

## PAÍSES BAJOS

### AUMENTAN LOS JÓVENES QUE PERCIBEN EL SALARIO MÍNIMO<sup>26</sup>

El número de puestos de trabajo ocupados por personas que perciben el salario mínimo ha aumentado ligeramente en el periodo comprendido entre 2008 y 2012. El aumento se debe fundamentalmente a personas cuyas edades oscilan entre 20 y 30 años.

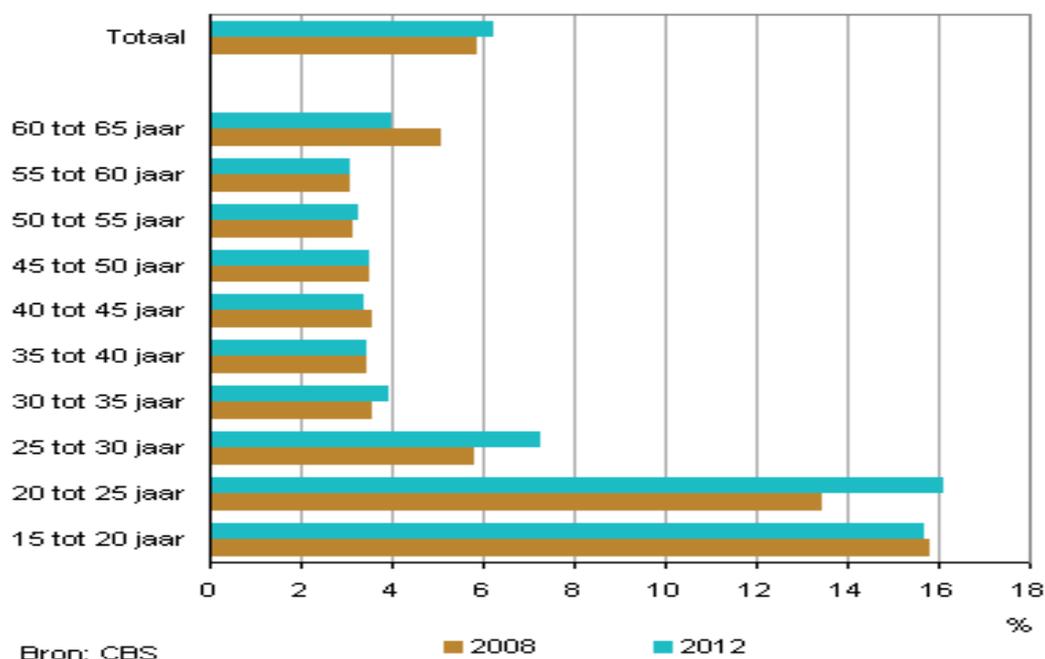
En 2012, hubo casi un 6,2% del total de puestos de trabajo del país con salario mínimo. Este porcentaje es un poco superior al de 2008, que ascendió al 5,9%. En 2012, hubo un total de 491.000 puestos de trabajo con salario mínimo.

El crecimiento afecta sobre todo a los jóvenes. Desde el comienzo de la crisis, en 2008, el porcentaje de empleos con salario mínimo en jóvenes de entre 20 y 30 años pasó del 10% en 2008, al 12% en 2012. Mientras el número de empleos para jóvenes de ese grupo de edad disminuía en más de 29.000, el número de empleos con salario mínimo para jóvenes de ese mismo grupo de edad aumentaba en 31.000.

Los jóvenes tienen un empleo de trabajo temporal o a tiempo parcial con mayor frecuencia que los mayores,. Además, los jóvenes tienen un empleo con salario mínimo con mayor frecuencia que los mayores, debido a su falta de experiencia.

El deterioro del mercado laboral también ha influido mucho en el aumento de puestos de trabajo con salario mínimo para los jóvenes, al igual que ha influido mucho en el desempleo entre ellos.

