

## PAÍSES BAJOS

### SITUACION DE MUJERES Y HOMBRES JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO HOLANDES<sup>31</sup>

El presente informe se basa en un estudio llevado a cabo por el Instituto de Investigación Social y Cultural (Sociaal en Cultureel Planbureau), organismo coordinado por el Ministerio de Salud, Bienestar social y Deporte, y encargado de llevar a cabo estudios e investigaciones sobre la situación social y cultural del país y proponer líneas de actuación y políticas públicas que dependan de uno o varios Ministerios en estos ámbitos.

El informe es un resumen del estudio sobre la situación de los jóvenes (hombres y mujeres) en el mercado de trabajo holandés y los cambios que experimentan en el mismo a lo largo de sus carreras profesionales.

#### Introducción

Las niñas y las mujeres en los Países Bajos han superado a los niños y hombres en la educación desde el final del siglo pasado. Acceden a la educación superior con más frecuencia que los hombres, presentan tasas de abandono escolar más bajas y se gradúan en esa educación superior más rápidamente. Como resultado, las mujeres menores de 45 años han alcanzado desde hace algún tiempo un mejor nivel de educación promedio que los hombres.

Sin embargo, estas mujeres se encuentran en una posición más débil en el mercado laboral que los hombres; las mujeres tienen menos trabajo que ellos, y cuando trabajan, lo hacen con mayor frecuencia en empleos a tiempo parcial.

Estos son aspectos que impactan negativamente en su independencia económica, que es uno de los principales objetivos de las políticas de emancipación de las mujeres en Países Bajos desde 2012.

Existe la sospecha de que las diferencias de género en el mercado laboral y la posición de ingresos de las mujeres y los hombres surgen en una fase temprana de la relación laboral. Es en este contexto en el que este estudio fue llevado a cabo, para conocer la posición del mercado de trabajo y las experiencias de los adultos jóvenes (de edades comprendidas entre 18 y 35 años).

El objetivo fue identificar en qué punto del inicio de las carreras laborales surgen estas diferencias entre las mujeres y los hombres jóvenes, y qué factores las podrían explicar.

---

<sup>31</sup> Fuente: Instituto para la Investigación Social y Cultural. (SCP)

## Preguntas de investigación

La pregunta central de investigación fue la siguiente:

¿En qué medida difiere la transición de la educación al trabajo y el comienzo de su carrera para las mujeres y los hombres jóvenes?, y ¿qué factores juegan un papel en ello?

Esta pregunta se puede a su vez, dividir en cinco preguntas de investigación; las primeras cuatro preguntas son descriptivas, la quinta es explicativa. Las ideas generadas por el estudio se describen a continuación para cada una de estas cinco preguntas.

### *Pregunta de investigación 1*

¿Cuál es la posición en el mercado laboral de los jóvenes al año y medio después de dejar el sistema educativo, y qué diferencias de posición hay para mujeres y hombres jóvenes en el mercado de trabajo?

Las mujeres jóvenes ya trabajan con mayor frecuencia a tiempo parcial poco después de dejar la educación. Dieciocho meses después de dejar el sistema educativo, las mujeres jóvenes parecen haber encontrado empleo en la misma medida que los hombres jóvenes con el mismo nivel de educación: prácticamente no hay diferencia de género en la proporción de su situación en el mercado de trabajo.

Sin embargo, inmediatamente después de terminar los estudios, las mujeres jóvenes ya trabajan a tiempo parcial (menos de 35 horas por semana) con más frecuencia que los hombres jóvenes: Mientras que alrededor de un tercio de los hombres jóvenes con una formación profesional secundaria superior (mbo) tienen un trabajo a tiempo parcial, esto se aplica a casi tres cuartas partes de mujeres jóvenes con la misma cualificación. Para algunas de ellas, trabajar a tiempo parcial no parece ser una cuestión de elección: a alrededor de la mitad de las mujeres jóvenes con ese nivel educativo les gustaría trabajar más horas.

Las diferencias en horas de trabajo en comparación con los jóvenes con un nivel profesional más alto (formación profesional universitaria -hbo) son más pequeñas, pero aún considerables: poco más de uno de cada cinco hombres jóvenes en esta categoría trabaja a tiempo parcial, en comparación con casi la mitad de las mujeres jóvenes.

En un anterior estudio llevado a cabo en 2017, se observó que las mujeres con un grado universitario también trabajan más a menudo a tiempo parcial que los hombres con una calificación comparable, aunque estas

diferencias parecen ser un poco más pequeñas que para aquellos con una cualificación profesional inferior.

### **Las mujeres jóvenes ven menos oportunidades de carrera**

Tanto las mujeres con una cualificación profesional media y aquellos con un grado de formación profesional superior son menos optimistas con respecto a sus perspectivas de carrera en su trabajo actual que los hombres jóvenes. Poco menos de cuatro de cada diez mujeres jóvenes con una calificación media son optimistas acerca de ello, en comparación con casi cinco de cada diez hombres jóvenes.

Los jóvenes graduados de formación profesional universitaria son más positivos acerca de su perspectivas de carrera, pero aquí las diferencias entre mujeres y hombres son mayores: un poco más de cinco de cada diez mujeres son optimistas, en comparación con casi siete de cada diez hombres jóvenes.

También se observaron diferencias similares en las perspectivas de carrera percibidas en un informe anterior de un estudio similar de jóvenes con un título universitario.

Finalmente, también hay diferencias en otras áreas que, aunque pequeñas, también suponen una desventaja para las mujeres. Por ejemplo, se observa que las mujeres jóvenes que terminaron su formación un año y medio antes, más a menudo tienen un contrato de trabajo flexible que los hombres jóvenes en una situación comparable. Las mujeres jóvenes con un grado de formación profesional universitaria también estaban menos satisfechas en su trabajo actual que los hombres jóvenes con la misma cualificación.

#### *Pregunta de investigación 2:*

¿Cuál es la posición en el mercado laboral y de ingresos de los jóvenes de entre 18-35 años, y en qué medida las mujeres y los hombres difieren entre sí en diferentes edades y categorías?

### **Mujeres y hombres jóvenes (de hasta 25 años) se sitúan en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo**

En el grupo de edad más joven (18-25 años), aproximadamente la misma proporción de hombres que de mujeres están en el mercado de trabajo, es decir, parece que los hombres y las mujeres de igual manera, pueden encontrar trabajo después de completar la fase educativa.

En los grupos de más edad, y especialmente entre los 31-35 años, hay ya menos mujeres que hombres con un empleo. Esto no se debe a un mayor nivel de desempleo entre las mujeres que entre los hombres, ya que tienen casi el mismo, sino a que una mayor proporción de mujeres no están o han dejado de estar activas en el mercado laboral. Algunas mujeres se retiran del mercado laboral después de haber estado trabajando por un tiempo.

### **El trabajo a tiempo parcial es mucho más común entre las mujeres jóvenes que entre los hombres jóvenes**

Sorprendentemente, las mujeres de entre 18 y 25 años ya trabajan a tiempo parcial más a menudo que los hombres. La mitad estos jóvenes que trabajan a tiempo parcial, tanto hombres como mujeres, lo hacen involuntariamente; en otras palabras, les gustaría trabajar más horas.

En el grupo de 26-30 años, las mujeres trabajan un poco más horas que en las mujeres del grupo más joven, pero los hombres trabajan mucho más.

A pesar de esto, a la mitad los hombres y una cuarta parte de las mujeres de este grupo que trabajan a tiempo parcial le gustaría para trabajar más horas.

Las mujeres de 31-35 años trabajan menos horas (en comparación con mujeres más jóvenes), mientras que los hombres en este grupo de edad trabajan la mayor cantidad de horas. Según se va progresando profesionalmente, las diferencias en la proporción de tiempo de trabajo aumentan.

El trabajo involuntario a tiempo parcial también se vuelve menos común a medida que aumenta la edad, por un lado, porque los jóvenes logran obtener más horas, y por otro, probablemente porque cambia el número de horas que les gustaría trabajar cuando las mujeres tienen hijos: un análisis más detallado muestra que estas diferencias en la participación laboral y las horas de trabajo están influenciadas no sólo por el nivel de educación, sino también por el hecho de tener hijos.

Las mujeres menos capacitadas, especialmente si tienen hijos, se retiran del mercado de trabajo con mayor frecuencia que las mujeres más calificadas; las mujeres menos calificadas que continúan trabajando a menudo reducen sus horas de trabajo en mayor proporción que las mujeres más calificadas.

