

PAÍSES BAJOS

IMPULSAR EL CAMBIO VOLUNTARIO DE PUESTO DE TRABAJO

Introducción

Cambiar más a menudo de puesto de trabajo ofrece ventajas a trabajadores y a empresarios y favorece el buen funcionamiento del mercado laboral. Actualmente, los Países Bajos necesitan que los trabajadores cambien voluntariamente y con mayor normalidad y facilidad a otro puesto de trabajo en otro sector diferente. Empresarios, trabajadores y Gobierno deben invertir en formación y en empleabilidad. Este es el mensaje contenido en un dictamen del Consejo Económico y Social holandés denominado "Trabajar en la movilidad de un puesto de trabajo a otro puesto de trabajo". El proyecto responde a una petición de dictamen realizada por el anterior gobierno holandés al Consejo Económico y Social.

La comisión que ha preparado el dictamen considera que es importante la búsqueda del grado óptimo de movilidad voluntaria en el empleo. Tiene ventajas como:

- Fomentar el conocimiento y el desarrollo de los empleados para que durante más tiempo puedan mantenerse en el mercado laboral de forma más productiva y gozando de un mayor nivel de salud.
- Mejorar la transición hacia un puesto de trabajo más adecuado y adaptado, y aumentar el dinamismo y el progreso del conocimiento dentro de la organización.

Esto también contribuirá a la innovación social. Además, con ello pueden evitarse los potenciales cuellos de botella del mercado de trabajo.

Reto: Evitar los desajustes en el mercado laboral

A pesar de la esperada escasez de personal en determinados sectores, como sanidad y educación, siguen habiendo desajustes. La oferta de trabajo no satisface a la demanda de mano de obra. El principal reto para el mercado de trabajo es coordinar y llevar hacia el encuentro a la demanda y a la oferta.

Para lograrlo, los trabajadores deben cambiar con mayor frecuencia a otro puesto de trabajo o a otro sector empresarial porque ello facilita una mejor división del trabajo.

Es primordial fomentar y facilitar la movilidad en empleadores y en empleados. La comisión da sus recomendaciones en torno a tres ejes:

Crear una "cultura de movilidad" (cambio de mentalidad)

Tanto los empresarios como los trabajadores deben ser más conscientes de los beneficios de cambiar frecuentemente de trabajo. La movilidad de puestos de trabajo debe jugar un papel mucho más importante de lo que ha sido hasta ahora dentro de la política de personal de las organizaciones, por ejemplo dando oportunidades de promoción profesional y de progreso a los empleados.

En la política de personal también se debe poner una atención especial a las oportunidades para los trabajadores mayores. Con estas medidas se debe crear una cultura donde sea normal cambiar de trabajo con mayor frecuencia.

Invertir en formación y en empleabilidad

La comisión que ha preparado este dictamen apoya el establecimiento de un presupuesto personal por el cual los empleados podrían formarse para poder dar un salto profesional a otro sector industrial. Algunos sectores ya han acordado financiaciones personales. A los interlocutores sociales de un nivel sectorial es a quien corresponde continuar con esta tendencia.

También recomienda una inserción y uso más efectivo de los recursos y posibilidades existentes para seguir una formación, también para los grupos, ya que actualmente se hace poco o ningún uso de ellos. Ello incluye también acuerdos de formación en las actuales funciones, a nivel de convenio colectivo, para los empleados con contrato temporal o a tiempo parcial.

Para pasar de un sector a otro, a menudo se necesita una formación más costosa e intensiva. La comisión pide formación sectorial y fondos de desarrollo de colaboración voluntaria y provisión de fondos para esta formación.

Además, el empresario del sector y la Administración deben facilitar al trabajador el recurso a la financiación bancaria para pagar su reciclaje. El deseo de reconversión de los trabajadores es de suma importancia. En determinadas condiciones, un empleado amenazado de desempleo puede ser un candidato a los fondos destinados a la reinserción. Las organizaciones de gestión deben atender con mayor empeño las solicitudes del empresario.

Reforzar los servicios de apoyo a la gente: buena información y estructura de red

Esta comisión considera que el acceso a la información sobre el trabajo aún puede mejorar. La oferta de vacantes laborales y de solicitantes de empleo debe ser más transparente para asegurar un buen encuentro y una mediación rápida. Es muy importante que trabajen juntos el servicio público de empleo, UWV Werkbedrijf y las agencias privadas de colocación.

Los empleadores que dispongan de ofertas de trabajo deben continuar notificándolo al UWV Werkdrijf y / o a los intermediarios privados. El UWV Werkdrijf debe hacer un mayor uso de búsqueda y de canales de reclutamiento modernos, incluido los medios de comunicación social.