Porcentaje de puestos de trabajo con salario mínimo por grupo de edad



Leyenda:

Totaal = Total

Tot....jaar = hasta....años

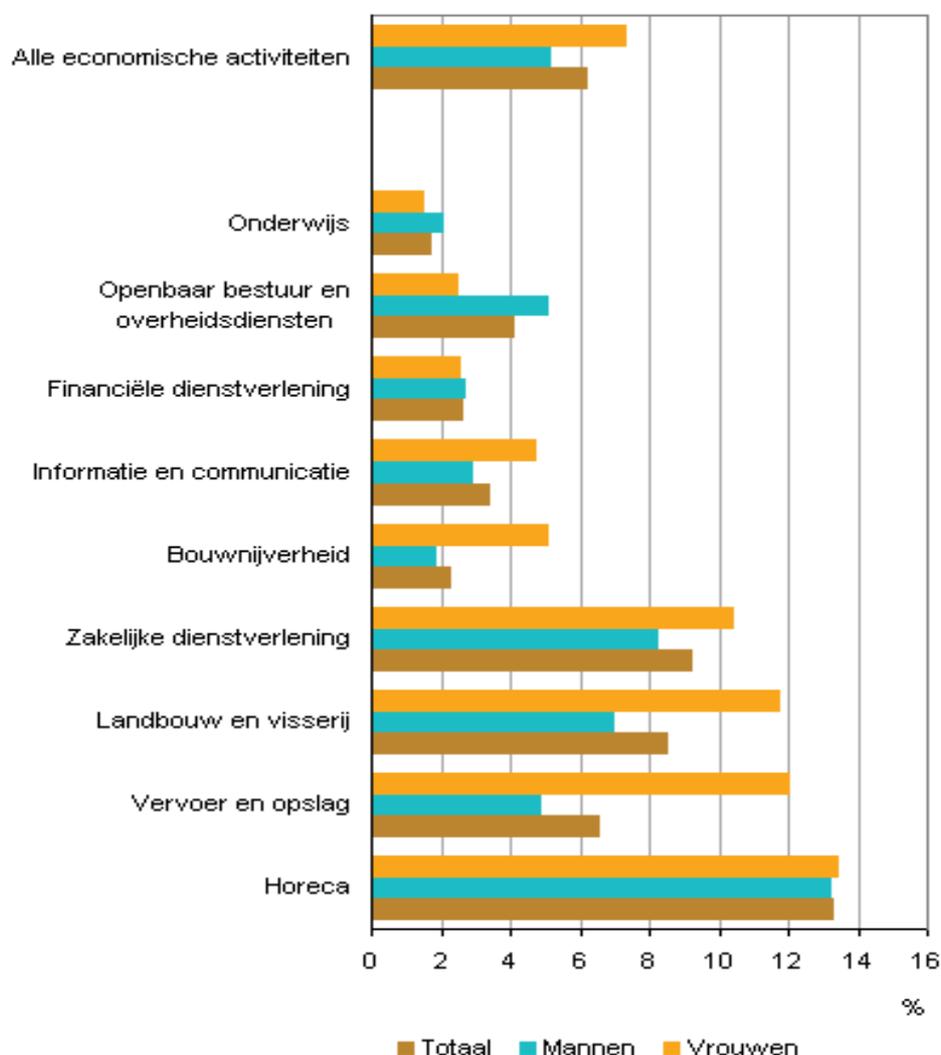
Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística.

<sup>26</sup> Fuente: Oficina Central de Estadística, mayo 2014.

Entre las personas mayores de 35 años, el número de trabajadores con salario mínimo se ha mantenido prácticamente constante a lo largo de todo el periodo. En el grupo de personas de entre 60 y 65 años de edad ha crecido considerablemente el número de puestos de trabajo pero sin embargo, se ha reducido la proporción de salarios mínimos en ese grupo de edad.

Una tercera parte de todos los puestos de trabajo con salario mínimo corresponde a los sectores de hostelería, cultura y ocio, y prestación de servicios comerciales. En el sector de la hostelería, con un 13%, es el sector en donde hay un mayor número de puestos de trabajo con salario mínimo. Esto se debe a la gran cantidad de jóvenes que trabajan en este sector. Los sectores que tienen un menor número de puestos de trabajo con salario mínimo son educación y construcción, en ambos sectores el porcentaje es del 2%.