### **Algunas diferencias de género ocurren solo o principalmente en el grupo más joven**

Las diferencias en las preferencias de las mujeres con diferentes niveles de educación en lo que respecta a la combinación de trabajo y las tareas de cuidado también pueden jugar un papel en esta situación.

Es reseñable que las mujeres en el grupo más joven (18-25 años) tienen contratos temporales u otras formas de contrato de trabajo flexible más a menudo que sus homólogos masculinos; en el grupo de edad de 26-30 años, y especialmente entre 31-35 años de edad esta diferencia es mucho más pequeña, probablemente porque cada vez más trabajadores jóvenes tienen un contrato permanente según va aumentando su experiencia.

Sin embargo, es notable que este proceso lleva más tiempo para las mujeres que para hombres. La razón de ello no está del todo clara; puede ser que la discriminación contra las mujeres embarazadas desempeña un papel, según observa el Colegio de Derechos Humanos (College voor de Rechten van de Mens 2016).

En otros aspectos, el grupo más joven de mujeres (de hasta 25 años) está en una mejor posición que los hombres, más a menudo trabajando en niveles ocupacionales más altos y ganando más por hora - ambos factores que están (en parte) relacionados con el nivel de educación superior de estas mujeres.

### **Las mujeres jóvenes son menos independientes económicamente que los hombres**

A pesar del mayor nivel ocupacional, las mujeres jóvenes, en general, ganan menos por hora que los hombres y con menos frecuencia son independientes económicamente (66% frente al 82% en el grupo de 30-34 años).

Esta brecha de ingresos se amplía a medida que pasan más tiempo en el mercado laboral. La frecuencia con la que las mujeres trabajan a tiempo parcial, en última instancia, deriva en menores ingresos y menor independencia económica de las mujeres en comparación con sus homólogos masculinos.

La diferencia en las horas de trabajo es, por lo tanto, el mayor determinante de las diferencias en la posición de ingresos de mujeres y hombres jóvenes. Las diferencias en los salarios por hora (por ejemplo, entre sectores y categorías en los que típicamente trabajan mujeres y hombres) y la posible discriminación salarial probablemente jueguen un papel mucho más limitado aquí.

*Pregunta de investigación 3:*

*¿Cómo progresan las carreras de los jóvenes? (desde la salida del sistema educativo hasta los 35 años), y ¿en qué medida esto difiere para hombres y mujeres?*

Las horas de trabajo de los hombres jóvenes aumentan constantemente mientras que las de las mujeres fluctúan.

Se ha investigado cómo se han desarrollado las carreras de mujeres y hombres jóvenes en los primeros años después de terminar la etapa educativa. Al comienzo de sus carreras, virtualmente no hay diferencia en la proporción de mujeres y hombres que tienen un trabajo; solo las mujeres menos cualificadas trabajan menos que los hombres inmediatamente después de dejar la educación.

Unos años después de dejar la educación, la proporción de mujeres que trabajan disminuye (aún más) no sólo entre las poco cualificadas, sino también, aunque en menor medida, entre las mujeres con niveles de formación intermedios y superiores.

Como se ha visto antes, los análisis también mostraron que las mujeres jóvenes trabajan menos horas que los hombres jóvenes después de dejar la educación.

Esta diferencia es mucho mayor entre las menos cualificadas que entre las más cualificadas. En los primeros años en el mercado laboral, la cantidad de horas trabajadas tanto por hombres como por mujeres aumenta. Esto no se aprecia en mujeres con niveles de educación superior (profesional superior y universidad) que comienzan trabajando un número relativamente alto de horas, pero comienzan a disminuir inmediatamente después.

Después de seis años en el mercado laboral, las horas trabajadas por mujeres menos cualificadas (con niveles de formación profesional secundaria (vmbo) y formación profesional secundaria superior (mbo) se reducen, mientras que las horas de trabajo de los hombres aumentan aún más.

El aumento inicial en el número de horas trabajadas por hombres y mujeres jóvenes con cualificaciones vmbo y mbo probablemente esté relacionado con que algunos de ellos, involuntariamente trabajan a tiempo parcial en su primer trabajo y luego van obteniendo más horas.

Es probable que la reducción de las horas de trabajo de las mujeres esté influenciada por la formación de una familia y un deseo más fuerte que los hombres de combinar el trabajo con tareas de cuidado.

**Las mujeres y hombres jóvenes tienen más probabilidades de tener un contrato permanente si tienen más experiencia.**

Una parte sustancial de los jóvenes comienza sus carreras con un contrato flexible u otra forma de empleo temporal. Después de un año de experiencia, entre el 60 y el 80% tienen contratos permanentes; esto se eleva al 70-90% a los seis años, después de lo cual se mantiene estable. Hay unas pocas diferencias observables entre mujeres y hombres aquí. Las mujeres con educación primaria y aquellas con un título universitario son los únicos grupos que con menor frecuencia comienzan con un contrato permanente que los hombres.

Para las mujeres con educación universitaria, esa diferencia desaparece cuando su experiencia crece; para las mujeres con un máximo de educación primaria, la diferencia trabaja a su favor: la proporción de hombres con educación primaria y que tienen contratos permanentes en realidad disminuye con el tiempo.

Hay poca o ninguna diferencia en el nivel ocupacional (prestigio ocupacional) de los jóvenes sean mujeres u hombres. El nivel ocupacional aumenta ligeramente en los primeros diez años de carrera, pero las diferencias de género siguen siendo relativamente pequeñas. Las principales diferencias en prestigio ocupacional se dan entre los diferentes grupos educativos.

**La proporción de hombres jóvenes en puestos gerenciales aumenta con la experiencia; aquí las mujeres van por detrás.**

Pocos jóvenes comienzan sus carreras en una función gerencial, que por lo general requiere más experiencia. Sin embargo, cinco años después de entrar en el mercado de trabajo, se manifiesta una clara diferencia en la participación de hombres y mujeres en dichos puestos.

Aunque la proporción de mujeres graduadas universitarias en funciones gerenciales aumenta ligeramente en los primeros años de sus carreras, posteriormente se reduce ligeramente para este grupo (así como para aquellas con un nivel educativo más bajo), mientras que entre los hombres con títulos universitarios y de hbo aumenta rápidamente.

**La progresión de la carrera de las mujeres jóvenes con baja cualificación es más débil que la de los hombres jóvenes con baja calificación.**

Algunas diferencias de género (proporción en el trabajo, horas de trabajo, roles gerenciales) aumentan durante el período inicial de la carrera. Otras

diferencias se reducen o no estaban o apenas estaban presentes al comenzarla (prestigio ocupacional). Los análisis también aclaran que las diferencias en la posición en el mercado laboral de mujeres y hombres menos cualificados suele ser mayor que entre sus compañeros altamente capacitados.

#### *Pregunta de investigación 4:*

*¿Cuál es la posición en el mercado laboral de las mujeres y hombres jóvenes en Europa, y en qué medida difiere la situación en los Países Bajos respecto de otros países europeos?*

### **Los Países Bajos no son únicos en Europa**

La situación holandesa no es única en Europa. De hecho, las mujeres jóvenes están en peor posición dentro del mercado de trabajo que los hombres en todos los países europeos. Esto a pesar del hecho de que, como sucede en Países Bajos, las mujeres jóvenes a menudo superan a los hombres jóvenes en nivel educativo; están sobrerrepresentados en la educación superior en casi todos los países europeos. El hecho de que las mujeres no puedan convertir su ventaja educativa sobre los hombres en una mejor posición en el mercado laboral no es un fenómeno específicamente holandés, sino que es un hecho extendido en otros países de la UE.

Sin embargo, hay claras diferencias dentro de Europa en la forma en que las mujeres jóvenes manifiestan esta posición más débil.

La situación en los Países Bajos se parece más a la de otros países de Europa Occidental como Gran Bretaña y Alemania, donde la diferencia en las horas de trabajo entre las mujeres jóvenes y los hombres es una de las características más destacadas

En países de Europa Central y Oriental, como Polonia, la República Checa y Rumania, por el contrario, las diferencias en las horas trabajadas son pequeñas; por otra parte, la posibilidad de que las mujeres jóvenes de estos países tengan un trabajo remunerado es notablemente menor que para hombres jóvenes.

En el norte de Europa, y especialmente en Finlandia y Noruega, la principal diferencia es la menor probabilidad de que las mujeres jóvenes tengan un empleo permanente en comparación con hombres jóvenes.

En el sur de Europa, finalmente, la imagen es mixta: en algunos países, como Italia y Grecia, las diferencias en la participación en el mercado laboral y las horas de trabajo son bastante amplias, mientras que en otros países, por ejemplo, Portugal, son bastante pequeñas.