Se puede utilizar con mayor eficiencia la actual red de consultores de negocios, de servicios de asistencia de empleo, de puntos de servicio sectorial y el propio UWV Werkdrijf. El Comité considera que los centros de movilidad deben tener un lugar en esta red y que para ello debe fijarse unos fondos monetarios.

SITUACIÓN DEL MERCADO EN MARZO DE 2011

Sigue manteniéndose la tenue recuperación de la economía de los Países Bajos. En los últimos meses el descenso en el número de desempleados ha sido casi continuo. El número de puestos de trabajo de trabajadores ha crecido ligeramente. También ha crecido un poco el número de ofertas de trabajo abiertas. El aumento salarial es moderado y está por debajo de la inflación.



Leyenda:

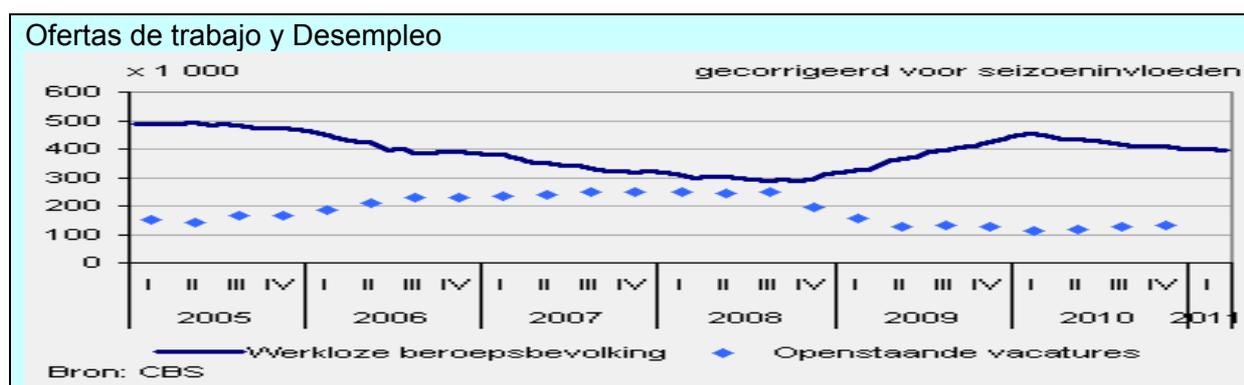
Banen (rechter-as) = Puestos de trabajo (escala de la derecha)

Werkloze beroepsbevolking (linker-as) = Desempleados entre la población activa (escala de la izquierda)

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Desempleo

En marzo de 2011 se contabilizaron 415.000 personas desempleadas. El desempleo sigue un claro patrón estacional. Tras la corrección de estos efectos, la cifra de desempleados fue de 395.000 personas, 5.000 menos que en el mes de febrero.



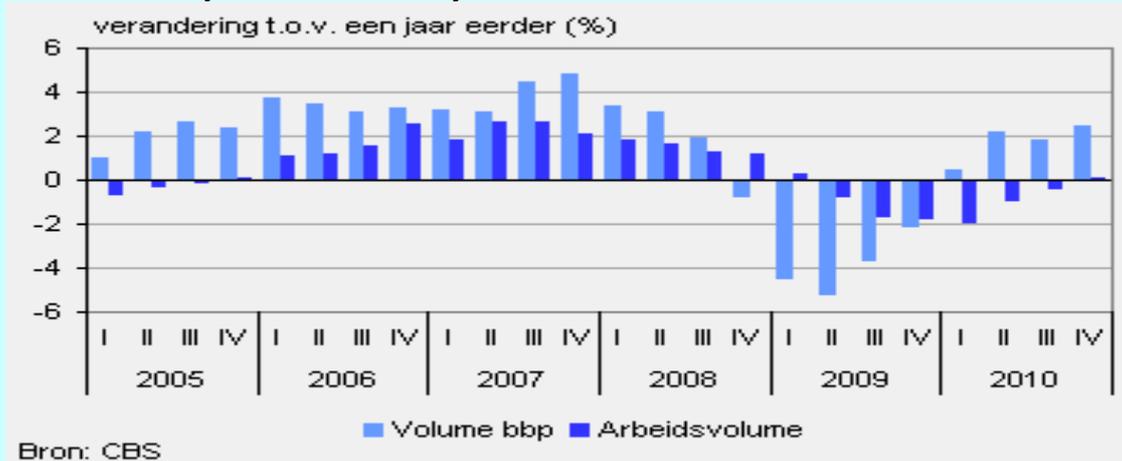
Leyenda:

Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa

Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo abiertas

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Evolución del PIB y volumen de trabajo



Leyenda:

%-mutaties t.o.v een jaar eerder = % de cambios respecto al año anterior

Volume bbp = Volumen de producto interior bruto

Arbeidsvolume = Volumen de trabajo

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Entre las 415.000 personas desempleadas en el mes de marzo, el paro sólo fue inferior respecto del año anterior entre las personas menores de 45 años. Entre los mayores de 45 años, el paro creció un 3% respecto del año anterior.

