio estadístico a partir de un trabajo de campo realizado por CIDO Research GmbH. El mismo propone analizar el desempleo a partir de una encuesta a consumidores en diversos países de Europa. Sin embargo, para la tesina se utilizará sólo la submuestra correspondiente a Alemania, debido a las fuertes políticas de empleo enfocadas en la integración de los jóvenes y creación de trabajo a tiempo parcial, que indican notablemente en el cálculo de la tasa del desempleo del país. El trabajo estadístico y la utilización de la información obtenida del estudio mencionado permitirá elaborar una conclusión preliminar respecto a si la medición de desempleo oficial que realiza Alemania se condice con la percepción de sus habitantes obtenida.

Finalmente, cabe destacar que la tesis se enmarca en el trabajo realizado durante una estancia en la ciudad de Osnabrueck, en el marco de una beca de intercambio estudiantil entre la Universidad Nacional del Sur y Hochschule Osnabrueck. A partir de esta experiencia surgió la posibilidad de realizar una pasantía en la compañía CIDO Research GmbH, que facilitó información de un estudio de mercado realizado en 7 países europeos. El fin que perseguía este estudio era un cambio de imagen del supermercado a partir de la percepción de los consumidores.

II. DESEMPLEO: CÁLCULO Y SUS LIMITANTES

Sen (1979) sostiene que los individuos deben desarrollar sus capacidades para poder llevar adelante una vida digna. Dentro de las dimensiones que el autor contempla como prioritarias se encuentra la educación, el empleo, la salud, la participación social, entre otras. Es así, como en la vida real puede observarse una fuerte búsqueda de empleo por parte de los individuos de una sociedad. Sin embargo, a pesar de la intensa búsqueda, hay quienes no encuentran empleo, quienes están desanimados para encarar la búsqueda y/o quienes no pertenecen o no son considerados parte de la masa laboral (Sen, 1979). Esta exclusión de personas del mercado laboral es conocido como “desempleo oculto” que afecta tanto hombres como mujeres, con mayor impacto sobre ellas ya que en distintos países suele estar presente la discriminación de género basada en cuestiones culturales,

precariedad laboral o discriminación (Summers, 1981). Este “efecto género” ha evolucionado a lo largo del tiempo, antiguamente se creía que las mujeres debían ser las encargadas de los asuntos relacionados al cuidado del hogar. En distintas economías a lo largo del mundo, las mujeres siguen encontrándose a cargo del hogar y deben atender las necesidades del mismo. En algunos casos, tanto hombres como mujeres, no se encuentran disponibles en el corto plazo y, por tal motivo, no son considerados dentro de la medición de la tasa de desempleo. Esta es una gran limitante a la hora de obtener un dato que refleje la realidad del mercado laboral (Román et al., 2002). Algunos países reconocen dicho inconveniente y extienden el período de disponibilidad en dos o más semanas con referencia al corto plazo.

La definición de “búsqueda laboral” puede tener un significado limitado, principalmente en economías en vías de desarrollo donde predomina la economía informal, el mercado negro y existe un fuerte condimento de auto-empleo. En estos casos, la definición estándar de desempleo conllevaría a sub-registros sobre los recursos humanos desaprovechados de un país, arrojando resultados más optimistas que lo que la realidad refleja (Eurostat, 2015). Por lo tanto, el análisis del mercado de trabajo suele brindar datos no muy precisos relacionados al criterio de búsqueda de empleo, desempleo y otros conceptos que serán desarrollados a continuación. Para reconocer a los individuos que se encuentran desempleados, que no están disponibles para insertarse o que no están buscando trabajo, la 19^{na} Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (OIT, 1982) resolvió crear el concepto de *fuerza laboral potencial*, incluyendo los buscadores de trabajo que no se encuentran disponibles temporalmente.

Para el cálculo de la tasa de desempleo, la población de base comúnmente utilizada es la *población económicamente activa*, debido a su alcance y comparabilidad. Para su cálculo, y la situación respecto al empleo de las personas, las fuentes que suelen utilizarse son: los censos poblacionales, datos oficiales, etc. Los archivos administrativos, las oficinas de empleo y seguridad social, son también fuentes para la estimación de las tasas de desempleo pero presentan la limitante de reportar sólo el desempleo registrado. Así, en los países donde las oficinas de empleo no son extensivas, utilizar sus datos para la estimación conllevaría a realizar un recorte de la muestra, ya que se limita a las personas que buscan o

están disponibles para trabajar que hayan registrado su búsqueda en este tipo de oficinas. Existen países donde es más habitual la existencia de oficinas de empleo, suelen tener varios requerimientos para incluir o excluir postulantes, tales como aquellos que nunca hayan trabajado o que no hayan trabajado recientemente. Se debe tener en cuenta que, al utilizar esos datos, se están desconsiderando a aquellos que sean excluidos por no cumplir con estos requisitos (Eurostat, 2015). En cuanto a los archivos administrativos su principal problema es la posibilidad de incurrir en una doble contabilización de los datos y los posibles errores a la hora de registrar cambios en el status laboral, por ejemplo pasar de desempleados a no buscar activamente empleo (Destatis, 2011). Debido a lo mencionado, al utilizar los datos provenientes de dichas fuentes de información se debe tener extrema cautela con la utilización, manejo y estimaciones producto de los mismos. Los datos otorgados por los archivos administrativos y oficinas de empleo pueden servir para hacer aproximaciones a la tasa de desempleo en países donde la información no se encuentra disponible, no es precisa o no es confiable, sin embargo en aquellos países que no reportan dichas falencias se aconseja que la base de información provenga de censos ó encuestas.

Por otra parte, el estudio de desempleo suele tener un tinte temporal. Es decir, en las economías la evolución de la tasa de desempleo y su correlación con el ciclo económico suelen tomar relevancia a la hora de planificar políticas y planes de emergencia (Schmitt, 2002). En este sentido, suelen utilizarse las series temporales de la tasa, como se realizará en el próximo apartado para evaluar la situación alemana a lo largo de los años.

Las estadísticas recopiladas a lo largo de un período de tiempo pueden diferir dependiendo del número de observaciones en función del espacio temporal seleccionado: mediciones anuales, mensuales, trimestrales, cuatrimestrales o semestrales. Otro factor que genera diferencias en el cálculo es la utilización incompleta del periodo anual, debido a la incidencia del desempleo/empleo estacional. Este efecto es característico en los países de América Latina, dónde la tasa de desempleo aumenta considerablemente en los primeros trimestres del año debido al mayor afluente de jóvenes que finalizan ciclos educativos y se incorporan a la fuerza laboral buscando activamente empleo. En los próximos trimestres pasan a ser empleados o continúan en la misma situación, pero suele reflejarse una disminución de las tasas (Castillo Maza, 2000). Otro efecto temporal suele adjudicarse a la

dependencia que tienen las zonas rurales de la época de cosecha, generando importantes fluctuaciones de la tasa en función de la etapa del año con mayor actividad (Castillo Maza, 2000). Otro factor que genera diferencias en las tasas de desempleo es la utilización de diversas edades y el límite etario considerado en el cálculo, es decir los límites etarios que se consideran para definir la PEA. Generalmente se suele considerar como límite inferior 15 años y límite superior 65. Sin embargo, éstos están sujetos a revisión, principalmente en lo que respecta al corte superior dado que con el avance en la esperanza de vida y las condiciones de salud hacen que los 65 años sigan siendo una edad en la cual los individuos pueden trabajar (Eurostat, 2015).

Más allá de las limitaciones expuestas respecto a la definición de conceptos y la delimitación de la situación de las personas respecto al empleo, otro de los limitantes para que la tasa de desempleo sea un indicador útil en el diseño de políticas es la metodología utilizada para su cálculo. La metodología es uno de los principales limitantes en la comparabilidad de las estadísticas entre las economías, cada país combina y utiliza los datos y los criterios de manera distinta en función de la necesidad que tiene, generando diferencias en la inclusión/exclusión de variables. Adicionalmente, muchas economías utilizan los censos poblacionales para determinar la situación de empleo de su población, anexando un nuevo problema debido a la discrepancia en el lapso de publicación de resultados. Esta demora no sólo afecta la comparabilidad de los resultados entre las economías, sino también a la veracidad de los resultados en el país en cuestión dado que la situación de las personas puede haber cambiado (Davoine, 2008). Así, la metodología, los criterios y la fuente de información son grandes limitantes y determinantes de los resultados obtenidos (Destatis, 2011).

En este sentido, si la base de información proviene de encuestas a los consumidores los resultados pueden diferir en función de la inclusión o no de preguntas específicas de empleo, temporalidad y formalidad. Siguiendo con los lineamientos que plantea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se reconoce que al utilizar este tipo de encuestas para estimar la tasa de desempleo -como en el caso de estudio aquí utilizado- la muestra se acota y resulta en una cobertura menor que las estimaciones nacionales, principalmente por el recorte poblacional, regional y áreas urbanas. Tal como menciona

Davoine (2008), estas limitaciones son evidentes a la hora de comparar distintas tasas de desempleo que toman como base de construcción la encuesta a consumidores.

Concluyendo, es fundamental determinar el tamaño de la muestra, los procesos de selección, el marco de la muestra, alcance y demás determinantes, todos los aspectos relacionados al relevamiento de datos. Cuanto mejor se determina el tamaño de la muestra y el alcance, más certeros son los resultados. Adicionalmente, la adecuada utilización de los distintos métodos de relevamiento de datos y un buen entrenamiento de los encuestadores son cruciales para obtener los datos más precisos. Cuanto más amplias sean las variaciones en torno al relevamiento de datos, mayor será el impacto que tendrá a la hora de establecer comparaciones entre las tasas de desempleo (OIT, 1982).

III. EL DESEMPLEO Y SUS VARIANTES

Es relevante definir qué se entiende por búsqueda de trabajo, tanto para adultos como para el caso de jóvenes que inician su carrera laboral. Ésta se define como la actividad que lleva a cabo una persona que busca activamente un puesto laboral, por diversos métodos (Gross, 1998). Por métodos se entiende a la utilización de aplicaciones laborales mediante búsquedas directas, visita a oficinas de empleo (para así también contabilizarlos como desempleados), utilización de portales electrónicos, recomendaciones, periódicos locales, etc.