... pero es inusual

Países Bajos no es único en Europa, pero es inusual. No hay otro lugar en Europa donde las diferencias en horas de trabajo de mujeres y hombres jóvenes sean tan grandes, y que el número promedio de horas trabajadas por las mujeres jóvenes sea tan bajo.

Por otro lado, las diferencias en la proporción de mujeres jóvenes y hombres jóvenes que tienen trabajo remunerado son pequeñas en comparación con el resto de Europa.

El hecho de que tantas mujeres jóvenes trabajen más a tiempo parcial en los Países Bajos en comparación con otros países europeos pueden deberse, en parte, al hecho de que las condiciones de trabajo para los que trabajan a tiempo parcial son mejores que en muchos otros países; hay muchos puestos de trabajo a tiempo parcial disponibles; son de alta calidad, y las condiciones de empleo son en gran parte las mismas que las de los empleos a tiempo completo.

Por otra parte, las circunstancias económicas en los Países Bajos son relativamente favorables, y los salarios por hora son altos en comparación con algunos otros países en Europa, por lo que el modelo de familias con "un salario y medio" puede proporcionar suficientes ingresos para un pareja en este país.

#### [Pregunta de investigación 5:](#)

¿Qué factores pueden explicar las diferencias encontradas entre mujeres y hombres jóvenes en los Países Bajos?

Las principales diferencias que surgieron en el estudio entre mujeres y hombres jóvenes se dieron en las **horas de trabajo, la satisfacción laboral y la satisfacción con las perspectivas de carrera**. A continuación el estudio se centra en dar respuesta a estas preguntas.

**Las diferencias en las horas de trabajo se relacionan en parte con la educación seguida.**

Las diferencias en las horas de trabajo de mujeres y hombres jóvenes no pueden explicarse por solo un factor: los análisis de los datos cuantitativos y los grupos estudiados produjeron una interacción compleja de diferentes factores.

En primer lugar, los datos sugieren que trabajar o no a tiempo parcial no está vinculado el momento en que los jóvenes entran en el mercado de trabajo.

Para algunos de ellos, este tema ya está decidido en ese punto, por las decisiones que toman o las oportunidades que se les ofrece con respecto a la formación adicional o profesional.

Los diferentes tipos de estudios seguidos a menudo por mujeres y hombres (cuidados o disciplinas técnicas, respectivamente) determinan en gran medida el sector en el que posteriormente encontrarán trabajo. Los sectores en el que muchas mujeres trabajan (cuidado, educación, sanidad) ofrecen amplias oportunidades para trabajar a tiempo parcial; por el contrario, este es mucho menos el caso en los sectores típicamente "masculinos" (construcción, transporte).

El nivel de educación alcanzado también ayuda a determinar el número de horas que se trabaja: los trabajos a tiempo completo o, a veces, a tiempo parcial de muchas horas son la norma en los puestos ocupados por trabajadores con niveles de educación superior, mientras que trabajos a tiempo parcial que exigen menor cualificación suelen estar desempeñados por mujeres con calificaciones educativas bajas.

Como consecuencia, las diferencias de género en horas trabajadas son más pequeños entre jóvenes altamente cualificados y entre los menos cualificados.

Durante su proceso formativo, es probable que los jóvenes desconozcan las consecuencias de su tipo de formación en relación a la posibilidad posterior de encontrar trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo.

**... están relacionados en parte con la posición vulnerable de quienes se embarcan en el trabajo mercado.**

Una vez que están en el mercado laboral, algunas mujeres jóvenes (y hombres) descubren que se encuentran involuntariamente trabajando a tiempo parcial, y dicen que su empleador no tiene posibilidad de ofrecerles horas extras.

A estas mujeres (y hombres) les gustaría trabajar más horas. El empleador o el sector de empleo tienen una fuerte influencia sobre la cantidad de horas que las mujeres y los hombres pueden trabajar en su primer empleo.

De las entrevistas surgió que, al comienzo de sus carreras, los trabajadores jóvenes, en cualquier caso, sienten que tienen poca

influencia en la determinación de sus horas de trabajo o de otras condiciones de trabajo (salario, contrato permanente etc).

A medida que pasan más tiempo trabajando para su empleador, tienen más poder de decisión sobre la cantidad de horas que pueden trabajar; esto es aplicable tanto para el trabajo a tiempo completo como al de tiempo parcial. Los hombres jóvenes usan esta capacidad de influencia más que las mujeres.

**... pero a menudo también se corresponden con diferentes preferencias**

De ninguna manera todas las mujeres jóvenes con contratos a tiempo parcial citan a su empleador como la razón de tener este tipo de contrato. Las mujeres jóvenes a veces eligen deliberadamente trabajar menos horas para tener tiempo disponible para pasatiempos, tiempo libre y (preparación para) cuidar a una familia. Esto es menos común entre los hombres jóvenes. Ello está en consonancia con la preferencia relativamente pronunciada de las mujeres por combinar el trabajo remunerado y las tareas de cuidado (cuidado de niños), mientras que los hombres dan más importancia a sus ingresos y oportunidades de carrera.

**Las diferencias en las horas de trabajo ayudan a explicar las diferencias en los niveles de satisfacción.**

Las diferencias en las horas de trabajo a su vez contribuyen a explicar por qué las mujeres están un poco menos satisfechas con sus trabajos que los hombres poco después de dejar la educación (graduados de hbo).

En comparación con el empleo a tiempo completo, un trabajo a tiempo parcial naturalmente conlleva también tener menos estatus e ingresos más bajos; las posibilidades de ascenso también son menores, y esto podría explicar la menor satisfacción laboral de las personas que trabajan menos horas.

Aunque la mayoría de las mujeres jóvenes pueden preferir trabajar a tiempo parcial, entre alrededor de un cuarto y la mitad de las mujeres jóvenes (de hasta 30 años) no lo hacen, lo que podría explicar por qué en promedio hay diferencias (aunque relativamente pequeñas) en satisfacción entre mujeres y hombres jóvenes al comienzo de sus carreras

Las mujeres poco calificadas están mucho más insatisfechas con sus trabajos que los hombres poco calificados (las diferencias son mucho más pequeñas entre los jóvenes con altos niveles de educación). A pesar de que tanto hombres como mujeres piensan que podrían haber seguido aprendiendo, especialmente las mujeres se arrepienten de que no

podieron sacar el máximo provecho de su educación. Los hombres se dicen a sí mismos que están satisfechos con su trabajo porque les permite desempeñar el papel de sostén de la familia.

### **...y también lo hacen las diferencias en las perspectivas de carrera**

El hecho de que las mujeres jóvenes trabajen a tiempo parcial también explica en parte su percepción de que tienen menos oportunidades de carrera que los hombres. En muchos casos, es una evaluación realista. Se sabe por investigaciones anteriores que trabajar a tiempo parcial reduce las posibilidades de promoción (Román 2006), ya sea porque los empleadores asocian el trabajo a tiempo parcial con una falta de ambición, o porque aquellos que trabajan a tiempo parcial construyen menos experiencia laboral que trabajadores a tiempo completo.

Además de la reducción real en las oportunidades de carrera debido al trabajo a tiempo parcial, la percepción de menores oportunidades también puede jugar un papel. Algunos de los empleadores entrevistados habló sobre el efecto del 'techo de cristal': las mujeres jóvenes ven mayormente a los hombres ocupando los puestos superiores en la organización, y eso los hace menos optimistas sobre sus propias carreras. Las mujeres jóvenes también dicen en mayor medida que los hombres, que no consideran la promoción como algo muy importante, aunque esto de ninguna manera se aplica a todas las mujeres.

### **Reflexión sobre los hallazgos: recapitulación**

A pesar de haberse puesto al día en cierto modo, muchas mujeres ya están trabajando a tiempo parcial poco después de terminar la etapa educativa y con menor frecuencia son económicamente menos independientes que los hombres.

Las niñas y las mujeres han ganado mucho terreno en términos de logros educativos en décadas recientes. Hasta ahora, sin embargo, esto no se ha reflejado en su posición en el mercado de trabajo, donde las mujeres siguen estando en desventaja en comparación con los hombres: un fenómeno también conocido como la "paradoja de la emancipación".

Sin embargo, el estudio muestra que hoy las mujeres ya no siempre se quedan atrás respecto de los hombres en el mercado laboral. Por una parte, las mujeres jóvenes parecen encontrar trabajo tan fácilmente como los hombres después de completar su educación.