Proporción de puestos de trabajo con salario mínimo en algunos sectores empresariales



Bron: CBS

Leyenda:

Alle economische activiteiten = Todas las actividades económicas

Onderwijs = Enseñanza

Openbare bestuur en overheidsdiensten = Gestión pública y servicios de la Administración

Financiële instellingen = Instituciones financieras

Informatie en communicatie = Información y comunicación

Bouwnijverheid = Construcción

Zakelijke dienstverlening = Prestación de servicios empresariales

Landbouw en visserij = Agricultura y pesca  
 Vervoer en opslag = Transporte y almacenaje  
 Horeca = hostelería  
 Totaal = Total  
 Mannen = Hombres  
 Vrouwen = Mujeres  
 Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística.

El grupo de las mujeres tiene mayor frecuencia un puesto de trabajo con salario mínimo que el de los hombres. En 2012, los porcentajes de trabajadores con salario mínimo fueron de un 5% entre los hombres y un 7% entre las mujeres. La mayor diferencia entre hombres y mujeres a este respecto se dio en el sector de transporte y almacenaje. En este sector hubo un 12% de mujeres con salario mínimo, frente a un 5% de hombres.. También hay otros sectores con diferencias relativamente grandes entre los dos grupos, como en agricultura, industria y energía y en construcción.

### **LA LEY DE PARTICIPACIÓN LABORAL NACE YA FRACASADA<sup>27</sup>**

---

Las intenciones son buenas, pero la Ley de Participación Laboral que ahora está en el Senado y cuya entrada en vigor se prevé para el 1 de enero de 2015 no va a poder cumplir el objetivo para el que se ha proyectado.

Esta ley nace para aumentar las posibilidades de proporcionar un trabajo regular para los perceptores de prestaciones asistenciales, los incapacitados laborales, los jóvenes discapacitados y los perceptores de prestaciones acogidos a la ley de Previsión Social. Al menos, eso es lo que defiende la Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo, Sra Klijnsma, que defiende, además, que los gastos que ocasionarán estos grupos en los próximos años crecerán 1.700 millones de euros menos de lo que crecerían sin este cambio de política. En realidad, el objetivo clave de la ley es el ahorro.

La Ley de Participación no dará mejor posición en el mercado laboral a los perceptores de prestaciones asistenciales, discapacitados laborales o trabajadores con un bajo nivel de formación. Las primeras versiones de la Ley de Participación se diseñaron en un momento en el que la denominada Comisión Bakker (Grupo de expertos creado para dar consejo sobre participación en el mercado laboral) indicaba que la escasez de mano de obra de aquel momento, no sólo era un problema, sino también la posibilidad de integrar en el mercado laboral a los grupos más vulnerables. Desde entonces, Holanda contabiliza casi 700.000 parados (a día de hoy) y una población activa que crecerá en los próximos diez años en 620.000 personas más, como consecuencia del aumento de la edad de jubilación hasta los 67 años. Por decirlo de forma suave, la ley entrará en vigor en un momento totalmente desafortunado con record de parados.

El problema no se resolverá cuando el número de puestos de trabajo alcance el nivel de 2008. Muchas profesiones de prestación de servicios desaparecen debido a la automatización (en transporte y logística, trabajo de producción) y por los recortes (cuidados, sanidad, transporte de alumnos y previsiones medioambientales). Ahora, los trabajadores con bajo nivel de formación son desbancados por personal con un nivel de formación medio o alto que no encuentran trabajo adecuado a su nivel. Como ejemplo, hay que decir que, en la mayor región metropolitana del país, la mitad de los 350.000 puestos de trabajo para los cuales se requiere un nivel máximo de formación correspondiente a formación profesional de nivel bajo está ocupado por trabajadores con alto nivel de

---

<sup>27</sup> Fuente: Staatscourant, abril de 2014

formación. Con la nueva ley se pretende que varios cientos de miles de incapacitados laborales y perceptores de prestaciones asistenciales, cuya prestación estará amenazada, concurren a los mismos escasos puestos de trabajo cuyo destino era los profesionales de bajo nivel de formación.

El Acuerdo Social alcanzado por Gobierno e interlocutores sociales en abril del pasado año recogía que, hasta 2026, el mundo empresarial crearía 100.000 puestos de trabajo para discapacitados y la Administración otros 25.000.