A su vez, al analizar la búsqueda laboral es dable diferenciar aquellas personas que se encuentran activas de las que están en pasividad. La primera se entiende a como aquella situación en la cual el desempleado hace todo lo posible para encontrar un empleo, es decir presenta una búsqueda más detallada de empresas, se extiende más allá de las posibilidades, no se conforman con los periódicos o las búsquedas laborales regulares, sino que buscan compañías disponibles para poder trabajar o que encajen con su perfil laboral. Busca mayores recursos ya sea públicos o privados, intenta mejorarse teniendo una mejor carta de presentación como así también un curriculum adecuado para cada puesto de trabajo en particular, haciendo un estudio detallado de las condiciones del mercado laboral (Gross, 1998). Por otro lado, las búsquedas pasivas son aquellas en las que los buscadores esperan las ofertas laborales, analizan los puestos publicados en diarios y/o concurren a una oficina

de empleo para solucionar su situación, pero no hacen actividades extras para tratar de cambiar su condición (Santos et Al., 2002).

A la búsqueda activa o pasiva se le añade la condición de trabajadores desalentados - generalmente excluidos de las estadísticas- que no se encuentran buscando trabajo pero han buscado en el pasado y desean tenerlo. Sin embargo, les falta la iniciativa se funda en una conformación de expectativas negativas u otros motivos relacionados a la mala experiencia anterior, a la duración del desempleo, entre otros (Eurostat, 2015).

La información del desempleo posee limitaciones en su medición y alcance, mencionadas en los apartados previos. Las estadísticas reflejadas por las oficinas de datos oficiales de cada país no son mediciones perfectas de las condiciones del mercado laboral. Las principales críticas provienen de las metodologías utilizadas para llevar a cabo la medición del fenómeno que en general, por su rigurosidad respecto de la legalidad de los trabajos, tienden a desestimar información relevante para medir los niveles reales de desempleo. Sin embargo, otras críticas expresan que la información puede sobreestimar las tasas de desempleo por cuestiones políticas (Schmitt, 2002).

En particular una de las principales cuestiones de las tasas de desempleo es cómo tratar a aquellas personas que tienen trabajo pero que en realidad por la jornada laboral que realizan se encuentran en situación de subempleo. Esta situación se refiere a las personas con empleos que no están la jornada completa o trabajan menos de lo que estarían dispuestos o disponibles.

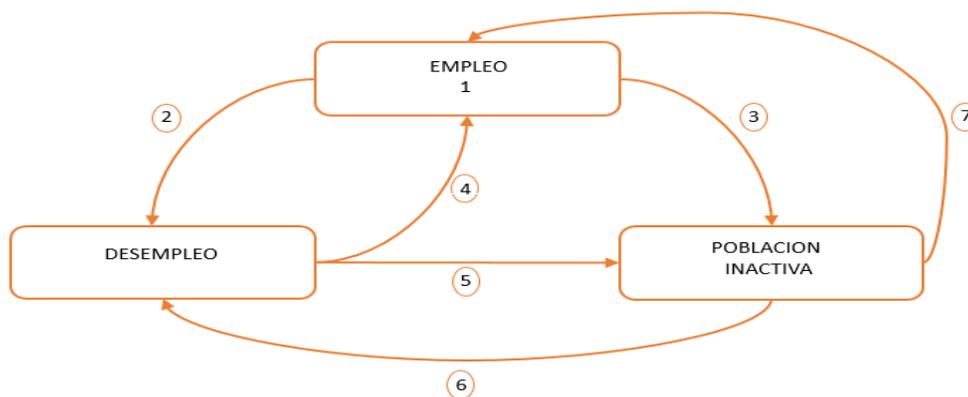
Por ejemplo, una persona que trabaja cuatro horas diarias y desearía trabajar las 8 horas de la jornada laboral pero no encuentra un puesto con tal dedicación. Desde el punto de vista de la equidad, vale la pena cuestionar si los trabajos a tiempo parcial permiten obtener los ingresos necesarios para solventar un costo de vida digno. En las mediciones de empleo, los trabajadores subempleados son contabilizados cuando en realidad tienen ociosa parte de su capacidad laboral. He aquí una de las primeras críticas a la medición del desempleo: la tasa no representa la voluntad de las personas, o el hecho de que estén trabajando menos de lo deseado y encontrándose en una condición de precariedad laboral. De esta manera, se

entiende que los indicadores no reflejan las problemáticas sociales que conlleva un tema tan sensible como el subempleo (Davoine, 2008).

Algunas personas pueden desanimarse por la incapacidad de encontrar un puesto laboral y de esta manera cancelar la búsqueda. Dado que han cancelado la búsqueda activa de empleo, los trabajadores inactivos no son incluidos dentro de la población económicamente activa (Eurostat, 2015). La condición de trabajadores desalentados puede representar una problemática para la medición del desempleo dado que subestima los resultados y refleja de manera errónea la cantidad de desempleados. La contracara a esta crítica es que podría sobrestimarse la tasa de desempleo si se incorporara a los trabajadores desalentados, dado que es muy difícil discernir entre las personas que están desalentadas o aquellos que no buscan trabajo porque no quieren hacerlo (Schmitt, 2002).

La tasa de desempleo atraviesa diferentes variaciones tales como aumentos medidos por el paso de empleo a desempleo y disminuciones definidas por el paso de desempleo a empleo. Estas fluctuaciones se calculan en base a distintas duraciones, que pueden ser menores a un mes, a tres meses, a seis meses o etapas menores a un año (Castillo Maza, 2000). Para entender el ciclo de empleo hay que tener en claro cuáles son los movimientos que se realizan dentro del mismo y las distintas etapas. Según la OIT (1982) existen tres estadios para los individuos: empleo, desempleo y población inactiva. A modo de facilitar la comprensión del ciclo se toma como base el siguiente gráfico, con las respectivas etapas del mismo:

Imagen 1: Ciclo de Empleo



Etapas:

1. Empleo - Empleo: En esta situación el trabajador se traslada a otro puesto laboral por diversas causas.
2. Empleo – Desempleo: Situación en la cual una persona empleada pasa a ser desempleada. Las causas pueden deberse a que sea desafectado, siendo una pérdida de empleo, o que renuncie voluntariamente por motivos personales con intenciones de buscar otro empleo o no.
3. Empleo - Población Económicamente Inactiva: Es el caso de una persona empleada que decide dejar su trabajo sin intenciones inmediatas de encontrar otro empleo. Por ejemplo: criar una familia, jubilación, estudios.
4. Desempleo - Empleo: una persona desempleada que encuentra y acepta un trabajo.
5. Desempleo - Población Económicamente Inactiva: Se trata de una persona desempleada que termina su búsqueda laboral. Normalmente se debe a falta de éxito en la búsqueda de un empleo, la limitación de la edad, los mayores a 65 años o aquellos trabajadores desalentados
6. Población Económicamente Inactivo - Desempleo: Una persona que no se encuentra en la fuerza laboral y comienza a buscar un empleo, el ejemplo más común es un estudiante recién graduado con intención de conseguir un puesto laboral, también se da el caso de jubilados que son contratados por organismos públicos para cumplir diversas funciones.
7. Población Económicamente Inactiva - Empleo: Se da cuando alguien que se encontraba dentro de la población inactiva, consigue directamente un empleo. En este caso, un estudiante próximo a graduarse que ya tiene un empleo asegurado para el momento inmediato a su graduación.

Dado este ciclo, se ve que un trabajador tiene dos caminos posibles para encontrarse desempleado: por un lado, aquellos que pierden su empleo ya sea por decisión propia o por

despido. Por el otro, están aquellos que se encuentra en la población activa de manera reciente, ya sea como nuevos ingresantes o como re ingresantes (Veil, 2009).

Además del ciclo de empleo, es relevante analizar los diversos tipos de desempleo que conllevan a variaciones en el ciclo. Por un lado, se encuentra el *desempleo friccional* siendo aquel que es causado por el tiempo que toma a los trabajadores encontrar un empleo que coincida con sus expectativas. Los buscadores de empleo tienden a gastar buena parte de su tiempo para encontrar un puesto que se adapte mejor a sus aspiraciones, en vez de tomar el primer empleo disponible. A su vez, los empleadores realizan un proceso de selección entre los candidatos buscando encontrar aquel que cubra de mejor manera el puesto que ofrecen, proceso que suele implicar un tiempo considerable. En países como Alemania, donde existe el seguro de desempleo, el desempleo friccional aumenta debido a la disminución del costo de oportunidad del desempleo. En este sentido, el seguro de desempleo se convierte en el salario de los buscadores, lo cual según Raya Mellado (2011) conlleva a una prolongación de los tiempos de búsqueda de empleo. En mercados laborales dinámicos, personas buscando y cambiando de empleo sumados a los ingresantes al ciclo laboral, generan cierto nivel de desempleo friccional.

El otro factor que afecta el ciclo de empleo es el *desempleo estructural*, que se refiere al que se origina por un desajuste entre empleados y empleadores. El desajuste puede darse por varios motivos, como la ubicación geográfica y la falta de habilidades o aptitudes. Las actualizaciones tecnológicas producen que los trabajadores necesiten capacitación constante, pudiendo quedar desactualizadas sus habilidades y requiriendo de un tiempo para adaptarse o desarrollar las aptitudes requeridas por el mercado laboral. Además del desempleo estructural, existe el *desempleo cíclico* que se origina cuando hay una disminución de la demanda laboral debido a un enfriamiento de la economía donde también cae la demanda de bienes y servicios (Green Alliance, 2015).

Dado el ciclo de empleo, se entiende que lograr el pleno empleo –tasa de desempleo nula-, no es posible en un mercado laboral flexible. Debido a esto, existe una *tasa natural de desempleo* que se obtiene de la suma del desempleo estructural y friccional, los cuales no pueden ser evitados por más que se apliquen políticas correctivas para bajar el desempleo.

Hay que tener en cuenta que el desempleo cíclico no se incluye dentro de estos factores porque se origina por variaciones de los ciclos económicos y no es persistente (Krugman, 2013). También se debe considerar que el número de buscadores de empleo cambia a lo largo del año debido a efectos estacionales, cosechas, cambio climático, turismo, vacaciones, factores que terminan afectando el número de desempleados (Castillo Maza, 2000).

Cuando se tienen en cuenta los sesgos que marcan el rumbo de la economía hay que analizar su persistencia temporal, en caso de ser constantes la tasa natural de desempleo será útil para medir los cambios de un período a otro. Si los sesgos son variantes y no se mantienen, se dificulta establecer comparaciones entre períodos (Summers, 1981).

IV. EL CASO ALEMÁN

Las estadísticas de empleo en Alemania están calculadas bajo dos fuentes de datos importantes: la Encuesta de la Población Activa (PEA) y los “Mikrozensus” (Eurostat, 2015). Estos últimos surgen como complemento de la encuesta y buscan afianzar los resultados dándole sustento teórico y conceptual al empleo, ya que las interpretaciones de los consultados suelen diferir (Destatis, 2011). En la encuesta de la PEA alemana, se tiene en consideración la definición de empleados y desempleados bajo los lineamientos de la OIT. Así se considera *empleados* al conjunto de personas de 15 años o más que trabajan al menos una hora bajo la condición de autónomos o empleados en relación de dependencia o con un vínculo formal de trabajo. Por otro lado, *desempleados* es el grupo de personas entre 15 y 74 años sin empleo o aquellos que hayan trabajado menos de una hora pero se encuentran activamente buscando empleo -en las últimas 4 semanas- con la condición de estar actualmente disponibles para trabajar dentro de las próximas dos semanas (Destatis, 2015). Ambas definiciones-empleados y desempleados- forman parte de la PEA. En el lado contrario se encuentra a la *población inactiva*, englobando aquellas personas que no son ni empleadas ni desempleadas (OIT, 1982).

La medición de la situación laboral de la encuesta representa un desafío en varios aspectos. Uno de ellos es la traducción e interpretación de los resultados, la OIT establece que si una persona trabajó al menos una hora en cualquier tipo de actividad es considerada empleada.

Esta definición en muchos casos contradice a la percepción que tienen los individuos respecto de su situación de empleo: en muchos casos un estudiante o jubilado que trabaja medio tiempo o una hora no se considera empleado (Schmitt, 2002). En este sentido, es sumamente relevante el diseño del cuestionario, la capacitación a los encuestadores y el trabajo de campo para encontrar la forma de detectar estos empleos de escaso tiempo y no ser influenciados por la percepción de los encuestados. Otra problemática puede surgir del hecho de que en muchos países se perciben beneficios o compensaciones por estar desempleados, pero deben estar buscando activamente un empleo. Así se crean mecanismos de incentivos para que los encuestados respondan estratégicamente respecto a su situación de búsqueda laboral dado que la inactividad de la búsqueda conllevaría a que no perciban dicho beneficio (Santos et Al., 2002).

Estos problemas y diferencias con respecto a la medición de las situaciones laborales se trasladan a la posibilidad de comparar las tasas de desempleo entre los diversos países. Para contrarrestar la diversidad de posturas y en afán de poder lograr estadísticas comparables, se establecieron regulaciones e investigaciones por parte de diversos organismos estatales y de investigación. El resultado de estos estudios es la estipulación de una serie de preguntas que deben realizarse en todas las encuestas de PEA de las economías para lograr una medición lo más consistente posible (Destatis, 2011). Sin embargo, a pesar de que los objetivos de las encuestas son claros y existe la necesidad de concretar un set de estadísticas respecto a la condición de empleo de la población, es sensible realizar un sin número de preguntas que sean muy relacionadas a la situación. Por este motivo, dentro de las regulaciones establecidas sobre la temática se concluyó en la necesidad de aplicar un nuevo enfoque para la medición de la situación laboral (Destatis, 2011). Éste nuevo esquema incorpora la percepción de vida diaria de los encuestados y adapta las preguntas en función del grupo al que pertenece el entrevistado, es decir empleados, desempleados, estudiantes, jubilados, etc., sin dejar de lado el objetivo de aplicar estrictamente los lineamientos establecidos por la OIT (OIT, 1982).

Dentro del nuevo enfoque se propuso la utilización de los “Mikrozensus” (Microcenso en alemán) que cubre el uno por ciento de la población. La combinación de sus resultados con la encuesta de la PEA determina los resultados publicados por el centro de estudios de

estadísticas alemán Destatis. La encuesta y el microcenso comparten la mayor parte de las variables estudiadas, pero la principal diferencia entre ambas es que el último es obligatorio por ley (Destatis, 2015). Como resultado de esta participación obligatoria se logran tasas de respuesta anuales de aproximadamente el 95%.

En orden de analizar la estimación de la situación laboral, la Oficina Federal de Estadísticas (Destatis), lleva a cabo una encuesta de seguimiento para cuantificar el impacto de las políticas realizadas sobre el desempleo. La encuesta de seguimiento se ha ido desarrollando de manera telefónica para analizar los posibles efectos y variaciones en la situación laboral de las personas encuestadas. Esta encuesta sirve para concluir que las diferencias de los resultados son parte de variaciones en el estado laboral o situación de los individuos, personas con un empleo menor tienden a no indicar este empleo en su encuesta, por lo cual su situación laboral es desempleada (Deutsche Welle, 2015). Como resultado de la misma se concluyó que la medición de la situación laboral de la población alemana podría ser mejorada aplicando un cuestionario alternativo al recomendado por la OIT. Sin embargo, es dable destacar que más allá del cuestionario ciertas diferencias encuentran justificación en diferencias metodológicas entre las herramientas mencionadas (Destatis, 2015). Entonces, una vez detallada la composición de la encuesta de la PEA aplicada en Alemania, es dable analizar los resultados publicados por Destatis. Se considerará la tasa de desempleo en Alemania, su evolución y su comparación con el resto de los países de Europa, pero también con otro conjunto de países de interés como Argentina.

Los resultados de la encuesta de la PEA muestran que en el 2015 la tasa de desempleo fue 4.4%, implicando que 1.850.000 personas estaban desempleadas en el año de referencia (Destatis, 2016). En Argentina para el año 2015 la tasa oficial de desempleo fue de 5.9%, según e Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC, 2016). Es preciso tener presente que en Argentina la población económicamente activa se redujo en un 1,9% en comparación al año 2011, sin esta reducción la tasa de desempleo hubiese sido de 9,6%.

La situación de Alemania respecto a países europeos seleccionados es la más favorable: su tasa de desempleo es ampliamente inferior y se asemeja a la obtenida por Inglaterra, según los datos declarados por Eurostat (2016). Eurostat es la oficina europea de estadísticas, que

produce datos sobre la Unión Europea y armoniza los métodos estadísticos dentro de los miembros de la misma. Si se utilizaran los datos oficiales de cada país, se estaría frente a una situación que no permitiría la comparabilidad dadas las diferencias metodológicas de los métodos del cálculo del desempleo de los países. En la tabla nº1 se realizará una comparación entre Alemania y países europeos, claves para este trabajo de grado, en base a los datos publicados por EUROSTAT (Eurostat, 2016).

Tabla I: Evolución de la tasa de Desempleo en Europa 2007-2015.

	Europa	Alemania	Grecia	España	Croacia	Italia	Finlandia	UK
2007	7,18%	8,54%	8,42%	8,23%	9,96%	6,08%	6,87%	5,28%
2008	7,04%	7,43%	7,77%	11,27%	8,58%	6,71%	6,37%	5,62%
2009	8,96%	7,64%	9,63%	17,87%	9,23%	7,75%	8,24%	7,55%
2010	9,64%	6,97%	12,75%	19,88%	11,67%	8,35%	8,38%	7,81%
2011	9,66%	5,83%	17,92%	21,41%	13,73%	8,35%	7,78%	8,06%
2012	10,49%	5,38%	24,49%	24,79%	16,03%	10,64%	7,68%	7,93%
2013	10,87%	5,24%	27,49%	26,12%	17,31%	12,13%	8,19%	7,55%
2014	10,23%	4,99%	26,55%	24,45%	17,34%	12,65%	8,66%	6,14%
2015	9,43%	4,63%	24,96%	22,08%	16,29%	11,89%	9,38%	5,33%

Fuente: Eurostat 2016

Es dable mencionar que las tasas de desempleo reportadas para el año 2015 difieren entre Eurostat¹ y Destatis². Si bien la diferencia no es abrupta, existe una diferencia dable de analizar ya que los datos publicados por el organismo alemán son 4,4% y para Eurostat 4,6%, estos dos decimales implican miles de personas que se encuentran desempleadas. Estas diferencias surgen principalmente en las diferencias metodológicas y en la interpretación de las encuestas que realizan ambos organismos. Si bien ambos siguen los lineamientos de la OIT, la metodología para interpretar la encuesta de la PEA difiere de la utilizada por Eurostat y eso se traduce en resultados disimiles para un mismo fenómeno. La interpretación a la hora de consolidar datos es fundamental para el número final (Schmitt, 2002).

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_%E2%80%93_data_and_publication

² https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistikWissenschaft/Band19_CoherenceLabourMarket1030819119004.pdf?__blob=publicationFile

Luego de la crisis del 2008, se da un aumento sostenido del desempleo en la mayoría de los países, teniendo mayor o menor impacto según su relación comercial con EEUU. Este país es un fuerte jugador de la economía mundial y sus efectos se sintieron prolongadamente a lo largo del mundo. Se puede ver en la Tabla n°1 que las tendencias persisten hasta 2012 comenzando en 2009, un año posterior al desenlace de la crisis inmobiliaria. Los países más afectados llegaron a triplicar las tasas de desempleo -España y Grecia. En Croacia, Italia y Finlandia se da un ciclo económico caracterizado por el aumento del desempleo, sin embargo el aumento de las tasas es menos prolongado que en España y Grecia. En el caso de Reino Unido la tasa de desempleo aumenta hasta el año 2011, donde toca el pico y luego comienza a estabilizar la situación. Como se puede ver, los países europeos sintieron los efectos de la crisis de EE.UU que afectó a todos los sectores de la economía; a diferencia del resto, Alemania es el único país del conjunto analizado que verifica una caída sostenida en la tasa de desempleo a partir del año 2009. En este sentido pareciera oportuno analizar qué sucedió en términos de políticas de empleo para comprender a qué se debe dicho comportamiento en un contexto de crisis económica.