Desempleo por grupos de edad



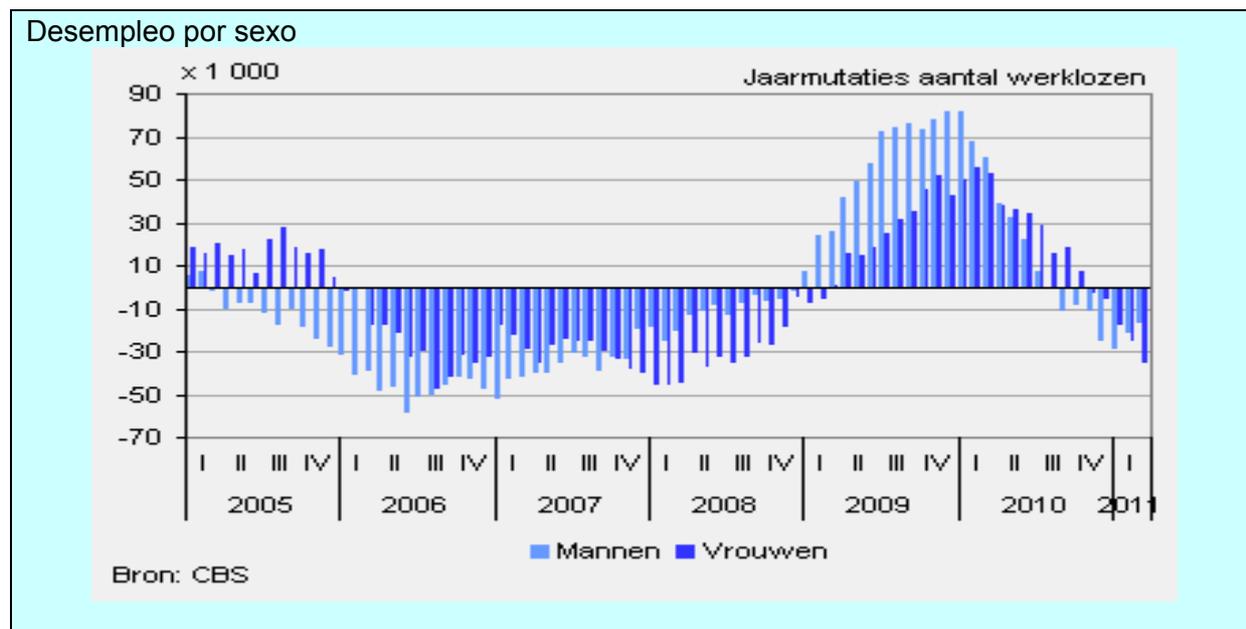
Leyenda:

Jaarmutaties aantal werklozen = cambios anuales en el número de desempleados

Jaar = año

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Tanto en hombres como en mujeres, el desempleo en el mes de marzo fue inferior al del año anterior. Entre los hombre bajó en 17.000 y entre las mujeres en 36.000



Leyenda: Jaarmutaties aantal werklozen = cambios anuales en el número de desempleados