Además, se habla de un reajuste, como en Austria (que tiene un sistema de cuotas desde hace algún tiempo), por el cual las empresas cogen a su servicio a un determinado número de discapacitados para que realicen las pequeñas tareas que se hacen en la empresa. En resumen, que no se crea ningún nuevo puesto de trabajo, pero que sí que hay que cubrir una cuota de los ya creados con discapacitados. Una disposición de cuota que conlleva siempre al peligro de estigmatización, ya que los puestos de trabajo que cogen los discapacitados estarán cerrados para los no discapacitados con bajo nivel de formación.

A todo ello, hay que añadir los costes administrativos que tendrán que afrontar los empresarios; gastos de inspección y aplicación de cuotas. Tampoco se ha previsto mucho la efectividad de los discapacitados en términos de productividad, tal y como señaló la Oficina Central de Planificación en 2013.

La Ley de Participación acosará a los perceptores de prestaciones asistenciales e incapacitados laborales, a través de sanciones, penalizaciones o reducción del importe de su prestación, para que se incorporen a un trabajo regular, pero para ello, los ayuntamientos, que son los encargados de su control, disponen de poca ayuda financiera. Además, quien sí acceda a un puesto de trabajo regular será a costa de desbancar a un trabajador con bajo nivel de formación.

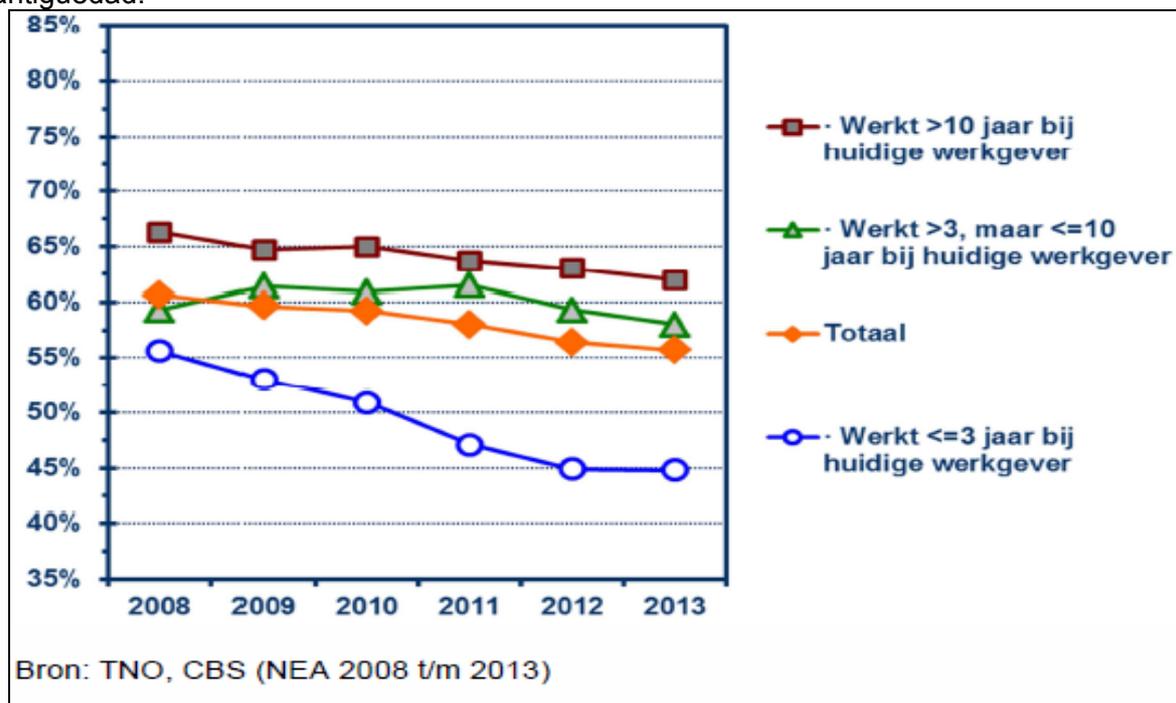
### **ENCUESTA NACIONAL SOBRE CONDICIONES LABORALES 2013**

---

En los últimos años, ha disminuido el número de trabajadores que declaran controlar su propio trabajo, especialmente los trabajadores más recientemente empleados son los que experimentan menor autonomía Según los resultados recientemente publicados de la Encuesta Nacional de Condiciones Laborales 2013. Esto se refiere a la libertad que experimentan los trabajadores para decidir por sí mismos cómo y cuando realizan su trabajo.