Las mujeres jóvenes también se emplean con más frecuencia en niveles ocupacionales más altos que los hombres de la misma edad, y el salario por hora de las mujeres de hasta 30 años es tan alto o más alto que el de

los hombres. Estos hallazgos se pueden atribuir al nivel de educación superior de las mujeres jóvenes.

Por otro lado, las mujeres jóvenes trabajan a tiempo parcial más a menudo que los hombres jóvenes. Esta diferencia a menudo se manifiesta desde el comienzo de sus carreras y aumenta con la edad.

Como las mujeres trabajan más a tiempo parcial que los hombres, también son a menudo, menos económicamente independientes y especialmente cuando las mujeres tienen trabajos de tiempo parcial de pocas horas (menos de 20 horas por semana).

Esto puede verse como poco deseable, ya que las hace dependientes de los ingresos de su pareja o de las prestaciones sociales. Trabajar a tiempo parcial tan temprano en sus carreras también puede tener un impacto adverso en las carreras futuras de muchas mujeres jóvenes, y especialmente en su progresión de carrera laboral.

Muchas mujeres parecen ser conscientes de esto y el hecho de trabajar a tiempo parcial es una razón clave para que tengan una percepción más negativa de sus oportunidades de carrera en comparación con los hombres con el mismo nivel de educación.

Ya se sabía que una proporción sustancial de mujeres sin niños pequeños trabajan a tiempo parcial (Portegijs et al., 2008), pero este estudio proporciona la primera prueba que esto comienza muy temprano en sus carreras.

Esto es sorprendente, porque muchas mujeres que trabajan parcialmente todavía no tienen hijos en esta fase de sus vidas. Por tanto algo pasa.

Como se describió anteriormente, no hay una única explicación clara para esta situación sino más bien una combinación de factores que parecen interactuar entre sí en diferentes niveles. Las características de los jóvenes desempeñan un papel, por ejemplo, en relación a sus preferencias y ambiciones con respecto al trabajo (a tiempo parcial o tiempo completo).

Pero las experiencias y elecciones de los jóvenes también tienen un impacto, como se esperaría en base a la teoría del capital humano (Becker 1964): se ve, por ejemplo, que las elecciones de los jóvenes sobre su tipo de educación y programas seguidos parecen jugar un papel importante.

Finalmente, las características de la organización o sector en el que los jóvenes trabajan también juegan un papel, incluida la cultura dentro de esa organización o sector (Fischer 2002 et al., Benschop 1996, 2009): en

este caso, vinculadas a las normas y las costumbres prácticas relacionadas con el trabajo a tiempo parcial o de tiempo completo.

### **Algunas mujeres jóvenes prefieren el trabajo a tiempo parcial**

También vale la pena volver a enfatizar que la situación no es la misma en todos los casos. Las mujeres pueden estar divididas en diferentes grupos. Como hemos visto, algunas mujeres jóvenes tienen preferencia por trabajar a tiempo parcial en lugar de tener altos ingresos o posibilidades de promoción, mientras que para muchos hombres, la preferencia es justamente la contraria.

Estas diferencias en las preferencias de mujeres y hombres parecen estar presentes mucho antes del comienzo de sus carreras. Eso está en línea con la teoría de preferencias de Hakim (2000), que defendía que las preferencias aparecen en etapas tempranas en la vida y determinan una eventual posterior diferencia en el mercado laboral de las mujeres y hombres.

De hecho, hay motivos para cuestionar si esta preferencia por el trabajo a tiempo parcial por las mujeres es una elección consciente, o si es mucho más el producto de las actitudes en su entorno.

Ruitenbergh (2014) muestra que en muchos casos, la elección de las mujeres a favor del trabajo a tiempo parcial está determinada por las actitudes hacia el género y el trabajo, que a menudo, son un producto de la forma en que han crecido.

En momentos posteriores de la vida puede que las actitudes y el apoyo de otras personas, como la pareja, los gerentes y colegas, y algunas veces los amigos, jueguen un papel en su elección de trabajar a tiempo parcial o a tiempo completo.

Otra investigación también encuentra una relación entre el comportamiento o las preferencias hacia el mercado de trabajo de una persona y las de su padres (Van Putten 2009; Wiesmann 2010). Mujeres y hombres jóvenes en los grupos estudiados también atribuyen sus preferencias al ejemplo establecido por sus padres. En la mayoría de los casos, esos padres aplicaron un modelo familiar de “un salario y medio” de ingresos (trabajo a tiempo completo para el hombre, trabajo a tiempo parcial para la mujer), y por lo tanto, también parece la opción más lógica para la mayoría de los jóvenes.

**... pero para muchas otras mujeres jóvenes que trabajan a tiempo parcial no es una elección totalmente voluntaria.**

A alrededor de la mitad de las mujeres (y los hombres) de hasta 25 años, incluidos muchos que abandonaron la escuela prematuramente, les gustaría trabajar más horas. Para entender por qué estas mujeres tienen un trabajo a tiempo parcial, se puede valorar que su situación en el mercado laboral actual es el resultado de una combinación de todo tipo de elecciones y decisiones, no sólo al comienzo de sus carreras, sino también de mucho antes.

El estudio muestra que las niñas y las mujeres jóvenes eligen con frecuencia programas educativos que generalmente los predestinan a trabajar en ciertas ocupaciones y sectores que emplean a muchas mujeres, en los que el trabajo a tiempo parcial es más habitual y en el que las oportunidades para trabajar a tiempo completo son menores que en ocupaciones y sectores típicamente "masculinos".

Parece probable que, al hacer la elección, ya difícil, con respecto a la educación superior o formación profesional a seguir, las niñas y los niños no siempre son capaces de comprender las consecuencias de esta elección para su carrera posterior.

El hecho de que los cerebros de niños y niñas de esta edad no estén completamente desarrollados también juega un papel, haciéndolos más propensos (que los adultos) a tomar decisiones rápidas, menos concienzudas. (Giedd et al., 2012).

Las expectativas y percepciones que muchas mujeres y hombres jóvenes tienen de su futuro empleo cuando eligen esas opciones, además, de ninguna manera suelen ser siempre explícitas, y esto puede ser también una razón para que ellos hagan elecciones más tradicionales, específicas de género.

En tales situaciones, las mujeres -y también los hombres- a menudo optan por el camino "habitual", tomando opciones ocupacionales basadas en sugerencias de los padres (Trice y Rush 1995; Lavecchia et al. 2016) o, en la forma en que sus padres combinaron las tareas de trabajo remunerado las de cuidados. Las elecciones y actitudes específicas de género son obstinadas y generalmente cambian lentamente.

**Cultura del trabajo a tiempo parcial en sectores y ocupaciones típicamente femeninos: ¿elección de empleadores o empleados?**

Se plantea la pregunta de cómo surge una cultura del trabajo a tiempo parcial tan fuerte en los sectores 'típicamente' femeninos frente a una

cultura tan fuerte de trabajo tiempo completo en sectores y ocupaciones 'masculinos'.

Una investigación anterior (Merens 2008) ha demostrado que en Países Bajos este es el resultado de un proceso que se extiende en las últimas décadas y que ha introducido el trabajo a tiempo parcial en un número creciente de sectores. El trabajo a tiempo parcial comenzó a finales de la década de 1950 en el sector industrial, cuando los empleadores comenzaron a reclutar mujeres para compensar el déficit de mano de obra. Más tarde, el gobierno también comenzó a ofrecer empleos a tiempo parcial, y otros sectores lo siguieron.

No está claro si este fenómeno tenía más que ver con el interés de los empleadores que ofrecían empleo a tiempo parcial o con que eran las trabajadoras las que lo solicitaban. Lo que se sabe es que el aumento en la participación laboral de las mujeres holandesas en el mercado de trabajo en las últimas décadas ha ido de la mano con el crecimiento del empleo a tiempo parcial (Tijdens 2006).

La cultura resultante del trabajo a tiempo parcial en los sectores "femeninos" y la cultura del trabajo a tiempo completo en los sectores "masculinos" podría indicar la autoselección de las mujeres con preferencia por empleos a tiempo parcial y en cambio los hombres prefieren un trabajo a tiempo completo (Borghans & de Grip 2005).

No existen evidencias derivadas del estudio de que la elección de una ocupación o sector en particular se hubiera hecho debido a las oportunidades de trabajar a tiempo parcial. La mayoría de los jóvenes habían optado a su primer empleo más o menos por casualidad, a menudo a través de una pasantía. En una fase posterior, cuando los jóvenes tienen mayor poder de negociación con su empleador o desean tener hijos, pueden hacer una elección más consciente a favor de ocupaciones particulares o sectores en los que existe una preferencia por el trabajo a tiempo parcial. No se puede concluir esto con certeza, porque solo se estudió al grupo más joven.

Sin embargo, se sabe que trabajar voluntariamente a tiempo parcial es más común entre mujeres jóvenes (de 18 a 35 años) en sectores "femeninos", como educación y atención médica / asistencia social que en otros sectores.

De hecho, esto también se aplica a los hombres jóvenes que trabajan en estos sectores. Podríamos deducir de esto que, con la excepción de cuidado de niños y cuidado en el hogar, y para aquellos que comienzan en una carrera en el sector de educación, el sector elegido tiene un efecto



limitado en la determinación de las horas de trabajo de mujeres y hombres jóvenes.

También puede haber un efecto de autoselección por parte de las mujeres jóvenes y hombres que preferirían trabajar a tiempo parcial o que tienen otras razones para querer trabajar en un sector en particular, independientemente de los términos de empleo.

### **Los principiantes en el mercado laboral sienten que tienen poco poder de negociación**

Para comprender mejor por qué muchas mujeres, incluso aunque les gustara trabajar más horas todavía se las arreglan con un trabajo a tiempo parcial, puede ser útil tener en cuenta la situación específica de los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo.

Debe recordarse que muchos jóvenes se sienten inseguros de sí mismos al inicio de sus carreras: en la mayoría de los casos están felices de haber encontrado un trabajo, especialmente en el período de crisis económica reciente.

Además, en su mayoría comienzan con un contrato temporal o de otro tipo de contrato de trabajo flexible (ver también Van Echtelt et al. 2016), situación que pueden ver como una posición vulnerable, desde la cual es difícil negociar las horas de trabajo u otras condiciones de empleo. Esto se aplica para ambos, mujeres y hombres, pero como las mujeres a menudo terminan trabajando en sectores de predominio de empleo a tiempo parcial debido a su anterior formación, su primer trabajo es con más frecuencia que los hombres, a tiempo parcial.

Una vez que los jóvenes han adquirido más experiencia, su posición de negociación es más sólida. Eso surgió de los grupos de estudio, en los que los hombres jóvenes que comenzaron a trabajar a tiempo parcial involuntariamente tienen más probabilidades que las mujeres jóvenes de pedirle a su empleador más horas de trabajo una vez que han estado trabajando por algún tiempo.

Algunas mujeres, en cambio, no lo hacen debido a su (ya existente) preferencia por el empleo a tiempo parcial; otras simplemente pueden haberse acostumbrado a trabajar a tiempo parcial y ya han llenado su tiempo libre con actividades en la medida en que esa situación es lo normal para ellas.

También es posible que hayan considerado el trabajo a tiempo parcial como algo habitual y admisible, porque la mayoría de sus amigas también trabajan a tiempo parcial.

## Obstáculos para cambiar la situación

La pregunta que surge es qué obstáculos podrían enfrentar estas mujeres al buscar cambiar su situación, por ejemplo, hablar con su empleador acerca de trabajar más horas o, si eso no es una opción, buscar otro trabajo a tiempo completo.

Se sabe por estudios anteriores que ni los empleadores ni las mujeres con trabajos a tiempo parcial de pocas horas tienen un papel activo para aumentar el número de horas de trabajo; solo una minoría plantea este asunto en entrevistas de evaluación, por ejemplo (Keuzenkamp et al., 2009). Los empleadores también a veces tienen interés en ofrecer algunos empleos a tiempo parcial porque les da más flexibilidad en caso de escasez de personal (Portegijs et al., 2008; Keuzenkamp et al., 2009).

Las investigaciones recientes han demostrado que los empleadores en los sectores de educación, cuidado y bienestar, con cierta frecuencia reciben solicitudes de los empleados para aumentar sus horas de trabajo. Al mismo tiempo, tales solicitudes son rechazadas con más frecuencia en esos sectores en mayor medida que en cualquier otro (Van Echtelt en De Voogd-Hamelink 2017). No está claro cuántos empleados se ven afectados cada uno año, pero estos hallazgos sugieren que puede haber obstáculos para aumentar las horas de trabajo en sectores típicamente femeninos.

También debe tenerse en cuenta que, en comparación con otros países europeos, las condiciones del empleo a tiempo parcial en los Países Bajos son relativamente buenas.

Hay una gran cantidad de empleos a tiempo parcial disponibles, ya que, excepto para puestos gerenciales, el trabajo a tiempo parcial está disponible prácticamente en todos los niveles ocupacionales y en muchos sectores.

Por lo tanto, las personas pueden llegar a fin de mes con un sueldo y medio (hombre a tiempo completo, mujer a tiempo parcial), reduciendo así la necesidad (financiera) de que las mujeres trabajen más horas. Finalmente, los miembros de las redes de mujeres jóvenes, sus padres, amigos, parejas donde están presente, empleadores etc, generalmente, no esperan que trabajen a tiempo completo (Portegijs et al. 2008). Las propias mujeres esperan que su pareja gane la mayoría del ingreso familiar, lo que significa que su pareja no tiene otra opción que no sea trabajar a tiempo completo.

Así como las mujeres a menudo están en una "trampa de trabajo a tiempo parcial", los hombres quedan igualmente atrapados en una trampa del "empleo a tiempo completo".

Si bien se compara con muchos otros países, las opiniones de los holandeses sobre la división de las tareas se pueden describir como más igualitarias (Meuleman et al. 2015). Sin embargo, los estereotipos se muestran con frecuencia en la opinión pública holandesa sobre la división de tareas entre mujeres y hombres y la idoneidad de las mujeres para criar hijos (Portegijs y Van den Brakel 2016); estos estereotipos también existen entre los jóvenes (Hartgers et al., 2012). Desde esta perspectiva, por lo tanto, las mujeres jóvenes no siempre serán alentadas a tratar de cambiar su situación de empleadas a tiempo parcial.

Otro hallazgo sorprendente que surge de los grupos investigados es que los jóvenes a veces lamentan las decisiones educativas particulares que tomaron, a menudo a una edad temprana. Aquellos con un nivel de educación más bajo, en particular, las mujeres más que los hombres, ven poco margen para embarcarse en una carrera diferente y se ven ya en etapas tempranas de sus carreras profesionales, atrapados en la situación económica en la que se encuentran.

Este hallazgo es tanto más pertinente si consideramos que las mujeres menos cualificadas ya están en los niveles más débiles del mercado laboral. Son menos activas en el mercado laboral, son más propensas a retirarse del mercado laboral cuando llegan los niños, y si trabajan, lo hacen principalmente a tiempo parcial.

Las diferencias de género son, por lo tanto, más marcadas entre los poco calificados, y la diferencia en la independencia económica es también la más grande entre mujeres y hombres menos cualificados.

### **Implicaciones para las políticas públicas**

#### **El trabajo a tiempo parcial tiene un impacto negativo en la independencia económica de las mujeres**

Desde la perspectiva de las políticas de emancipación de las mujeres, el gobierno holandés, desde hace mucho tiempo, promovió el trabajo a tiempo parcial como un medio de impulsar la tasa de participación laboral de las mujeres.

Esto podría verse como que las políticas públicas facilitan a las mujeres combinar el trabajo remunerado con las tareas de cuidado. En los años 80 y 90, se tomaron numerosas medidas en los Países Bajos para

salvaguardar la posición de los trabajadores a tiempo parcial y el derecho a reducir o aumentar la cantidad de horas trabajadas.

En las últimas décadas, son principalmente las mujeres las que trabajan a tiempo parcial, frente a unos pocos hombres que lo hacen. Sin embargo, desde 2005, el trabajo a tiempo parcial ha sido visto como un problema en las políticas de emancipación. El trabajo a tiempo parcial se considera indeseable por varias razones.

En primer lugar, puede considerarse un desperdicio, o al menos una falla para hacer un uso óptimo de los talentos y educación.

En segundo lugar, trabajar a tiempo parcial a menudo tiene un impacto negativo en la carrera individual de una persona: los trabajadores a tiempo parcial tienen menos posibilidades que sus compañeros que trabajan a tiempo completo de progresar hacia mayores ingresos y puestos de trabajo mejores (Román 2006).

En tercer lugar, trabajando a tiempo parcial se reduce la posibilidad de que las mujeres logren la independencia económica, aunque el tamaño del trabajo a tiempo parcial (número de horas) pueda marcar una cierta diferencia entre trabajos a tiempo parcial de pocas horas (de 28-34 horas por semana) y los trabajos a tiempo parcial de tamaño medio (de 20-27 horas), que generalmente conducen a la independencia económica. Considerando que la mayoría de las mujeres realizan trabajos a tiempo parcial de pocas horas (menos de 20 horas por semana), se puede considerar que no son económicamente independientes (Herbers et al., 2016).

Promover la independencia económica de las mujeres ha sido durante mucho tiempo un objetivo de las políticas públicas de emancipación, porque hace que las mujeres dependan menos de sus parejas o de prestaciones sociales.

La promoción de las mujeres fue canalizada principalmente a través de medidas destinadas a aumentar la tasa de participación laboral de las mujeres (en términos del número de mujeres que trabajan), pero desde 2005 también se ha fomentado buscando aumentar el número de horas trabajadas por mujeres con trabajo a tiempo parcial de pocas horas.

El estudio encontró que más mujeres jóvenes son más independientes económicamente que las mujeres mayores, pero también mucho menos que los jóvenes hombres. De todos los factores que influyen en los ingresos, el factor del trabajo a tiempo parcial es el más importante para la independencia económica de las mujeres jóvenes (Loog 2014).

Visto desde la perspectiva de que hoy día las personas combinan cada vez más tareas en diferentes dominios (trabajo, educación, familia, cuidado informal, pasatiempos), trabajar a tiempo parcial puede en sí mismo suponer una contribución positiva, al hacer que sea más fácil combinar esas tareas que en un trabajo de tiempo completo.

Por otro lado, desde la perspectiva de aumentar la independencia económica, se puede ver el trabajo a tiempo parcial, especialmente en trabajos de pocas horas (menos de 20 horas por semana) como un impedimento. Dado el enfoque central en la independencia económica en este estudio, por lo tanto, se explora esta política con más profundidad a continuación.

### Recomendaciones de políticas públicas

Este estudio ha demostrado que la independencia económica de las mujeres jóvenes, especialmente las de baja calificación, es un tema que merece atención ya que las mujeres jóvenes poco cualificadas trabajan a tiempo parcial con más frecuencia que las mujeres con títulos de formación profesional de grado medio (mbo) y mujeres con formación superior (profesional superior -hbo / universidad), y además trabajan sus trabajos a tiempo parcial son de pocas horas.

#### Mujeres jóvenes de origen migrante turco o marroquí

Además, las mujeres de origen inmigrante participan menos en el mercado de trabajo y trabajan menos horas que las mujeres holandesas.

Los Programas destinados a aumentar la participación laboral y los niveles de independencia económica de las mujeres podrían garantizar que se presta suficiente atención a las mujeres jóvenes menos cualificadas y las mujeres con antecedentes migratorios. En general, las políticas de emancipación dirigidas a aumentar la independencia económica de las mujeres no se centran especialmente en las jóvenes.

La política general del mercado de trabajo coordinada por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, dedica atención a los jóvenes y al trabajo, por ejemplo con la política de integración activa de jóvenes que no están en el trabajo, la educación o la formación (Rijksoverheid 2016). El Ministerio colabora con el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia (OCW) en políticas que intentan combatir el abandono escolar temprano y promover el logro de una cualificación básica.

Es de destacar que esta política centrada en los jóvenes no dedica atención separada a mujeres y hombres jóvenes. Sin embargo, los hallazgos descritos en este informe muestran que, en los esfuerzos de

integración activa dirigida a los jóvenes que han “perdido el tren”, es especialmente importante tener en cuenta las diferencias de género.

Algo relacionado con esto es el hallazgo de que, entre los grupos estudiados, los menos capacitados y en particular, las mujeres más que los hombres, tienen la sensación de que no aprovecharon todas las oportunidades disponibles para ellos para continuar su educación. Cuando tienen entre 20 y 25 años piensan que ya son demasiado mayores para seguir estudiando.

Por otra parte, la pérdida de ingresos, si fueran a asistir a la educación a tiempo completo, puede desempeñar un papel destacado aquí: muchos no pueden permitirse perder este dinero. Ninguno de estos jóvenes en los grupos estudiados dicen que tienen pensado en seguir clases nocturnas a tiempo parcial al amparo del Programa General de Educación Secundaria para Adultos (vavo).

Tampoco tienen empleadores que los animen a continuar aprendiendo a través de esquemas o cursos de capacitación de las empresas. Actualmente, se espera que los ciudadanos holandeses continúen aprendiendo y desarrollándose y eso forma parte de la política del gobierno sobre aprendizaje a lo largo de la vida.

Sin embargo, son precisamente los trabajadores menos cualificados quienes son menos propensos a seguir cursos y programas de capacitación interna proporcionados por sus empleadores, comparado con aquellos con nivel educativo o cualificaciones más altas

Aunque el aprendizaje continuo es más urgente para los hombres que para las mujeres jóvenes, porque los hombres jóvenes tienen un nivel de educación inferior al promedio de las mujeres, es importante en el contexto de la necesidad de la formación permanente que cada ciudadano se mantenga lo más capacitado posible.

Los resultados del estudio parecen sugerir una infrautilización tanto del talento como de las oportunidades. Por lo tanto, es deseable ofrecer a los jóvenes poco cualificados más información sobre las oportunidades para educación de adultos o cursos y programas proporcionados por los empleadores.

## **Sugerencias y Recomendaciones**

La preferencia de las mujeres por el trabajo a tiempo parcial y la preferencia de los hombres por el empleo a tiempo completo, y más generalmente para el modelo de un “salario y medio” parece difícil de

cambiar. Además, estas preferencias se manifiestan tanto en mujeres como en hombres a una edad temprana.

Hay una posibilidad de mejorar la toma de conciencia de los jóvenes en este aspecto. Los estudiantes de secundaria, (educación secundaria profesional preparatoria (vmbo) / superior general educación secundaria (havo) / educación preuniversitaria (vwo)) podrían recibir más y mejor información sobre carreras y programas de orientación profesional, el contenido de la educación superior y de los programas, las ocupaciones y las oportunidades de trabajo asociadas con las diversas disciplinas.

También podrían recibir información sobre las condiciones del empleo en diferentes ocupaciones y sectores, y especialmente las oportunidades para trabajar a tiempo parcial o a tiempo completo y las consecuencias que esto tiene para su independencia económica.

Estas actividades de orientación también podrían abordar las expectativas de los jóvenes con respecto al intercambio futuro de tareas de trabajo y cuidado con sus parejas lo que, a su vez, podría alentar a los niños a pensar su posible papel como padres. En los grupos de estudio, se encontró que cuando los niños piensan sobre el futuro, se centran principalmente en sus ambiciones de progresión de carrera y crecimiento de sus ingresos.

Los esquemas de permiso parental pueden, en principio, alentar a los jóvenes padres para asumir (más) tareas de cuidado. En la práctica, sin embargo, más madres que padres toman licencia parental; los padres hacen un uso relativamente amplio de esta licencia si es (parcialmente) pagado (oecd 2016). La extensión de la licencia de la pareja a seis semanas anunciada por el gobierno puede ayudar en este sentido.

También hay otra forma en que las escuelas y universidades podrían desempeñar un papel más activo en la preparación de las carreras laborales de los jóvenes. En sus primeros empleos, los jóvenes tienen poco que decir sobre sus condiciones de trabajo. Una vez que han adquirido más experiencia, adquieren mayor poder de negociación para poder obtener más horas, un contrato permanente o un aumento en salario.

Es importante que las mujeres jóvenes realmente hagan uso de este poder de negociación. Es conocido de investigaciones anteriores (Van den Brakel et al., 2014) que menos mujeres que hombres (25% versus 42%) negocian su salario. Esto puede desempeñar un cierto papel en las diferencias salariales entre mujeres y hombres especialmente entre los mayores de 30 años.



Las habilidades de negociación también pueden ser importantes para obtener más horas, y la capacitación en estas habilidades podría ser un elemento útil en la solicitud de empleo, mediante cursos impartidos a jóvenes a punto de graduarse en formación profesional secundaria superior y en la universidad.

### Atención a empresas y sectores laborales concretos

Una proporción sustancial de mujeres y hombres jóvenes que trabajan a tiempo parcial lo están haciendo involuntariamente. En cierta medida, esto parece ser un problema para los trabajadores jóvenes en todos los sectores, que puede resolverse gradualmente en la medida en que éstos, hombres más que mujeres, pueden obtener más horas de trabajo de su empleador.

Sin embargo, también parece ser en parte un problema estructural en varios sectores femeninos específicos (cuidado de niños y cuidado en el hogar), especialmente en trabajos en nivel de medio o bajo.

Las primeras investigaciones sobre el empleo a tiempo parcial también mostraron que las mujeres jóvenes veían como un problema el no poder obtener empleos a tiempo completo. El argumento frecuentemente alegado por los empleadores a este respecto era que el trabajo a tiempo completo es generalmente físico y demasiado extenuante.

A veces, sin embargo, para los empresarios, la flexibilidad también juega un papel relevante cuando tienen escasez de personal, por ejemplo debido a una enfermedad o bajas de sus trabajadores, y pueden recurrir a mujeres con empleos a tiempo parcial para trabajar temporalmente más horas.

Curiosamente, en sectores como la construcción o la industria, donde los hombres realizan un trabajo físicamente pesado, el empleo a tiempo completo nunca se considera como problemático. Por lo tanto, parece que las diferentes normas de género se aplican en diferentes sectores.

Se podría llevar a cabo más investigación para determinar las opiniones de los empleadores sobre la deseabilidad del trabajo a tiempo parcial por y para las mujeres, y los motivos para aceptar o rechazar las solicitudes de los trabajadores para aumentar sus horas de trabajo. Esa investigación también podría valorar si los empleados trabajan a tiempo parcial en lugar de a tiempo completo debido a una fuerte preferencia por uno u otro, o si hay otros motivos vinculados al trabajo típicamente desarrollado por mujeres y sectores masculinos.



Desde la perspectiva de promover la independencia económica, no es deseable que las mujeres jóvenes no tengan la oportunidad de trabajar a tiempo completo y ganar un salario concomitante. Esto es principalmente un asunto de los empleadores y los sindicatos en empresas y sectores concretos.

El gobierno podría situar el empleo a tiempo parcial en la agenda de las negociaciones con los interlocutores sociales. Puede ser que la escasez de personal en el los sectores de cuidado y educación ahora o en el futuro cercano lleve a un aumento en el número de horas de trabajo.

Si realmente el trabajo es físicamente demasiado extenuante, podrían ser necesarias las adaptaciones en las condiciones de trabajo para evitar o reducir las sobrecargas. Más allá de esto, se debería replantear la práctica de ofrecer trabajos a tiempo parcial a mujeres y hombres jóvenes como práctica habitual

La posición de mujeres y hombres jóvenes con una formación profesional de grado medio o de estudios secundarios también merecería más atención por parte de los empleadores. Surgió de los grupos estudiados que los empleadores se preocupan en mayor medida por las necesidades y la posición de sus trabajadores jóvenes más educados. Parece que, en cambio, tienen un punto ciego para los menos cualificados.

También se recomienda que las horas de trabajo se conviertan en un elemento fijo en las entrevistas de evaluación con todos los empleados, al igual que ya lo son el nivel de salario u otros aspectos de la relación laboral.

Una investigación anterior mostró que esto no era práctica común entre los empleadores, pero las mujeres con pequeños empleos a tiempo parcial rara vez toman la iniciativa de discutir el número de horas que trabajan con su empleador.

## **PANORAMA DEL MERCADO DE TRABAJO EN 2018<sup>32</sup>**

En enero de 2018, casi 8,7 millones de personas en los Países Bajos tenían un empleo remunerado. La fuerza de trabajo empleada (de 15 a 74 años de edad) ha aumentado en 15.000 personas en promedio en cada uno de los últimos tres meses, según las cifras publicadas por Statistics Netherlands (CBS).

Más de 4.2 millones de personas no tenían trabajo remunerado por razones variadas. Entre estas personas, 380.000 indicaron que habían

<sup>32</sup> Fuente: Oficina Central de Estadística, CBS, febrero 1018

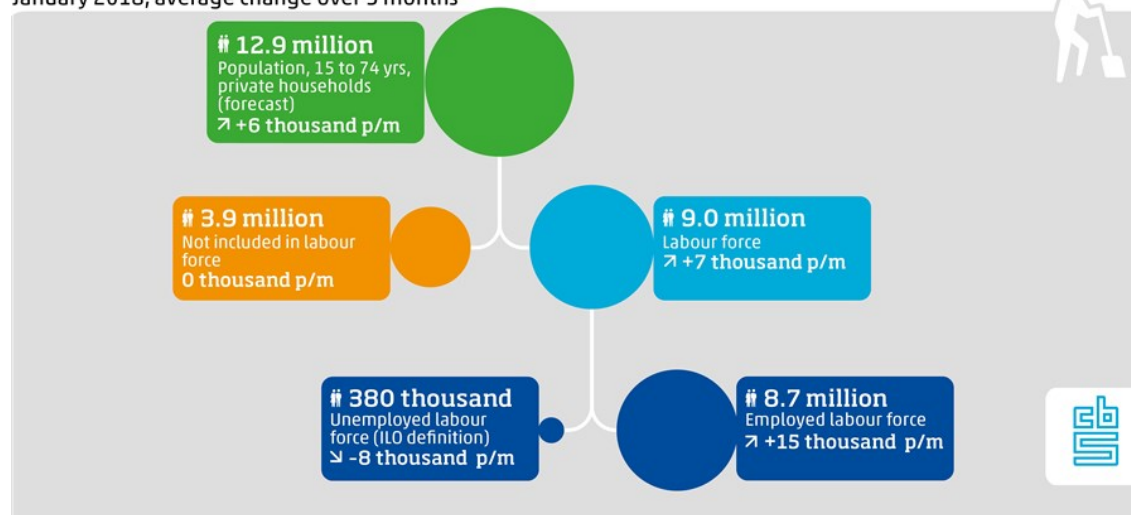
estado buscando trabajo recientemente y que también estaban disponibles de inmediato; constituyen la fuerza de trabajo desempleada en la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En los últimos tres meses, su número ha disminuido en un promedio de 8.000 por mes.

El otro grupo sin trabajo, cerca de 3.9 millones de personas, no había estado buscando y / o no había estado inmediatamente disponible para trabajar recientemente. Su número se ha mantenido sin cambios, según las cifras de CBS. La Agencia de Seguros para Empleados (UWV) registró un pequeño aumento en el número de beneficios de desempleo (WW) alcanzando un total de 335.000 en enero.

### Cambios en la población activa en los últimos tres meses

#### Changes in labour force composition

January 2018, average change over 3 months



### La Tasa de desempleo (definición de la OIT) cae al 4,2 %

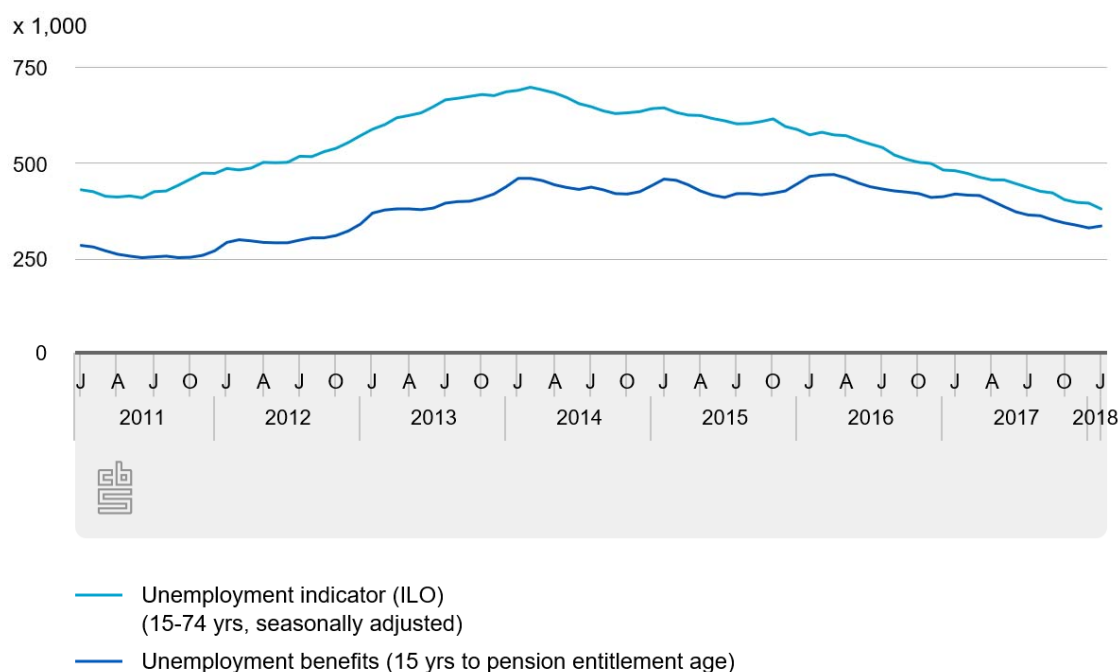
Con el fin de permitir la comparación de la evolución cíclica en el mercado laboral entre los países, el indicador de desempleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a menudo se toma como una medida. De acuerdo con este indicador, los "desempleados" incluyen a todas las personas de entre 15 a 74 años que no tienen trabajo remunerado pero que están buscando activamente o están inmediatamente disponibles para el trabajo remunerado. Había 380.000 desempleados en enero, lo que equivale al 4,2% de la población activa. Un mes antes, en diciembre de 2017 fue del 4.4 %.