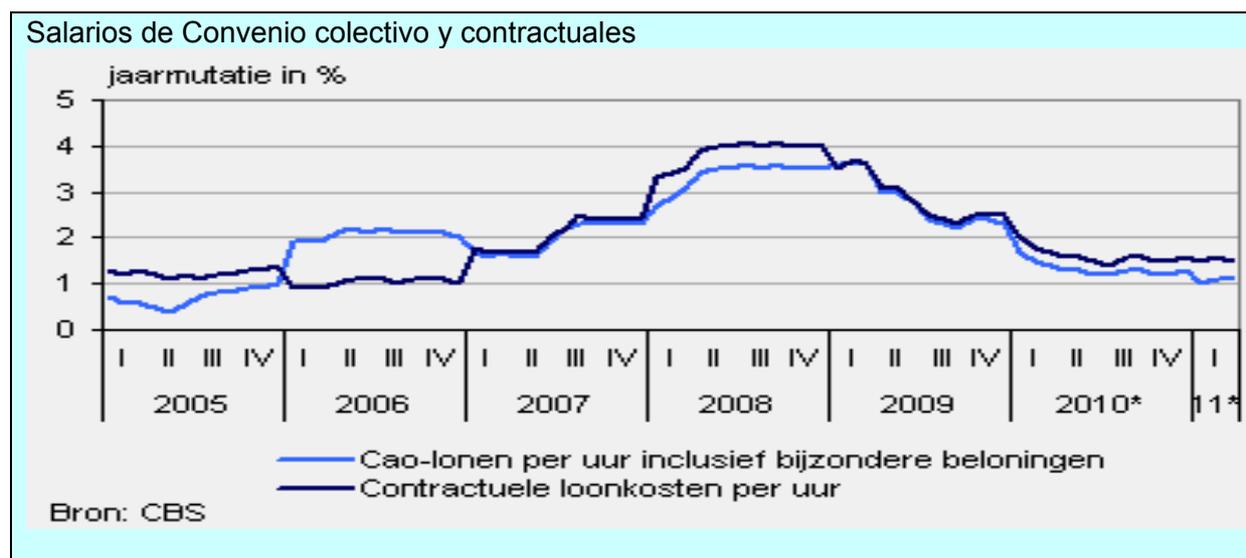
Mannen = hombres

Vrouwen = Mujeres

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Salarios

En el mes de marzo, los salarios de convenio colectivo fueron un 1,1% superiores a los del año anterior. Este es el menor crecimiento salarial desde 2005. El crecimiento salarial de convenio colectivo en el primer trimestre de 2011 fue incluso un 0,9% menor que la inflación. En el sector de la Administración fue el de menor crecimiento salarial; creció un 0,6%. El sector de mayor crecimiento fue el subsidiado, un 1,5%.



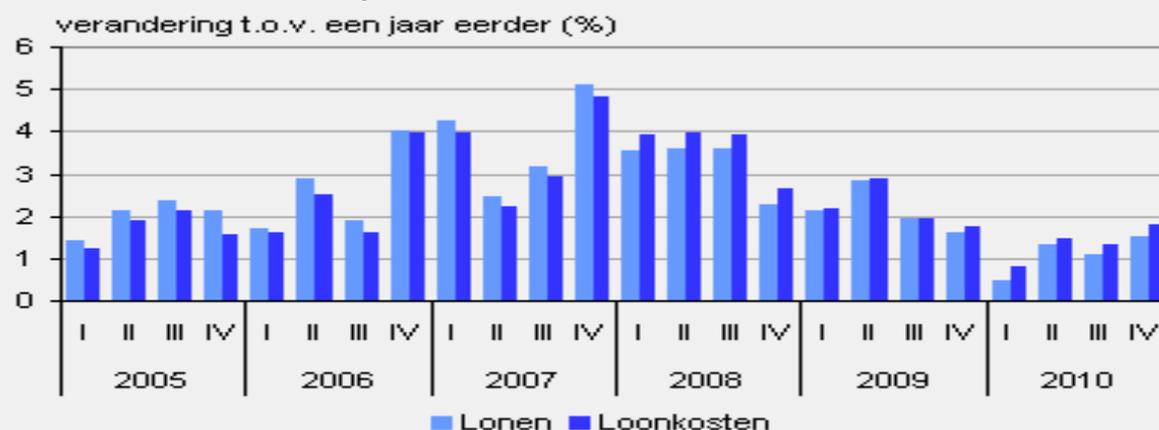
Leyenda: Jaarmutaties= Cambios anuales

Cao lonen per uur inclusief bijzondere beloningen = Salarios de convenio colectivo incluido retribuciones especiales.

Contractuele loonkosten per uur = Costes salariales contractuales por hora.

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Evolución media de salarios y costes salariales



Bron: CBS

Leyenda:

Verandering t.o.v. een jaar eerder (%) = Cambios respecto al año anterior

Lonen = Salarios

Loonkosten = Costes salariales

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Empleo

En el primer trimestre de 2011 se contabilizaron 7.9 millones de puestos de trabajo; 34.000 más que en el cuarto trimestre del año anterior. La evolución de los puestos de trabajo sigue un claro patrón estacional. Tras la corrección de los efectos estacionales, el número de puestos de trabajo en el cuarto trimestre de 2010 fue en 27.000 empleos superior al del tercer trimestre. Es el tercer trimestre consecutivo en el que se registra un crecimiento en el número de empleos.