Entre 2008 y 2013, se ha reducido la proporción de empleados con autonomía en el trabajo. La reducción porcentual baja de forma continua, ya que, en 2008, un 61% de los trabajadores indicaron que podían decidir regularmente como ejecutar su obra, tanto en secuencia, como en ritmo, mientras que en 2013, este porcentaje había disminuido a un poco menos del 56%.

Cuota de empleados que tienen autonomía en la ejecución de su propio trabajo, por antigüedad.



Leyenda:

Werkt >10 jaar bij huidige werkgever = Trabaja desde hace más de 10 años con su actual empresario

Werkt >3 jaar, maar <10 jaar bij huidige werkgever = Trabaja desde hace más de 3 años, pero menos de 10 años con su actual empresario.

Totaal = Total

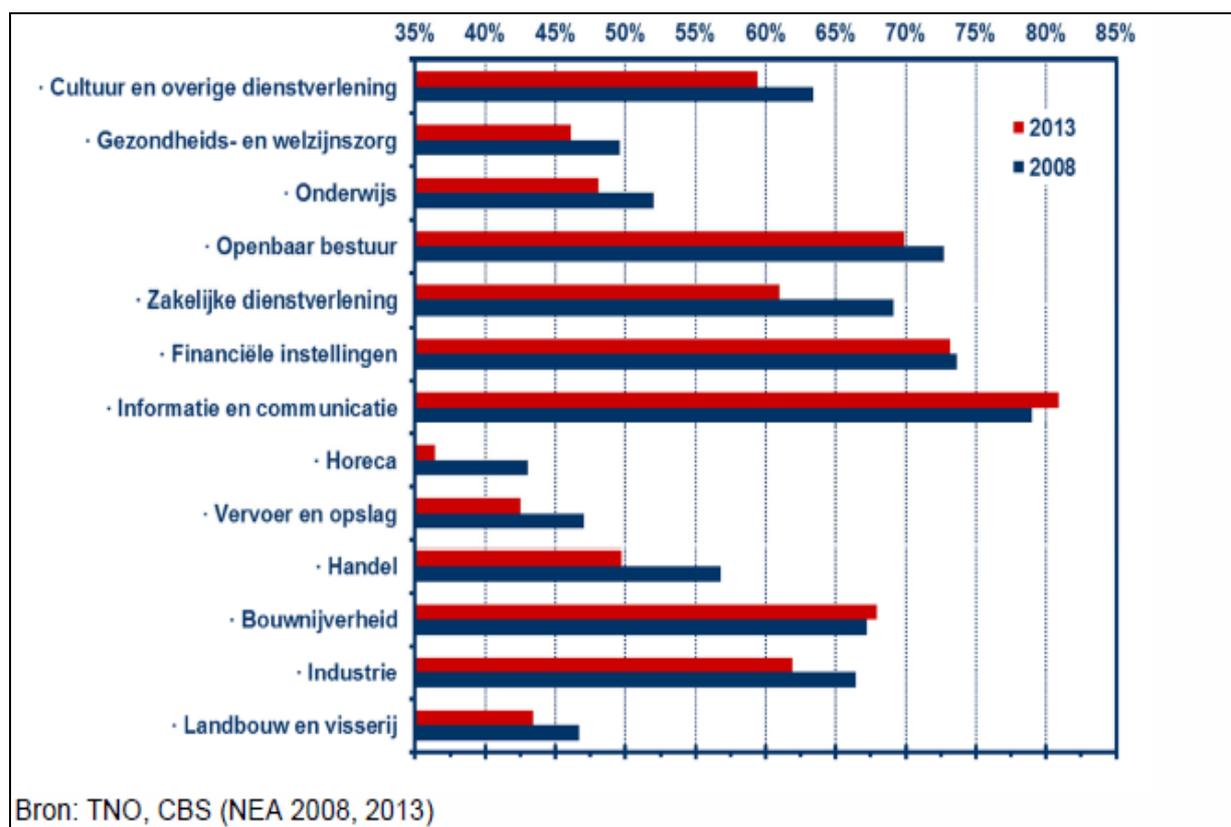
Werkt >=3 jaar bij huidige werkgever = Trabaja desde hace más o igual a 3 años con su actual empresario

Bron: TNO, CBS (NEA 2008 t/m 2013) = Fuente: TNO, CBS (Encuesta desde 2008 a 2013)

Los nuevos empleados son los que especialmente son menos independientes. La menor independencia se presenta entre los empleados contratados desde hace menos de tres años por su empleador actual. En 2013, la independencia en este grupo afectaba al 45%, mientras que en 2008, el porcentaje era del 56%.

Esta disminución se debe a una mayor proporción de nuevos empleados con horarios flexibles. Los trabajadores con una relación laboral flexible, por lo general, pueden organizar su trabajo con menor independencia que los trabajadores con una relación laboral fija.

Cuota de empleados que tienen autonomía en la ejecución de su propio trabajo, por sector.



Leyenda:

Cultuur en overige dienstverlening = Cultura y resto de prestación de servicios

Gezongheid en Welzijnszorg = sanidad y bienestar

Onderwijs = Enseñanza

Openbare bestuur = Gestión pública

Financiële instellingen = Instituciones financieras

Informatie en communicatie = Información y comunicación

Horeca = hostelería

Vervoer en opslag = Transporte y almacenaje

Handel = Comercio

Bouwnijverheid = Construcción

Industrie = Industria

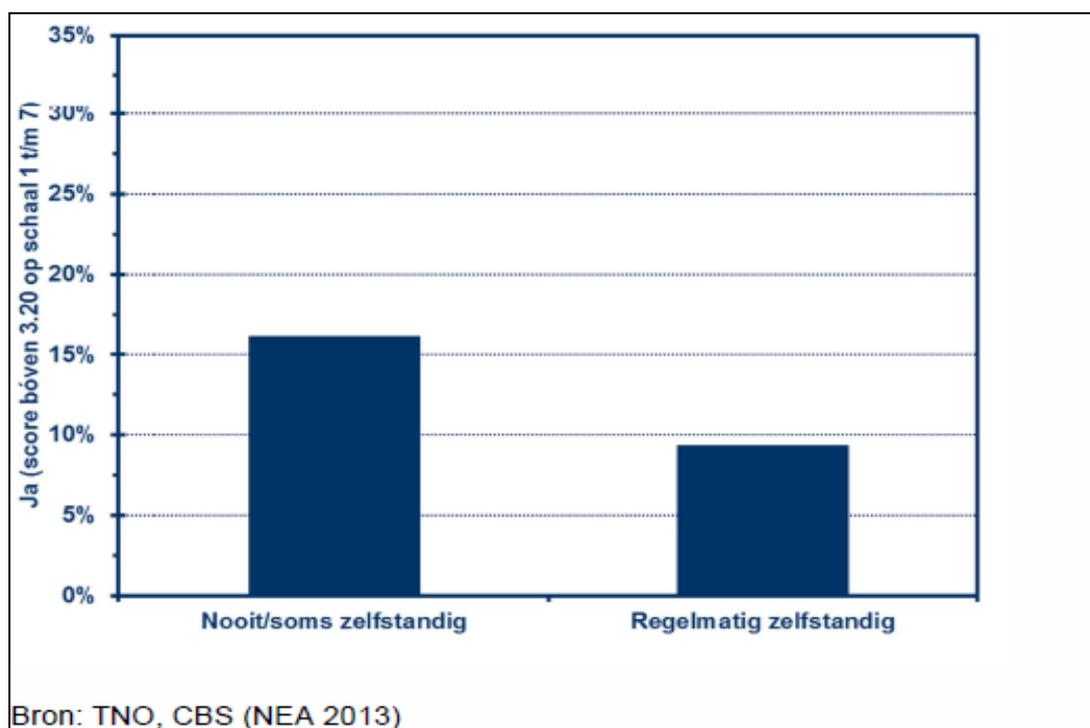
Landbouw en visserij = Agricultura y pesca

Bron: TNO, CBS (NEA 2008 t/m 2013) = Fuente: TNO, CBS (Encuesta desde 2008 a 2013)

La disminución de la independencia en la ejecución del trabajo se produjo en casi todos los sectores, excepto en la construcción, en información y comunicación y en el sector de instituciones financieras. En la construcción esto se debió a una disminución de empleados en esta profesión y en el sector financiero a una mayor proporción de empleados con una alta cualificación.

Los trabajadores que tienen mayor independencia en su trabajo son los que tienen menos problemas de estrés y agotamiento, según se deduce de la investigación llevada a cabo en la mencionada encuesta Nacional de Condiciones Laborales 2013. Además, la independencia contribuye a una mayor innovación en las organizaciones.

## Quejas de agotamiento, por grado de independencia



Leyenda:

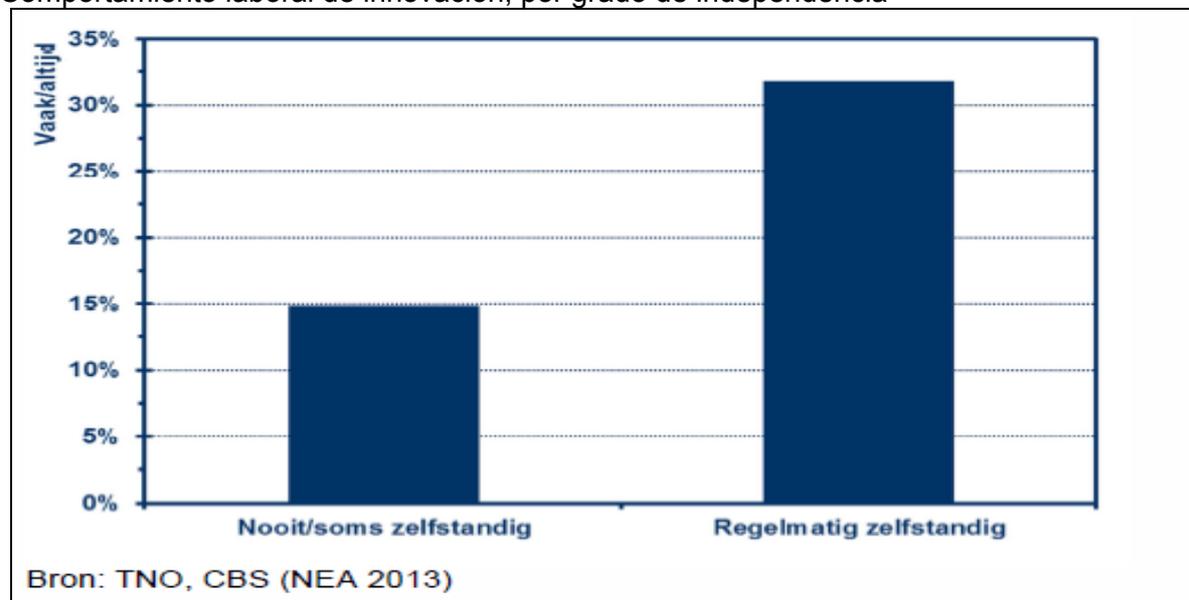
Ja (score bóven 3.20 op schaal 1 t/m 7) = Si (más de 3,20 en una escala de 1 a 7)

Nooit/soms zelfstandig = Nunca/algunas veces independiente

Regelmatig zelfstandig = Habitualmente independiente

Bron: TNO, CBS (NEA 2008 t/m 2013) = Fuente: TNO, CBS (Encuesta desde 2008 a 2013)

## Comportamiento laboral de innovación, por grado de independencia



Leyenda:

Vaak/altijd = A menudo/siempre

Nooit/soms zelfstandig = Nunca/algunas veces independiente

Regelmatig zelfstandig = Habitualmente independiente

Bron: TNO, CBS (NEA 2008 t/m 2013) = Fuente: TNO, CBS (Encuesta desde 2008 a 2013)

Fuente: Oficina Central de Estadística, 8 de mayo de 2014.