V. POLITICAS ALEMANAS

La aplicación de políticas activas en torno al nivel de empleo de la economía es un continuo en la historia de Alemania. Un momento destacable es la reacción del gobierno alemán ante la crisis mundial del 2008, que para asegurar y estabilizar la situación, se promulgó la ley de Estabilidad y Empleo en Alemania (Bundesgesetzblatt I No. 11 of 5 März 2009) que destinaba 50 billones de euros para insertar en la economía. De esta manera se transformó en el mayor programa económico de corto plazo aplicado en la historia de la República Federal Alemana (Berlingieri et Al. 2014).

Una de las medidas de empleos que se buscaba aplicar fue el resurgimiento del trabajo de tiempo parcial (Kurzarbeit, en alemán). La buena situación económica que atravesaron los alemanes en la etapa previa a la crisis mundial había generado una importante reducción en este tipo de empleo. Otro objetivo era alinear los planes y necesidades de corto plazo, con el fin de coordinar y atacar las necesidades de empleados y la adaptación de las búsquedas laborales (Moritz, 2015). En el corto plazo, las reformas propuestas sobre el sistema

consistían en extender la situación de emergencia de 6-18 meses a 24 meses, mayor flexibilidad para el acceso laboral y aumentar la cantidad de contratos fijos mediante el financiamiento del gobierno. Los empleadores que contrataran trabajadores a tiempo parcial estarían exentos del pago de hasta un 50% de las cargas sociales o más si brindaban también al empleado entrenamiento y capacitación (Raya Mellado, 2011). Sin embargo, se estableció que la utilización de empleos a tiempo parcial sería una medida de ajuste por un estricto y limitado período de tiempo. Es decir, sería una medida para sobrellevar los efectos de la crisis pero no una política de largo plazo para mantenerlo dentro de la agenda de empleo alemán.

Alemania ha sido un pionero en la implementación de políticas alternativas de empleo para combatir la falta de trabajo. En este sentido, los cambios de políticas y las rápidas respuestas a situaciones difíciles en términos de nivel de empleo conllevaron a un cambio institucional necesario para dar lugar a un nuevo conjunto de reglas. Estas nuevas reglas y nuevos mecanismos, en conjunto con el avance tecnológico y el cambio social derivaron en empleos con condiciones diversas: por ejemplo, la flexibilización de la jornada laboral en pos de un mayor tiempo con las familias y la igualdad de género en el empleo (Busch Holtz, 2008). A pesar de los avances, ciertas cuestiones de inequidad persisten en el sistema y requieren de políticas focalizadas que aún no han llegado -en 2008 persistía una diferencia del 22 por ciento entre los salarios de hombres y mujeres en Alemania- (Moritz, 2015).

La historia de políticas de empleo alemán no surge como reacción a la crisis del 2008, sino que cuenta de larga data. Una de las políticas alternativas de empleos surge en el año 2002, con la implementación de la ley HARTZ que consistía en una ayuda social para aquellos ciudadanos alemanes entre 15 y 67 años que perciban una renta mínima menor a los 750€. El objetivo de esta política era complementar el ingreso hasta llegar al salario considerado como el mínimo vital establecido por el gobierno alemán. Dicha ley mantiene sus actualizaciones hasta el día de hoy (Ley HARTZ IV, 2015). La implementación social retomó el camino de modernización del mercado laboral conllevando una transformación tanto de estructura como contenido de políticas de empleo, reformas legislativas entre otras cuestiones institucionales. Dicha transformación refleja el foco primordial del gobierno

alemán: nuevas regulaciones, políticas basadas en los principios del negocio, la administración y el énfasis en reducir la cantidad de desempleados para alcanzar un mejor contexto social.

Como ya se mencionó, las leyes sociales han sido prioridad en Alemania a lo largo de su historia, se han implementado diversas políticas de empleo, ayuda social y asistencia al desempleo. Las primeras medidas conocidas de Alemania se remontan al período de postguerra, donde se comienza a entregar un subsidio a aquellas personas que habían quedado desempleadas por la guerra (FitzGerald, 2015). Desde la República de Bismarck los modelos sociales son de gran importancia para la sociedad, basada en el principio de un seguro que se abastece a costas de contribuciones de los terceros. Esta idea de seguridad social involucra más que la idea de reemplazar el ingreso para aquellos que no puedan hacer los por sus propios medios, tiene criterios de igualdad con fines sociales para el desarrollo de una sociedad (Raya Mellado, 2011).

En 1927, se logra un gran avance cuando la asistencia al desempleo cambia para convertirse en el seguro del desempleo. El sistema consistía en contribuciones que surgían a través de las cargas sociales que pagaba la industria y los autónomos (Feldsieper, 1995). El seguro de desempleo conllevó dos focos para la política activa alemana: por un lado, la localización de empleos y, por el otro, el manejo de la compensación por estar desempleados. El manejo de este nuevo seguro, traía consigo la problemática de asignarlo entre la sociedad, ya que había que decidir quienes debían percibirlo y quiénes no. Por tal motivo, se definió que no eran capaces de obtener el seguro los desempleados de largo plazo, las personas que estaban por incorporarse al mercado laboral o aquellos que no habían trabajado lo suficiente en el último período (Moritz, 2015). Actualmente, el seguro de desempleo cuenta con la restricción de que aquellos que pueden acceder a estos beneficios sociales deben estar o haber estado pagando contribuciones sociales, para hacer sustentable el sistema (Destatis, 2015).

VI. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL ALEMÁN: LOS MINI-JOBS

Los mini-job son una modalidad de empleo a tiempo parcial, una tipología específica del mercado laboral alemán, donde los empleados tienen un límite salarial máximo de 450€ mensuales. Este sistema fue desarrollado para permitir a las compañías contratar empleados sin las restricciones de los seguros laborales, facilitando así la rotación entre empleados y empleadores. Los empleados pueden tener más de un mini-job, brindando una herramienta para tener una mayor fuente de ingresos (Schmitt, 2002).

A diferencia del empleo a tiempo completo, los mini-jobs son contratos de empleo flexibles que permiten evitar cargas sociales para los empleados y, a su vez, los empleadores deben pagar solo algunas contribuciones para el retiro y seguro de salud. Estas tasas rondan el 29%, mientras que para empleos permanentes el empleador debe pagar cerca de 39% o más (Bosch, 2008).

Este tipo de contrato es utilizado por extranjeros que no están en condiciones de trabajar o personas que lo toman como un trabajo intermedio. Es un empleo que se reconoce como “salir del apuro”, mayormente utilizado por estudiantes o personas que no han podido conseguir un trabajo a tiempo completo (Destatis, 2015).

Distintas opiniones son encontradas en torno a los mini-jobs, si bien constituyen una amplia parte del empleo marginal en Alemania se han ido incrementando a lo largo de los últimos años. El origen de los mini-jobs comienza en la década del 60, en orden de atraer a las amas de casa para realizar empleos de tiempo parcial y, de esta manera, resolver la falta de empleados temporales en ciertas industrias. En el año 2003 Gerhard Schroeder, canciller de Alemania, plantea una reforma laboral que buscaba disminuir el desempleo a largo plazo e imponer un control a los salarios mínimos para elevar la competitividad del país. De esta manera con la Ley Hartz IV, buscó una nueva alternativa para captar empleos libres de deducciones, flexibles y de poca carga horaria que permitan obtener un salario adicional (Weinkopf, 2014).

Como se menciona anteriormente, la primera instancia de los mini-jobs buscó integrar a las amas de casa. Luego con las modificaciones y situación del mercado, el foco giró en torno a

los jóvenes adultos sin experiencia laboral. Sin embargo, predominó el concepto de un empleo flexible que permita realizar otras actividades o ser considerado hasta un empleo secundario para tener un ingreso extra (Bosch, 2008).

En lo que respecta a la percepción de los empleadores, deben cumplir con una contribución del 30 por ciento del salario destinado a cubrir el seguro social, jubilaciones e impuestos. A pesar de esta situación, los empleadores suelen ser quienes se benefician de esta condición, ya que pagan por las horas trabajadas y no contemplan vacaciones y enfermedades dentro de los costos. Algunos empleos pueden no ser atractivos por el bajo salario o por las pocas horas involucradas, sin embargo con la modalidad de mini-jobs los trabajadores consideran estas opciones y los empleadores cubren estos empleos de baja oferta por el mercado (Weinkopf, 2014).

Una de las problemáticas de los mini-jobs es que cuando los trabajadores dejan o pierden el mini-job no les permite adquirir el seguro de desempleo. Este punto genera ciertas controversias debido a que los empleados en ésta condición no están aportando ni realizando deducciones para percibirlos. De todas formas, se considera como medida para salir del problema del desempleo en el corto plazo pero no es una solución que genere empleos de calidad ni que permita la formación o capacitación de las personas, sino que los limita a trabajar por un salario máximo que no alcanza el nivel mínimo establecido por ley - 750€ (Schmitt, 2002).

Suena controversial que los mini-jobs surjan luego de la implementación de la Ley Hartz IV, donde se buscaba que el mercado laboral sea más equitativo, con mayores beneficios, derechos y seguridades para los empleadores. Su aparición da cuenta de la capacidad de adaptación de la economía alemana frente a necesidades inesperadas. Los mini-jobs en sus comienzos eran generalmente empleos de limpieza o en el rubro gastronómico pero a medida que su utilización fue tomando fuerza se incorporaron en grandes compañías, agencias, consultorías y start-ups que buscaban soporte profesional a tiempo parcial (Bosch, 2008). Aproximadamente 7 millones de alemanes tienen un mini-job, su gran cobertura suele adjudicarse a la falta de limitación respecto a quienes pueden acceder: pueden ser empleados o autónomos que a su vez realicen un empleo extra. Aunque el modelo alemán de empleos ha sido criticado, es un éxito desde la perspectiva económica

que ha generado que otros países europeos intenten incorporarlo dentro de su mercado (Eurostat, 2015).

VII. JÓVENES ADULTOS

En algunos países de Europa más de la mitad de los jóvenes adultos en condiciones de trabajar se encuentran desempleados. Por tal motivo en este apartado se analizará la situación en Alemania, la relación con el acceso al mercado laboral, educación y demás factores determinantes.

Los jóvenes adultos que se encuentran desempleados son enmarcados dentro de lo que se conoce como “generación perdida”. Si un joven no es capaz de entrar al mercado laboral, no solo su éxito profesional e independencia económica están en riesgo sino que hay una falta de integración social, conllevando a una participación disfuncional de éstos individuos en la sociedad y efectos negativos en términos económicos y sociales para los países afectados (Gross, 1998). El crecimiento del desempleo de jóvenes adultos, seguido de la crisis europea, ha desafiado a los países de la comunidad europea a llevar a cabo medidas y políticas en el mercado laboral. Más de 5.5 millones de jóvenes europeos luchan para conseguir un puesto laboral, indicando una necesidad latente de estrategias que combatan el desempleo juvenil en orden de evitar la “generación perdida” amenazada por las desventajas del mercado laboral (Berlingieri et Al., 2014). Sin embargo, este tipo de desempleo no es un fenómeno reciente que puede asociarse a la gran recesión, sino que los países miembros de la comunidad han enfrentado dificultades para integrar a los jóvenes en el mercado laboral (Krugman, 2013).

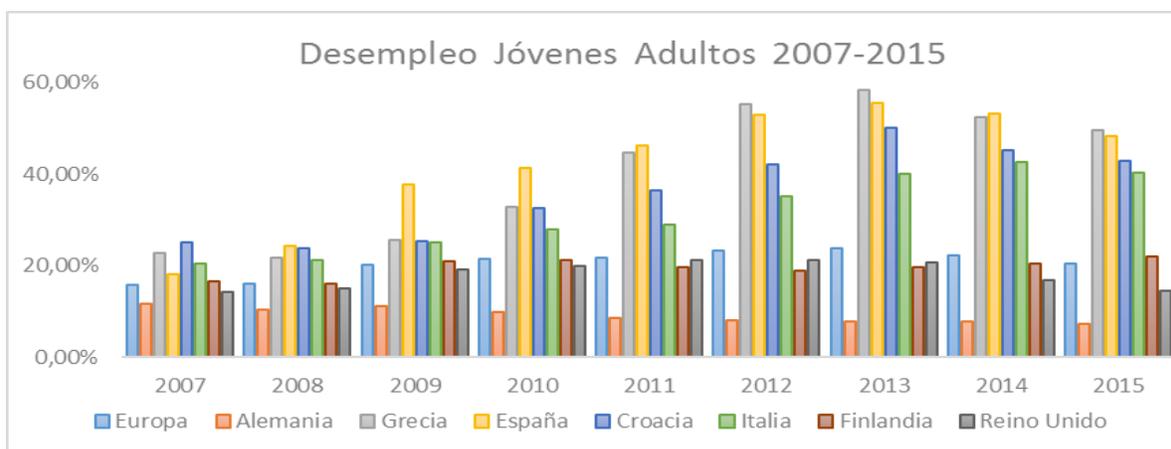
Tabla II: Evolución del Desempleo de Jóvenes Adultos (15-24 AÑOS)

	Europa	Alemania	Grecia	España	Croacia	Italia	Finlandia	Reino Unido
2007	15,86%	11,77%	22,66%	18,10%	25,18%	20,41%	16,54%	14,24%
2008	15,95%	10,42%	21,84%	24,46%	23,75%	21,21%	16,18%	14,96%
2009	20,28%	11,07%	25,72%	37,75%	25,30%	25,22%	20,97%	19,12%
2010	21,37%	9,76%	32,96%	41,50%	32,50%	27,86%	21,21%	19,86%
2011	21,75%	8,54%	44,73%	46,22%	36,55%	28,99%	19,80%	21,24%
2012	23,27%	8,04%	55,32%	52,88%	42,03%	35,23%	18,93%	21,22%
2013	23,77%	7,83%	58,40%	55,47%	50,18%	40,07%	19,72%	20,66%
2014	22,20%	7,74%	52,49%	53,21%	45,38%	42,68%	20,42%	16,95%
2015	20,34%	7,24%	49,76%	48,34%	42,88%	40,41%	22,01%	14,60%

Fuente: Eurostat 2015

Las altas tasas de jóvenes que se encuentran desconectados es una característica alarmante de los mercados laborales son, sin educación, empleo o entrenamiento para conseguir incorporarse al mercado. La proporción de jóvenes desconectados ha aumentado en los últimos años en tasas entre el 15-20% en la unión europea, principalmente en los países del sur -Italia, España y Grecia- donde la crisis ha afectado en mayor proporción (Berlingieri et Al. 2015). Una salida ha sido el empleo informal, la mayoría de los jóvenes se encuentran bajo contratos temporales-estacionales que son una solución momentánea pero no apuntan a un aprendizaje que produzca trabajos de mayor duración, ni incorporación a los mismos. Así los jóvenes son altamente vulnerables a las fluctuaciones cíclicas de la economía, quedando excluidos de inversiones de largo plazo para adquirir experiencia y entrenamiento (Eurostat, 2015).

Gráfico I: Trayectoria del Desempleo de Jóvenes Adultos



Fuente: elaboración propia.

En base al gráfico I se puede ver que el ratio de desempleo de jóvenes varía marcadamente a lo largo de Europa, dando cuenta que las economías nacionales y estructuras políticas juegan un rol importante en la incidencia del desempleo. La intensidad con la cual responden las economías ante la recesión y la subsecuente recuperación juega un rol fundamental en términos del desempleo juvenil: países con menos incentivos a incorporarlos -como España y Grecia- se ven más afectados. Este efecto es menos severo en países como Reino Unido y Alemania dado que existen políticas inclusivas y

preocupación por atacar este foco de desempleo y evitar esta llamada generación perdida (Kluve, 2010).

La Comisión Europea ha tenido un rol activo en la reducción del desempleo juvenil por varios años, aunque la principal responsabilidad cae en manos de las políticas locales. Sin embargo, existe una estrategia llamada EUROPA 2020 (Comisión Europea, 2016) que procura el crecimiento integrado de la región, reduciendo el desempleo y abandono de la educación secundaria por parte de los jóvenes. Su principal objetivo es crear más puestos de trabajo en todo el territorio y mejorar la calidad de los mismos. Además de dicha estrategia, la Comisión plantea otras alternativas focalizadas principalmente en políticas inclusivas que ataquen el desempleo juvenil. En este marco de ideas se genera la *Garantía Juvenil* que consiste en una nueva medida que asegura a los jóvenes menores de 25 años - que estén registrados en programas de empleo o no-, la obtención de ofertas concretas y de buena calidad dentro de los 4 meses después de haber dejado programas de educación o haber quedado desempleados. Por buena calidad se contempla un empleo, pasantía, entrenamiento o educación aplicada para la situación individual de los afectados. Este plan requiere de una gran cooperación entre las autoridades, consumidores, instituciones y demás actores, que deben favorecer el pleno desarrollo de la reducción del desempleo.

Este tipo de estrategias genera un nuevo sesgo en la medición del desempleo, dado que las personas que son incorporadas por dichas estrategias no son consideradas desempleadas. Si bien la política de implementar esta garantía, persigue disminuir realmente el desempleo, en el ínterin de los 4 meses que tienen de plazo la tasa estaría distorsionada (Comisión Europea, 2016).

Aunque la Garantía Juvenil, está financiada por medios económicos de la Unión Europea, los recursos no son los suficientes para atender todos los casos. Esta garantía debería servir para conectar a los jóvenes con el mercado laboral, sin embargo países con poco presupuesto y menos desarrollo de políticas públicas enfrentan mayores dificultades para concretar la efectivización de los programas (Berlingieri et. al, 2014).

Las fuentes estructurales juegan un rol importante en el mercado laboral. La primera causa se debe a las fallas del sistema educativo y la desconexión de entrenamiento para las

necesidades del mercado de trabajo. A nivel individual, mayor y mejor educación reducen significativamente la probabilidad de quedar desempleados. La escuela secundaria arroja jóvenes con poca capacitación y faltos de habilidades, situación en la cual los riesgos de ser desempleados son más altas. Asegurar que el sistema educativo prepare estudiantes con un mínimo de habilidades y condiciones antes de entrar al mercado laboral, reduciría notablemente el desempleo (Moritz, 2015).

En este sentido, el sistema educativo alemán tiene como foco preparar estudiantes con distintas habilidades que les permita insertarse al mercado laboral. Esta es una característica distintiva del sistema y su objetivo es peculiar si se lo compara con el resto de los sistemas educativos del mundo. Por tal motivo en Alemania la educación juega un rol fundamental a la hora de analizar las tasas de desempleo de la economía en cuestión.

Alemania está compuesta por 16 estados federales que responden al gobierno nacional que fija objetivos y medidas que éstos deben concretar. El Ministerio de Educación fija el objetivo común y controla con regularidad que sean implementados, existiendo un nivel de coordinación considerable que a priori no debería ser distinto al que se observa en el resto de los países. Una de las primeras diferencias del sistema alemán es que la obligatoriedad escolar es a partir de los 6 años (Destatis, 2011). Los kindergarten o jardines de infantes aseguran una plaza para que los niños puedan concurrir, sin embargo los padres deben pagar una mensualidad en base a su ingreso para solventar los mismos, independientemente de que sea público o privado. A partir de los 6 años comienza la alfabetización en la sociedad alemana, en el mismo momento comienza a ser gratuita (Destatis, 2011).

Otra característica distintiva del sistema es que antes de que los niños ingresen al sistema educativo, son sometidos a un test médico donde se analizan cualidades y competencias. Si se encuentra algún problema lingüístico, de desenvolvimiento u otros los niños contarán con asistencia para poder corregirlos.

Al culminar la formación primaria se visualiza la mayor diferencia entre el sistema alemán de educación y el resto de los sistemas de la Unión Europea debido a la incidencia que posee en la orientación profesional de los alumnos. En base al rendimiento y desempeño que hayan tenido en dicho nivel, los profesores sugieren el tipo de enseñanza secundaria

más adecuada para cada estudiante (FitzGerald, 2015). Así, en el secundario existen diferentes opciones educativas: una de ellas es la escuela básica, donde los alumnos reciben una educación general -al finalizar esta, se encaminan a realizar una formación profesional para desarrollar algún oficio que les permita trabajar en la industria o agricultura-; otra opción es la “Realschule” en la que se intenta desarrollar una educación más ampliada, la intención es que los estudiantes puedan cursar estudios de escuelas profesionales o técnicas. La “Realschule” constituye el paso necesario para acceder al máximo nivel de educación llamado Gymnasium (Deutsche Welle, 2015). Este último consiste en una educación de 9 años que intenta dar una formación profunda y detallada, buscando preparar a los estudiantes de la mejor manera posible y con la mayor cantidad de herramientas. Al finalizar este ciclo, los estudiantes deben realizar un examen llamado “Abitur” cuya calificación permite a los estudiantes concurrir a la universidad o escuela superior. La calificación es la que permite a los estudiantes elegir qué carrera estudiar entre un abanico de opciones que se desprende del resultado obtenido. De esta manera, el gobierno alemán puede limitar la cantidad de profesionales y plazas para las carreras, por ejemplo, para estudiar medicina los estudiantes deben alcanzar las mejores notas del “Abitur” (Destatis, 2016).

La educación no formal es una opción que cubre todo tipo de actividades de enseñanza organizadas fuera de la educación regular. Ésta incluye actividades de aprendizaje como cursos, educación de reciclaje, conferencias, seminarios, reuniones, talleres, cursos por correspondencia, es decir educación a distancia, la universidad de la tercera edad, clases particulares (Deutsche Welle, 2015).

Más allá de las particularidades del sistema educativo alemán, las instituciones del mercado laboral juegan un papel fundamental en las tasas de desempleo. El costo asociado a desafectar empleados permanentes, los sindicatos y las leyes laborales pueden generar un sistema de incentivos adverso a la contratación de nuevos empleos. Si desafectar empleados genera un alto costo para las empresas, éstas van a preferir tomar empleados temporales o provisorios dificultando las contrataciones efectivas (Gross, 1998). Los primeros empleos para los jóvenes adultos suelen ser empleos temporales o provisorios como los mini-jobs. Este mecanismo termina presentándose como una desventaja, ya que al existir la

posibilidad de pagar un salario máximo el empresariado opta por esta opción y limita a los jóvenes adultos a conseguir estos tipos de empleos (Schmitt, 2002). Esto provoca una falta de creación de puestos de trabajo de calidad. Para evitar la creación de empleos temporales o mini-jobs, las reformas estructurales de los países deben apuntar a una mejor competitividad global y dinamismo de los empleo. Mientras que los entrantes al mercado laboral deben estar preparados para cumplir con estas reformas, que deben incluir la creación de empleos competitivos, acompañado por políticas educacionales que apunten a la educación y formación de jóvenes capaces de cumplir con los requerimientos (Berlingieri et Al. 2014).

Como complemento a la educación, otra forma de combatir el desempleo es hacerlo de forma focalizada como resultado de un trabajo conjunto entre países y ciertas asociaciones desarrollen soluciones concretas con recomendaciones adaptadas al mercado, acompañado de creación de empleo para aquellos que ingresan al mercado laboral por primera vez. De esta manera se adaptaría el entrenamiento y las calificaciones en base a los requerimientos del mercado laboral (Berlingieri et Al., 2014).

La formación de jóvenes es fundamental para eliminar las diferencias que se producen entre aquellos que poseen habilidades y aquellos que no las poseen. Esta situación conlleva a que el mercado no pueda absorber la masa laboral, generando una diferencia social que discrimina a los que no han tenido una formación acorde y, a su vez, genera un foco de capital humano que no cumple con los requerimientos demandados por los empleadores. El foco de las políticas debe estar en el desarrollo de un capital humano que satisfaga al sector privado (FitzGerald, 2015).

A la hora de desarrollar las políticas anteriormente mencionadas, hay que tener en claro el objetivo de las mismas, deben ser selectivas y apuntar a objetivos de integración. Estrategias exitosas de empleo deben incluir a todas las partes del circuito, es decir, empleados, empleadores, capacitadores, consumidores, organizaciones no gubernamentales, todas aquellas que intervengan en el ciclo que se origina desde la capacitación de empleados hasta la creación de nuevos puestos laborales. De esta manera, con la intervención de todas las partes pueden lograrse mejores resultados y evitar que se esté trabajando una sola dimensión (Gross, 1998).

VIII. TRABAJO DE CAMPO

Luego de haber explicado en detalle en qué consiste la tasa de desempleo, la metodología para calcularla y la situación particular que atraviesa Alemania, es pertinente mencionar el resultado del trabajo de campo realizado. Este estudio empírico permitirá esbozar una conclusión preliminar respecto a lo que la sociedad alemana percibe respecto de la situación laboral, en particular de lo que sucede con el desempleo y los trabajos de tiempo parcial.

Durante una estancia en el extranjero, producto de una beca otorgada por la Universidad de ciencias aplicadas Osnabrueck (Hochschule Osnabrueck), se realizó una pasantía en una empresa dedicada a Estudios de Mercado. Dentro de los proyectos de la empresa, CIDO RESEARCH GmbH, se encontraba analizar la situación socioeconómica de los clientes de una reconocida cadena de supermercados europea. El fin del proyecto era realizar cambios y modificaciones de la percepción que tenían los consumidores sobre el negocio.

En el trabajo de campo se seleccionó de manera aleatoria una muestra de 8.000 personas en promedio en los países involucrados, mientras que en el caso de Alemania la muestra fue de 9.840 personas, segmentados por edad y género. La muestra buscaba ser equilibrada ya que la intención del proyecto era medir la población de menores de 40 años y los mayores de 40 años en partes iguales, es decir 50 por ciento cada rango. En cuanto al sexo, la intención era medir 60 por ciento de mujeres contra 40 por ciento de hombres. Se reconoce que el criterio de selección muestral puede ser un inconveniente de este trabajo de campo a la hora de analizar desempleo, ya que personas sin recursos o sin empleo posiblemente no concurrirían al supermercado. Es dable reconocer que se está utilizando una muestra que ha sido diseñada con un propósito distinto al del presente trabajo de grado. Por otro lado, la división etaria de la muestra no es del todo apropiada dado que la situación óptima hubiera sido aquella donde los jóvenes adultos estén claramente identificados. De todas formas, al tener la población menor a 40 años, puede captarse el efecto de los recientemente insertados en el mercado.

Tabla III: Distribución de la muestra

	Cantidades	%
Hombres	3820	38,82%
Mujeres	6020	61,18%
Total	9840	100,00%
Menores de 40	4390	44,61%
Mayores de 40	5450	55,39%
Total	9840	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Los países analizados fueron, España, Reino Unido, Italia, Alemania, Croacia, Eslovaquia y Finlandia. En todos los países estudiados la cadena comercial tiene una fuerte presencia, siendo el principal criterio para la selección de los países. Sin embargo, es dable destacar que el único común denominador es que pertenecen a la Unión Europea dado que la situación económica y de mercado laboral difiere significativamente entre ellos.

Las tasas de desempleo, como se analizó en los apartados anteriores no son iguales y varían abruptamente entre estos 7 países (Davoine, 2008). Las situaciones más críticas se encuentran en España y Croacia con 22,08 por ciento y 16,29 por ciento respectivamente, mientras que la situación de Finlandia y Alemania es distinta y se ve reflejada en las tasas de desempleo, 9,38 por ciento y 4,63 respectivamente según Eurostat (Eurostat, 2015).

El fin del proyecto era cubrir la totalidad de los países analizados, ya que dentro del mismo país la situación de las distintas regiones puede variar ampliamente. Por tal motivo, se tuvieron en cuenta muestras de distintas sucursales localizadas a lo largo de los países, para evitar que haya tendencias que podrían estar relacionadas al empleo estacional.

Dentro de las preguntas del proyecto se tenían en cuenta el género, la edad, situación laboral, gasto promedio, cantidad de visitas al supermercado en cuestión y entre otras. Se debe tener presente que el objetivo de la encuesta era un análisis de imagen, ya que la empresa se dedica al estudio de mercado. El análisis consistía en analizar la percepción de los clientes antes, durante y después de realizar cambios de diseño e imagen en las sucursales de esta cadena de supermercados. Para sectorizar los distintos clientes se realizaron preguntas en torno a la situación laboral, donde se segmentó en 6 clases, trabaja

a tiempo completo, trabaja a tiempo parcial, desempleados, estudiantes, ama de casa y jubilados. Junto a la pregunta de situación laboral se consultaba a los encuestados si se encontraban conformes con su situación laboral. También dentro de la segmentación “trabajo a tiempo parcial” se preguntaba si su empleo era “mini-jobs”, ya que de esta manera se estaría suponiendo que el ingreso del individuo era de 450€, en el caso de que tuviese un solo “mini-job”. El fin de estas segmentaciones era analizar el consumo y la percepción de los cambios de las distintas personas, se puede entender que una persona empleada a tiempo completo, intentaría estar el menor tiempo posible dentro del supermercado mientras que en caso contrario los jubilados tienden a pasar más tiempo realizando las compras, las personas con menores ingresos buscarían los mejores precios, etc. Estas segmentaciones no son objeto de estudio en el trabajo de grado, pero sirven para entender mejor a que apuntaba la encuesta.

Retomando el objetivo de este trabajo, analizar la situación laboral de Alemania, se pone énfasis en la interpretación de las respuestas de los encuestados ya que, por ejemplo, las personas que se encuentran trabajando a tiempo parcial pueden responder que su situación laboral es sin empleo o que las personas que trabajan a tiempo parcial respondan que trabajan a tiempo completo. Estas interpretaciones son una de las limitantes según Schmitt (2002) que afectan a las tasas de desempleo y pueden producir desviaciones significativas a la hora de analizar los resultados.

Tabla IV: Resultados del trabajo de Campo

	Cantidades	%
Trabaja con jornada Completa	4700	47,76%
Trabaja a Tiempo Parcial	1730	17,58%
Ama de casa	940	9,55%
Jubilado	1850	18,80%
Estudiante	540	5,49%
Desocupados	80	0,81%
Total	9840	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Tabla V: Conformidad del mercado laboral

	Conforme con su situacion laboral	Desconforme con su situacion laboral
Hombres		
Menores de 39 años	934	776
Mayores de 39 años	1346	764
Subtotal	2280	1540
Mujeres		
Menores de 39 años	1523	1157
Mayores de 39 años	2481	859
Subtotal	4004	2016
Totales	6284	3556
% sobre el total de la muestra	64%	36%

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de los datos obtenidos surgió el hecho llamativo –tanto en lo personal como en los directivos de la empresa- de la cantidad de desempleados que se habían reportado dentro de los encuestados en Alemania. Llamativamente en este país la cantidad de desempleados, respecto de la muestra y en comparación con el resto de los países, era muy reducida. Si bien, era de esperarse una baja tasa de desempleo debido a que Alemania es un país que ha realizado políticas activas de empleo y los resultados han sido positivos (Raya Mellado, 2011), no dejó de llamar la atención que de una muestra de 9.840 personas, solo 80 se reportaron desempleadas, es decir un 0,81 por ciento, si bien se reconoce que las personas sin ingresos difícilmente concurren al supermercado.

Por el lado de la conformidad del mercado laboral, el 36% del total de la muestra se manifestó desconforme con su situación laboral actual. Dentro de esta proporción la mayoría fueron mujeres menores de 39 años, sin embargo, no se pueden observar grandes tendencias para resaltar si la conformidad va de la mano de la edad, ya que podría creerse que en un entorno de desempleo juvenil, la mayoría de los jóvenes estén desconformes con su situación laboral (Berlingieri et Al., 2014).

Dentro de la muestra 1.850 personas eran jubiladas, si se quitan los mismos, se reduce la población activa a 7.990. Aquí se puede ver que la mayoría de las personas se encuentran empleadas a tiempo completo, pero hay un gran número de personas -1.730- que trabajan a tiempo parcial, representando el 21 por ciento sobre la población económicamente activa de la muestra. A pesar de contar con una muestra acotada y distribuida por diversos sectores

del país, podría pensarse que las políticas de empleo realizadas tienen alcance y efectividad debido a que un porcentaje no despreciable de la muestra posee trabajos de medio tiempo (Deutsche Welle, 2015).

Es dable cuestionar si estas políticas son efectivas a nivel social o solo sirven para cubrir una gran falencia del sistema. Es completamente distinto que trabajar 20 horas por una retribución que permita solventarse sea una decisión personal o la única salida para gran parte de la población. Sin embargo, la percepción de la población en torno a los mini-jobs es que son empleos que permiten obtener la totalidad del salario porque no contemplan ninguna deducción, aporte social, ni contribuciones. Se debe tener presente que las deducciones de salarios en Alemania rondan en el 35 por ciento del bruto salarial (Schmitt, 2002). Sin lugar a dudas, desde un punto de vista del crecimiento y desarrollo económico es mejor tener un 20% de la población bajo esta condición que tener un 28% desempleado. Este número se obtendría de la suma de los desempleados más aquellos que trabajan a tiempo parcial.

La información disponible no permite analizar las intenciones de las personas, su nivel de conformismo, su forma de vida, y si es suficiente el empleo que realizan para llevar un nivel de vida acorde al deseado. Sin embargo, el resultado de la encuesta permite ver que la proporción de desempleados es relativamente baja. Si bien se reconoce la limitante de que los encuestados están dentro de un supermercado, y de esta manera se está sesgando la muestra ya que las personas desempleadas o sin recursos podrían no concurrir a estos lugares. Los encuestados deben tener acceso al consumo, pero así y todo es dable reconocer que solo un porcentaje muy chico de la muestra se encuentra desempleada. Por otra parte, de la muestra una importante proporción posee trabajos de medio tiempo implicando la fortaleza de las políticas laborales implementadas por el gobierno alemán a partir del año 2009 (Weinkopf, 2014).

Otro análisis relevante que puede realizarse a partir de la muestra disponible es la comparación de las condiciones de empleo por edad. Permitiendo analizar si el desempleo juvenil es atacado mediante los mini-jobs o trabajos a tiempo parcial.

Tabla VI: Empleo según el rango de edad

	Trabaja con Jornada Completa	Trabaja a tiempo Parcial	Ama de Casa	Jubilado/a	Estudiante	Desempleados/as
Menores de 39	2630	850	320	0	540	50
Mayores de 40	2070	880	620	1850	0	30
Totales	4700	1730	940	1850	540	80

Fuente: Elaboración propia

Tabla VII: Distribución del Trabajo a tiempo parcial

	Trabaja a tiempo Parcial	Minijobs	%
Menores de 39	850	579	33,47%
Mayores de 40	880	693	40,06%
Totales	1730	1272	73,53%

Fuente: Elaboración propia

De la Tabla VI puede verse que el trabajo a tiempo parcial presenta una situación equilibrada entre los dos grupos etarios analizados, con una mayoría sobre los mayores de 40 años. Esto es contrario a lo que podría esperarse, ya que es una política destinada a solucionar el problema del desempleo juvenil (Moritz, 2015) para integrar a aquellos que ingresan por primera vez al mercado laboral y de esta manera adquirir experiencia. Sin embargo, las personas mayores de 40 han elegido o tomado esta opción laboral. A su vez en la Tabla VII, el 73% de los empleos a tiempo parcial corresponde a los mini-jobs y, de este porcentaje, el 40,06% de los empleos a tiempo parcial corresponde a personas mayores de 40 años.

En los resultados del trabajo de campo, se puede ver que, si bien con la reforma laboral y la ley Hartz IV se buscaba disminuir el desempleo juvenil, la mayoría de las personas que adoptan este empleo son mayores de 40 años. Los motivos son varios, pocas horas, posibilidad de percibir el seguro de desempleo mientras se realiza el mini-job, y sobre todo la flexibilidad que permite a estudiantes y jubilados acceder a los mismos (Bosch, 2008).

IX. CONCLUSIÓN

Alemania contempla ciertas particularidades en el comportamiento de su tasa de desempleo se mantiene a lo largo de los años, pero acentúa su diferencia con el resto de los países de

Europa luego de la crisis del 2008. El país ha afrontado un conjunto de políticas de empleo, que de manera coordinada, le permitió tener éxito en el descenso del desempleo de los distintos grupos objetivo: los jóvenes sin experiencia, adultos desempleados, el sistema educativo y el seguro de desempleo (Berlingieri et Al., 2014)

Alemania ha desarrollado programas y políticas para incentivar la creación de empleo que absorba la mano de obra desempleada. Éstos han estado relacionados con una buena base educacional, creando un sistema consistente y persiguiendo distintos objetivos que aumenten los niveles de eficiencia para resolver el problema (Engbom et Al., 2015). El sistema educativo alemán cumple funciones diversas: desde el entrenamiento focalizado hasta los aspectos más académicos, para de esta manera facilitar el ingreso de los jóvenes al mercado laboral. La educación está generando una gran cantidad de personas con altas capacidades, con experiencia laboral y vocación en los distintos sectores. Por otro lado, se encuentra que los recursos están destinados a políticas activas que incentiven la inserción dentro del ciclo de empleo. Existe una alta concentración en programas e incentivos que faciliten la vocación laboral. Los recursos están destinados a favorecer que las personas con desventajas puedan tener una herramienta para tener éxito en el mercado laboral (Green Alliance, 2015).

La economía alemana ha sido por un largo tiempo una economía de valor agregado. La globalización y el progreso tecnológico han llevado a la alta especialización de la producción que este país ha desarrollado. Todo este contexto no podría haber sido posible sin políticas que fomenten las habilidades requeridas para lograr esta alta calidad que caracteriza los productos y bienes finales producidos en este país. El sistema educativo ha sido capaz de entender las necesidades laborales creando gente apta para tareas específicas (Raya Mellado, 2011).

A su vez, más allá del ámbito educativo, las políticas alemanas han sido exitosas a la hora de lograr alternativas al desempleo. De la revisión y trabajo de campo realizados, se corrobora que una gran cantidad de personas se encuentran bajo la situación de empleos mini-jobs, poniendo énfasis en las limitaciones que tiene la medición oficial de desempleo que contempla a dichas personas como empleadas. Alemania presenta una tasa de

desempleo de 4,4 de acuerdo a los últimos valores registrados por Destatis, su veracidad es puesta en duda cuando se contemplan las cuestiones relativas al empleo de tiempo parcial, los mini-jobs, el programa Europa 2020 (cuestiones que tienen un fuerte peso en la economía alemana actual). En primer lugar, según los datos analizados a nivel oficial y también en el estudio de campo, la creación de mini-jobs fue absorbida en mayor medida por las personas mayores de 40 años. Dicho comportamiento se encuentra justamente en el sentido opuesto al objetivo de su creación, afectaría a los jóvenes sin experiencia que buscan insertarse en el mercado laboral. Una explicación posible es que las políticas alemanas han llevado que los jóvenes obtengan una alta capacitación, permitiéndoles insertarse en el mercado laboral sin problemas. Por el lado de los mayores de 40, podría considerarse una situación temporal, pero, sin dudas, no ideal. En este sentido, se sostiene que la tasa de desempleo no reflejaría la situación real de la población alemana, dado que muchas de las personas contabilizadas como “empleadas” se encuentran bajo condiciones no acordes o no deseadas desde el punto de vista personal (Schmitt, 2002).

En segundo lugar, la ley Hartz IV ha sido efectiva para solucionar el desempleo, atacando las problemáticas sociales y brindando un mínimo de sustentabilidad para la sociedad. El foco se encuentra en que Alemania ha tenido políticas activas de inserción laboral, que no solo atacaban el problema del desempleo en el momento sino que se ocupaban de generar puestos de trabajo e intentar solucionar esta situación. Las reformas propuestas por esta ley, han probado que cambios institucionales y políticas activas sobre los instrumentos del mercado laboral producen efectos y contribuyen a la hora de reducir el desempleo (Spermann, 2015).

El caso de los jóvenes refleja que la política alemana ha sido capaz de entender el mercado laboral y las políticas sociales a implementar. Para prevenir el desempleo se necesitan inversiones en la educación. Personas con una mejor y mayor educación son la condición necesaria para implementar políticas activas que sean efectivas (Gross, 1998). En este sentido queda expuesta la diferencia que existe entre la condición laboral de los jóvenes alemanes y los jóvenes de América Latina y Argentina.

Si bien las condiciones entre los países europeos y latinoamericanos son realmente distintas, las problemáticas que surgen pueden ser similares: como es el caso del desempleo en los jóvenes adultos. Esta es una situación crítica alrededor del mundo ya que son jóvenes, considerados el futuro del país, que se encuentran en una etapa fundamental de su vida en la que deben adquirir la mayor cantidad de conocimientos y experiencias para desarrollar en su vida laboral (Paz, 2013). Como se mencionó en los distintos apartados, existen políticas, garantías, proyectos europeos que atacan directamente a la inclusión de los jóvenes en el mercado laboral. En Argentina, se encuentra a los “ni-ni”, estos son jóvenes que no trabajan ni estudian, y a su vez no buscan trabajo (Paz, 2013). A esta generación puede considerársela dentro de la generación perdida ya que, si el joven no es capaz de insertarse en el mercado, no solo el éxito profesional va a estar en vilo, sino que la inclusión social y el futuro económico y social de los países van a estar afectados (Berlingieri et Al., 2014). Esta situación se ve en Argentina al igual que en los países europeos, sin embargo la diferencia reside en cómo se atacan y mediante que políticas se busca incluir a los jóvenes.

Mientras que en Europa casi 5,5 millones de jóvenes se encuentran dentro de esta generación, en Argentina casi 1 millón de jóvenes están bajo la generación ni-ni. Estos forman parte de la población inactiva y no afectan la tasa de desempleo ya que no están buscando activamente empleo por lo cual no son considerado desempleados (Krugman, 2013), sería cuestionable este tratamiento. La diferencia se encuentra en las políticas activas de inclusión, en Europa se buscó integrar a los jóvenes mediante la Garantía Juvenil y la Estrategia Europea 2020, en Argentina no existen programas de inclusión o desarrollo de aptitudes para incluir a los jóvenes adultos dentro del mercado laboral de semejante envergadura y alcance. El futuro de los ni-ni se encuentra en el mercado informal, generando aún más precariedad del empleo y a su vez un futuro no muy alentador para las generaciones próximas. En el presente, esta situación produce una mayor diferencia entre los jóvenes que posean una educación apta que les permita insertarse al mercado laboral y aquellos que no puedan hacerlo por falta de políticas inclusivas y de sistemas educativos que produzcan jóvenes con cualidades para incorporarse al mercado laboral. Así se genera mayor inequidad y problemáticas sociales dentro del país (Paz, 2014).

Para finalizar, se puede concluir que fuertes políticas de empleo y la presencia del Estado atacando necesidades de los sectores vulnerables, pueden llevar a resultados favorables desde el punto de vista laboral. El “éxito alemán” en su set de políticas de empleo, en particular sobre los jóvenes adultos que recién se insertan en la PEA, da cuenta de que la generación, perdida y el problema del desempleo son enfrentables y rebatibles. En Argentina sería preciso iniciar una transformación del modelo educativo que genere jóvenes capaces de insertarse en el mercado laboral, como así también, poner en marcha programas que incentiven su contratación. La persistencia en el tiempo de generaciones que no trabajan ni estudian constituye un panorama poco alentador para el país. Si bien la cultura, los problemas sociales, el grado de desarrollo y el nivel de crecimiento económico de Argentina es muy disímil al de Alemania, contemplar las políticas de empleo que Alemania ha aplicado sería una buena receta para Argentina. Debido a la que en Argentina la problemática del empleo informal precede a la de la “generación ni-ni”, debería armarse un plan coordinado de políticas que ataquen esta problemática, para avanzar también sobre el resto de las cuestiones relativas al desempleo y su diagnóstico.

X. BIBLIOGRAFÍA

- Andrés J, B. J. (2010). *¿Cambio en el modelo productivo, reforma del mercado o trabajo de ambos?* Papeles de Economía española.
- Berlingieri Francesco, B. H. (2008). *Bosch*. Obtenido de http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/RBS_ZEW
- Bescond David, C. A. (2008). *Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparacion internacional*. Suiza.
- Bosch, G. (2008). *Low-Wage in Germany*. New York: Rusell Sage Foundation.
- Davoine, L. (2008). *La calidad del trabajo segun los indicadores europeos y otros mas*. Paris.
- Destatis. (2016). *Desempleo Febrero 2016*. Obtenido de <https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/NationalEconomyEnvironment/LabourMarket/Unemployment/Unemployment.html>
- Destatis. (s.f.). *National Economy & Environment*. Obtenido de https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/NationalEconomyEnvironment/LabourMarket/Methodology/Revision_Ilo.Html
- Engbom Nikolas, D. E. (2015). *International Monetary Funds*. Obtenido de <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2015/wp15162.pdf>.
- España, I. N. (2009). *Economically Active Population Survey*. Madrid.
- EUROSTAT. (2015). *Eurostat*. Obtenido de <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
- Feldsieper, M. (2015). *Feldsieper*. Obtenido de http://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/05/a05_13.pdf
- FitzGerald, J. (2015). *Irish times*. Obtenido de <http://www.irishtimes.com/business/economy/the-pathway-to-germany-s-low-unemployment-1.2123286>.
- Green Alliance. (2015). Obtenido de <http://www.green-alliance.org.uk/resources/Unemployment%20and%20the%20Circular%20Economy%20in%20Europe.pdf>.

- Gross, D. (1998). *Youth unemployment and youth labour market policies in Germany and Canada, Action programme on Youth Unemployment*. 1998: IMF.
- IMF. (2015). *INTERNATIONAL MONETARY FUNDS*. Obtenido de <http://dsbb.imf.org/pages/sdds/BaseSMReport.aspx?ctycode=SVK&catcode=UEM00&ctyType=SDDS>.
- Juan, C. M. (2000). *Desempleo y subempleo*. Lima: Universidad Nacional de San Marcos.
- Kluve, J. (2010). The Effectiveness of European Active Labor Market Programs. *Labour Economics*.
- Krugman, P. (2016). *Krugman New York Times*. Obtenido de http://krugman.blogs.nytimes.com/2013/07/14/there-is-no-true-unemployment-rate/?_r=1
- Lawrance, S. (2015). *MIT, Massachusetts Institute of Technology*. Obtenido de http://www.brookings.edu/~media/projects/bpea/1981%202/1981b_bpea_summers.pdf
- Lovati, J. (1976). *The Unemployment rate as an Economic Indicator*. Obtenido de https://research.stlouisfed.org/publications/review/76/09/Unemployment_Sep1976.pdf
- Martin Roman, A. L., & Moral de Blas, Alfonso. (2002). *Oferta de trabajo y desempleo en Europa: El caso de las mujeres*. Valladolid: Instituto de Estudios Europeos.
- Mickiewicz, T. (2004). Los mercados de trabajo en Europa central. Desempleo, cambio estructural e instituciones. Madrid: Ministerio de economía.
- Ministerio, d. E. (s.f.). *Empleo/Desempleo en Alemania*. Obtenido de <http://www.empleo.gob.es/es/muno/Revista/Revista115/34.pdf>
- Moritz, K. (2015). *Germany's Labour market miracle: Improved job center performance was the key of the big fall in unemployment*. Bonn.
- OECD. (2016). *Organisation for Economic Co-operation and Development*. Obtenido de <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=6252>
- OIT. (1982). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_221500/lang-en/index.htm

- OIT. (2015). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_436902.pdf.
- Ousman, K. (2008). *Calidad del instrumento de medicion de los indicadores del mercado de trabajo: Estudio de caso entre los estados miembro de la UEMOA*. Ginebra: AFRISTAT.
- Paz, J. (2013). *El Economista*. Obtenido de <http://www.eleconomista.com.ar/2013-10-los-ni-ni-en-la-argentina/>
- Raya Mellado, P. (2011). *¿Por qué es tan baja la tasa de paro en Alemania?* Dialnet, Extoikos.
- Santos, M., & Benito, R. (s.f.). Obtenido de <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/211>
- Schmitt, J. (2002). *Labor-market transitions and the measurement of labor market capacity*. Obtenido de <http://www.csls.ca/events/bellagio02/schmitt.pdf>
- Sen, A. (1979). *Equality of What?* Stanford University.
- Spermann, A. (2015). *How to fight Long-Term Unemployment: Lessons from Germany*. Obtenido de <http://ftp.iza.org/dp9134.pdf>.
- Veil, M. (2009). Germany employment policies, unemployment administrations, placement of unemployed workers: the great shake-up.
- Villaverde Castro, J., & Maza Fernández, A. (2002). *Salarios y desempleo en las regiones españolas*. Region de Cantabria.
- Viñals, J., & Jimeno, J. (1996). *Monetary Union and European Unemployment*. Madrid: Banco de España.
- Weinkopf, C. (2014). *Germany: Precarious employment and the rise of mini-jobs*. Obtenido de <http://libgwd.cns.yorku.ca/cpdworkingpapers/weinkopf.pdf>
- Welle, D. (2015). *Deutsche Welle*. Obtenido de <http://www.dw.com/es/sube-ligeramente-el-desempleo-en-alemania/a-18223624>.