Empleos de trabajadores



Bron: CBS

Leyenda:

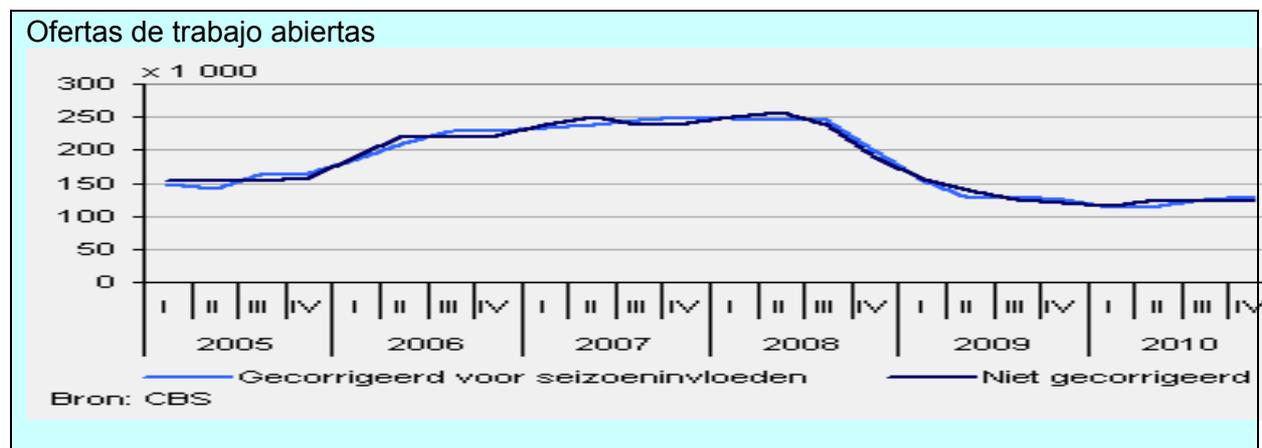
Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = No corregidos

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Ofertas de trabajo

A finales de 2010, tras la corrección de los efectos estacionales, hubieron 130.000 ofertas de trabajo abiertas, 4.000 más que en el trimestre anterior. El aumento en el número de ofertas de trabajo abiertas debe fundamentalmente a las empresas privadas. Wel número de ofertas abiertas en la Administración ascendió a 7.000.



Leyenda:

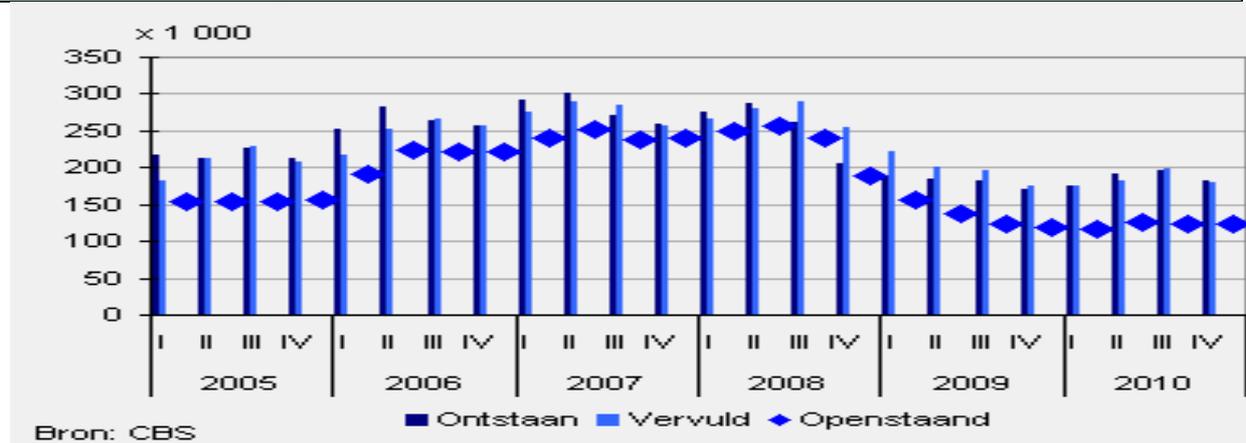
Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = No corregidos

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

La dinámica del mercado laboral ha crecido respecto del año anterior. En el último trimestre de 2010, surgieron 181,000 ofertas de trabajo abiertas, 10.000 más que en el año anterior. El número de ofertas de trabajo cubiertas en el último trimestre ascendió a 180.000, 4.000 más que en el año anterior.

Vacantes: afluencia y cifras standard



Leyenda:

Ontstaan = Surgen

Vervuld = Cubiertas

Openstaand = Abiertas

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística