

PAÍSES BAJOS

INFORME ANUAL DEL MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES Y TRABAJO ¹⁰

Se frena el desempleo en 2009

En marzo del pasado año el Gobierno holandés y los interlocutores sociales debatieron y acordaron conjuntamente las medidas necesarias para poder abordar la crisis financiera.

En los resultados del Informe anual para 2009 presentado por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo se evalúa las medidas acordadas en aquel momento para combatir la crisis en el mercado laboral y la conclusión es gratificante, han frenado el aumento del desempleo.

Al comenzar la crisis, los Países Bajos tenían un desempleo relativamente bajo del 4%. A finales de 2009, el paro había aumentado hasta el 5,5%, sin embargo, este aumento es muy limitado teniendo en cuenta el retroceso económico y también en comparación con los países limítrofes.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo considera que este freno en la subida del desempleo se debe, sobre todo, a que el Gobierno ha adjudicado dinero extra, casi 800 millones de euros, a tomar medidas de crisis en el ámbito del mercado laboral. Es una de las conclusiones más importantes del mencionado informe anual.

Se han dedicado fondos extras para continuar estimulando la participación laboral, se ha financiado, entre otros, la reducción del tiempo de trabajo, la bonificación por formación, el descenso de cuotas a abonar por trabajadores mayores, el desempleo parcial y la bonificación por continuación del trabajo.

La crisis influye (temporalmente) negativamente en la participación laboral, que en 2009 continúa estable en el 76%. Sin embargo, se prevé que tras la recesión, se produzca una recuperación en el grado de participación laboral y el empleo vuelva a mejorar. El objetivo es una participación laboral del 80% en 2016.

En 2009, las empresas solicitaron un desempleo parcial para 40.000 trabajadores y los centros de movilidad han encontrado, en un plazo de 3 meses, trabajo para 100.000 personas desempleadas durante 2009.

El objetivo principal de los esfuerzos conjuntos realizados por Gobierno y agentes sociales en marzo de 2009 fue evitar el desempleo tanto como fuera posible o que éste fuera lo más corto posible.

¹⁰ Área de Documentación e Informes

En Holanda sigue muy vigente el interés por aumentar la participación laboral. La actual crisis económica es transitoria y no cambiará las tendencias demográficas estructurales (envejecimiento y déficit de nacimientos). Medidas de reducción de la oferta tampoco supondrían una solución. La gente que ahora pueda apartarse del mercado laboral no podrá contribuir a la recuperación, por lo que este periodo se alargaría. Por ello, se considera muy necesario poner una atención muy especial a los jóvenes y a los grupos más vulnerables.

En los acuerdos con los agentes sociales estuvo muy presente la idea de que la recuperación económica depende entre otros de la reducción de costes. Esto afecta no sólo a las empresas sino también a los fondos de pensiones y a la Administración. Los pactos entre los interlocutores sociales serán cruciales para favorecer una evolución salarial responsable en 2009 y 2010 y acuerdos sobre la edad de jubilación y sobre las pensiones.

Favorecer una evolución salarial responsable

Las decisiones gubernamentales sobre los ingresos y gastos en 2009 y 2010 se toman teniendo en cuenta la necesidad de conseguir el máximo equilibrio entre la evolución de poder adquisitivo y la reducción de impuestos. El punto de partida es la vinculación de las prestaciones a los salarios. Se fijó un incremento salarial cero en el sector público.

Edad de jubilación

Actualmente se está tramitando en el Congreso el aumento de la edad de jubilación a los 67 años. Esta medida se considera que contribuirá a la salud de las finanzas públicas y de los sistemas de pensión complementaria, al aumento de la participación laboral y a la reducción del gasto público.

Planes de recuperación de los fondos de pensiones

Los fondos de pensiones que en sus planes de recuperación no sean capaces de evitar los recortes en las pensiones y en los derechos de pensión en sus compromisos financieros, deberán hacer recortes antes del 1 de enero de 2012 en lugar de antes del 1 de agosto de 2010. En principio, los fondos de pensiones tienen un plazo máximo de tres años para su recuperación antes de reducir la pensión complementaria.

La prolongación del plazo forma parte de los planes del gobierno y de los interlocutores sociales para reducir el impacto de la crisis financiera.

A mediados de 2010, el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Donner, y el Banco Central Holandés (DNB) junto con la Fundación del Trabajo (empresarios y trabajadores) y las asociaciones de fondos de pensiones considerarán si sigue estando justificado el retraso del momento de la

reducción de la pensión. El Banco Central Holandés es el órgano que revisa la recuperación de los fondos de pensiones.

Los fondos de pensiones cuyo colchón financiero de cobertura sea inferior al 105% han logrado un plazo de cinco años, en lugar de los tres años que tenían anteriormente, para que el nivel de cobertura alcance el valor legal del 105%.

Combatir el desempleo

Se han adoptado una serie de medidas para abordar los problemas del mercado laboral.

- Apertura y utilización de la información sobre el mercado laboral bajo la dirección de la Fundación de Trabajo y con la colaboración del Ministerio de Asuntos Sociales y del Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores, UWV, se recopila información detallada sobre el mercado laboral y más concretamente sobre ocupación y formación, por sector y por zona regional. A pesar de la recesión siguen habiendo vacantes abiertas. Esta información, que aparece periódicamente, podrá ser utilizada por los centros de movilidad.
- Intensificación en la mediación laboral desde el 1 de marzo de 2009 funciona una red nacional de centros de movilidad. A la prestación normal de servicios, se ha añadido la prestación de unos servicios más rápidos e intensos para grandes grupos de desempleados. En estos centros se ha implicado activamente a las partes públicas y privadas de cada región.

Dentro de la prestación normal de servicios, el trabajo a medida y a la inserción selectiva continúan siendo recursos de gran interés. No obstante, se pone una atención especial en la mediación de la gente en sectores deficitarios en donde se necesita una orientación.

- Medidas para que siga la empresa en tiempos de crisis económica, algunas empresas se ven en la necesidad de mantener a sus trabajadores a pesar de que no tienen suficiente trabajo para ellos. Para evitar el problema, junto a la posibilidad de reducir algunos contratos se ha creado la nueva posibilidad de desempleo parcial.
- Apoyo a la movilidad laboral. El mayor desafío es dirigir a los trabajadores amenazados de despido hacia otros trabajos. Para ello se necesita de todo el conocimiento y compromiso de los empresarios y de los trabajadores.
- Favorecer la formación a través de un subsidio del 50% de los costes de formación, con un máximo de 2.500 EUR, se hace económicamente atractiva la formación de trabajadores amenazados de despido. Se trata de que puedan incorporarse a otros sectores. La

Administración también financia al 50% los trayectos denominados EVC para trabajadores amenazados de despido.

- Los grupos vulnerables del mercado laboral. en tiempos de crisis pierden sus puestos de trabajo con mayor rapidez o salen del desempleo con mayor dificultad. Para evitar este problema, siguen siendo de gran importancia los recursos aplicados en los últimos periodos para apoyar la posición en el mercado de trabajo de los grupos más vulnerables (empleos puente, subsidios de los costes laborales, reducción de las cuotas de mayores).

También se han puesto en marcha una serie de iniciativas políticas en el marco de la ley Wajong (jóvenes discapacitados) y de la ley WSW (ley de previsiones sociales).

- Jóvenes en el mercado laboral. La lucha contra el desempleo juvenil requiere del esfuerzo de todas las partes y muy especialmente de los ayuntamientos, de la enseñanza y de los agentes sociales. Los ayuntamientos disponen de un instrumento de gran importancia, la Ley de Inversión en los Jóvenes (WIJ) para poder ayudar a la juventud en el mercado de trabajo.

Información útil y abierta sobre el mercado laboral

El mercado laboral regional es esencial para apoyar al mayor número posible de gente hacia un nuevo trabajo. Hay mucha información disponible, pero no siempre está cerca de la persona. Se puso en marcha un proyecto dirigido por las Fundación del Trabajo en colaboración con el Ministerio de Asuntos Sociales y el Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores para obtener una visión detallada del mercado laboral en lo que respecta a profesiones, educación, sector y región. A pesar de la recesión hay muchas ofertas de trabajo. Se trata de que esta información este disponible en los centros de movilidad que se han creado. La información se publica periódicamente.

Junto al Instituto de Gestión de los seguros de los trabajadores y al mundo empresarial se ha acordado presentar los datos del mercado laboral a nivel regional y sectorial a fin de poder dibujar una imagen más clara sobre la oferta y la demanda en el mercado laboral en la actualidad y en el futuro. Este conjunto de datos servirá de base para un análisis más detallado a nivel sectorial y regional.

La Fundación de Trabajo pedirá a los sectores empresariales que informen al máximo sobre las ofertas de trabajo existentes al Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores

Medidas en el ámbito de la mediación laboral

En el momento de los acuerdos se previó que el desempleo aumentaría muy considerablemente. La afluencia de nuevos desempleados pedía la aplicación de esfuerzos adicionales. Además de la ayuda

para que los desempleados puedan conseguir un nuevo trabajo, deben de poder disponer de una prestación justa en tanto lo consiguen. Para ello se han puesto los recursos necesarios para los gastos de las prestaciones y para la reintegración de los buscadores de empleo.

En 1 de marzo de 2009 se creó una red nacional de centros de movilidad. El fin es que la prestación normal de servicios se convierta en una prestación de servicios más rápida y más intensamente utilizada por el grupo de desempleados, en la cual se implique tanto la parte pública como la privada a nivel regional. Dentro de la prestación de servicios normal, el trabajo a medida y la inserción selectiva son recursos de gran interés. Además, es muy importante poner una especial atención en la mediación de la gente en sectores deficitarios, donde se necesita una orientación.

La misión más importante de los centros de movilidad consiste en que todas las partes regionales tanto públicas como privadas (como las empresas de trabajo temporal) trabajen coordinadamente para lograr que exista una colaboración muy intensa entre ellas. Esta base de conocimientos y capacidades de los asesores empresariales, ventanillas de trabajo/formación, sectores empresariales y de información del mercado laboral de las empresas de colocación es de la máxima utilidad para poder ofrecer un servicio más rápido y eficaz.

Medidas para conservar la empresa

La súbita caída del volumen de negocios en muchas empresas hace que se vean obligadas a prescindir de algunos trabajadores. El despido de empleados profesionales a la larga puede traerle graves consecuencias a la empresa. El empresario se ve obligado a despedir a personas muy útiles para su negocio y en las que ha invertido en su formación y capacitación. Además la empresa puede perder el conocimiento adquirido sin posibilidad de recobrarlo, si el trabajador se marcha a otra empresa.

- Reducción del tiempo de trabajo. Desde diciembre de 2008, se creó la posibilidad de poder solicitar una reducción del tiempo de trabajo con el fin de poder tener un respiro en estos momentos de crisis.
- Desempleo parcial. La ley de desempleo parcial ofrece la posibilidad de que empresario y trabajador pacten juntos menos horas de trabajo en lugar de completar el despido. Si se cumplen los requisitos marcados por la ley de desempleo, el trabajador puede cobrar el desempleo. En ese caso el empleado percibe menos ingresos que antes pero más que con la prestación completa y no pierde totalmente su puesto de trabajo.

Apoyo a la movilidad laboral

Actualmente, el mayor desafío está en apoyar a los trabajadores amenazados de despido para que puedan encontrar un nuevo puesto de trabajo. Para ello, se necesita el conocimiento y compromiso de los empresarios.

Los empresarios saben cual es el potencial de sus ex empleados y tienen interés en que el sector no pierda los profesionales. El Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores, UWV, conoce las posibilidades del mercado laboral y tiene los instrumentos necesarios para la reintegración de los trabajadores.

El gobierno quiere dedicar una parte de los recursos extras a las consultas con los interlocutores sociales sobre los problemas en el mercado laboral y el apoyo hacia otros trabajos

Apoyo a la formación de los trabajadores

Los empresarios y los trabajadores son que tienen la mayor responsabilidad de invertir en el empleo de los trabajadores a través de la formación. A través de diversas medidas, la Administración apoya el proceso de formación. También se dispone de medios a través de los recursos del Fondo Social Europeo. La formación de los trabajadores es eficaz cuando conduce a un trabajo en el futuro. En su realización existe la posibilidad de:

- Reconversión de los trabajadores amenazados de despido a otro sector financieramente más atractivo gracias a la subvención del 50% de los costes de formación, hasta un máximo de 2.500 euros.
- Los denominados trayectos EVC para trabajadores amenazados de despido también son subvencionados al 50% por la Administración.

Se trata de que el despliegue efectivo de los recursos adicionales sea coordinado de una forma más eficaz a través de los interlocutores sociales. Para ello, se ha financiado estructuralmente la creación de 40 ventanillas de trabajo/formación a fin de que exista una mejor conexión entre enseñanza y trabajo.

Grupos vulnerables en el mercado de trabajo

En tiempos de crisis, los grupos más vulnerables son los que pierden su puesto de trabajo una mayor facilidad o los que encuentran un nuevo empleo con mayor dificultad.

En este periodo de crisis, siguen vivas las medidas adoptadas por el Ejecutivo en los últimos periodos para ayudar a encontrar empleo a los grupos más vulnerables, como los empleos puente, los subsidios de costes salariales o los recortes de cuotas de los mayores.

También existen una serie de medidas en el ámbito de la ley Wajong (jóvenes discapacitados) y de la ley WSW (ley de previsiones sociales).

En la reintegración, el punto de partida sigue siendo la eliminación de obstáculos como las deudas, la no formación o los bajos niveles de educación.

Normativa de exención salarial para dar mayores posibilidades de trabajo a la gente con limitación laboral

Se trata de una normativa piloto de exención salarial con la cual los empresarios reciben mayores posibilidades para contratar a gente con una discapacidad laboral. La propuesta la ha presentado el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo en el Congreso.

Al empresario se le proporciona la posibilidad de pagar menos del salario mínimo cuando el trabajador es menos productivo como consecuencia de su limitación laboral. Por otra parte, el trabajador, además del salario del empresario, recibe una prestación complementaria del ayuntamiento, de esta manera se aumenta la posibilidad de trabajar para la gente con una limitación para el trabajo.

La prestación complementaria puede alcanzar como máximo el importe del salario mínimo con el fin de que el trabajador trabaje según su capacidad. De esta manera se compensa también que la gente con limitaciones pueda acceder a un empleo y se puede desarrollar más.

Se trata de estimular al máximo el que la gente acceda a un trabajo regular con un empresario regular.

Desempleo Juvenil

Se ha puesto en marcha el Plan de acción contra el desempleo juvenil, una ofensiva para ofrecer perspectivas de trabajo a los jóvenes que, debido a la crisis financiera, quedan excluidos del mercado laboral. Se trata de miles de plazas adicionales para luchar contra el paro juvenil.

Este plan se dirige a tres frentes: mantener a los jóvenes durante más tiempo en la escuela, un seguimiento más intensivo de las actuales ofertas laborales y el uso de subvenciones para cursos y talleres de capacitación para los jóvenes

A este plan se han adjudicado 250 millones de euros para los ejercicios 2009, 2010 y 2011.

Conclusión

Al comenzar la crisis, los Países Bajos tenían un desempleo relativamente bajo del 4%. A finales de 2009, el paro había aumentado hasta el 5,5%, sin embargo, este aumento es muy limitado teniendo en cuenta la crisis económica y también en comparación con los países limítrofes.

Holanda es un país que dispone de una buena estructura con un alto nivel de productividad laboral y de un alto nivel de empleo. Al igual que Dinamarca, Suecia, Finlandia y Austria está entre las cinco naciones con mejor balance en temas de igualdad social, rendimiento del mercado laboral y política de sostenibilidad y medio ambiente, según se recoge en el informe "The Lisbon Scorecard X: the road to 2020" que evalúa a los estados miembros de la UE, de forma individual, en lo relativo a sus rendimientos respecto a los objetivos de Lisboa. Su nivel de desempleo es uno de los más bajos de la Unión Europea