La tasa de desempleo no incluye a todas las personas desempleadas que están dispuestas a trabajar. Las personas que sí desean trabajar pero que no han buscado trabajo y / o no han estado disponibles recientemente por

algún motivo en particular, no cuentan para la definición de desempleo de la OIT.

Por la misma razón, los trabajadores a tiempo parcial que desean trabajar más horas no se consideran desempleados. CBS describe a estos grupos trimestralmente, además de incluirlos en informes trimestrales sobre el número de horas trabajadas por personas con empleo remunerado. Las cifras mensuales sobre personas con empleo remunerado (la población activa) incluyen a todas las personas que trabajan, independientemente de la cantidad de horas trabajadas.

Unemployment indicator (ILO) and unemployment benefits, seasonally adjusted



Source: CBS, UWV

## Prestaciones de Desempleo

*Ligero aumento de las prestaciones de desempleo (WW) respecto a diciembre de 2017*

En enero de 2018, el número de prestaciones de WW aumentó en 5.000 (+1.5%) con respecto a diciembre de 2017, alcanzado 335.000 prestaciones. El aumento está relacionado con las influencias estacionales y es más agudo en la agricultura y la pesca, en la construcción y en las agencias de empleo temporal.

En términos interanuales, se constata una disminución superior a la media en el número de prestaciones de desempleo de trabajadores de agencias de empleo temporal y del sector de la construcción en 2017. El número de prestaciones de WW entre las mujeres se mantuvo prácticamente sin cambios después de diciembre, frente a un aumento de los beneficios entre los hombres. Esto se puede explicar por el hecho de que los hombres se emplean con relativa frecuencia en sectores industriales sensibles a la estacionalidad.

#### *Fuerte caída en las prestaciones de WW año tras año en ocupaciones técnicas*

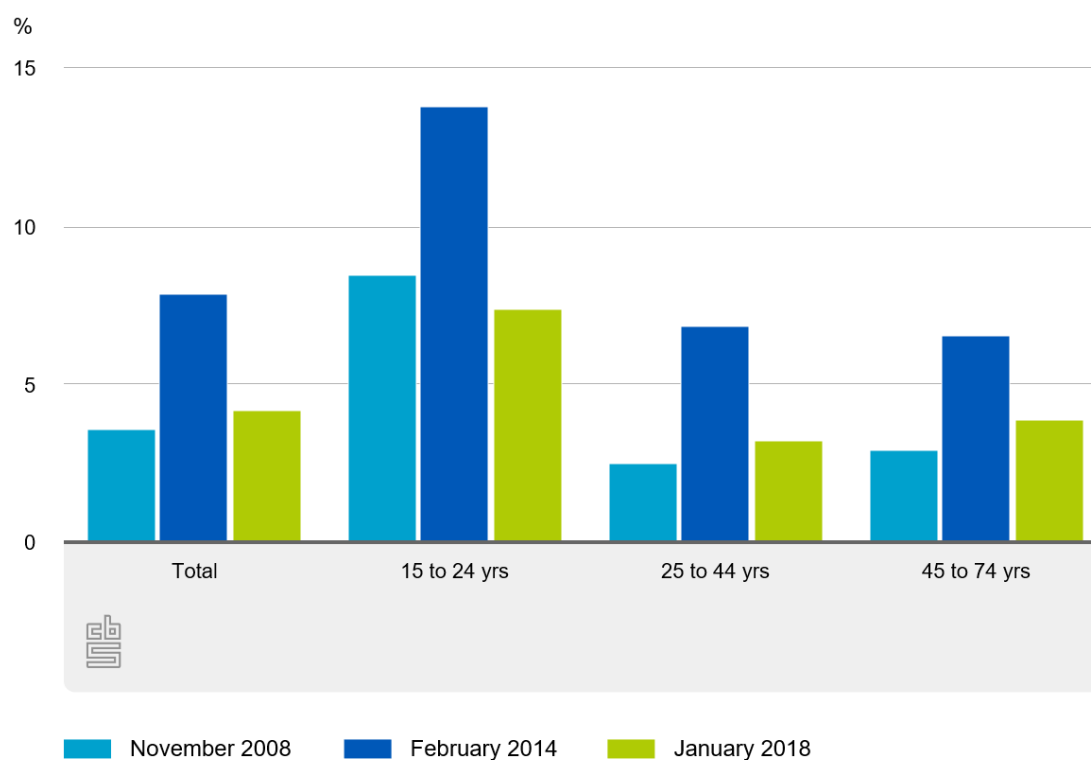
En relación con los doce meses anteriores, el número de prestaciones de WW disminuyó en un 20% en enero. El declive más marcado se observó en ocupaciones técnicas, transporte y logística. La caída más sustancial se observó en ocupaciones técnicas con una disminución del 38.9%.

#### *El desempleo juvenil se sitúa por debajo del nivel previo a la crisis*

La tasa de desempleo general estuvo en su punto máximo en febrero de 2014: 7.9%. Desde entonces, ha disminuido casi continuamente. En enero de 2018, la tasa de desempleo se mantuvo **en 4.2 por ciento**, aun ligeramente por encima del nivel previo a la crisis que era del 3.6% en noviembre de 2008.

Sin embargo, el desempleo juvenil ahora está en un nivel más bajo que antes de la crisis económica. El mes pasado, se ubicó en 7.4% de la población activa juvenil frente al 8.5% que se registró en noviembre de 2008. Se observa una disminución principalmente entre los jóvenes desempleados que ya no están en el sistema educativo: 5.8% de este grupo estaban desempleados en el cuarto trimestre de 2017 versus 7.6% en el cuarto trimestre de 2008.

## Unemployment rate (ILO)



### *Potencial de trabajo no utilizado*

Todos los meses, CBS publica cifras sobre el tamaño de la población activa empleada y desempleada, así como del grupo no incluido en la población activa (definición de la OIT).

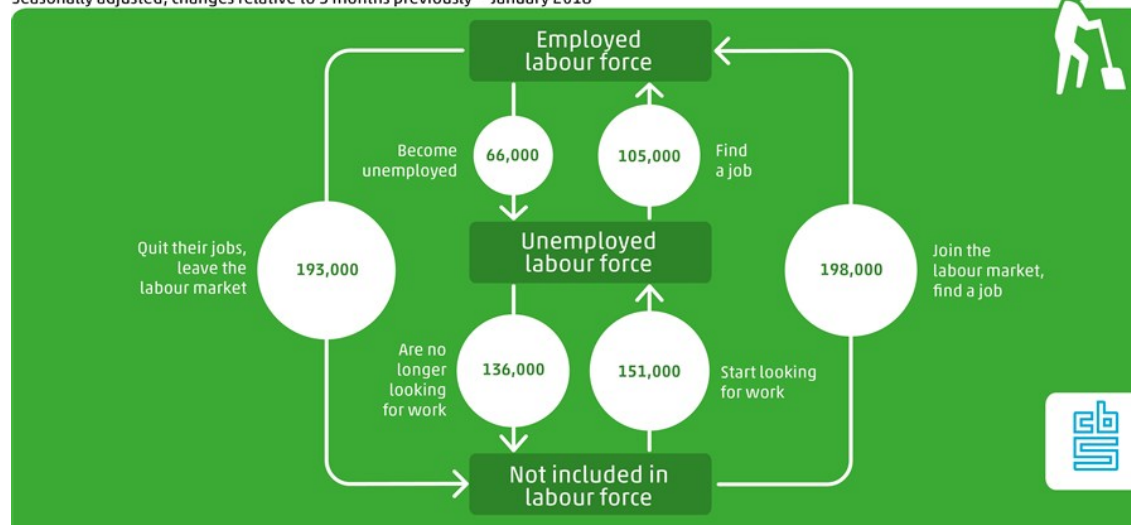
Sin embargo, la población activa desempleada no incluye todo el potencial laboral no utilizado; otros grupos forman parte del potencial laboral no utilizado, además de los desempleados según el indicador de la OIT. El tamaño y la composición de estos grupos se informan cada trimestre. La imagen general que se describe a continuación se basa en las últimas cifras trimestrales (3 trimestre de 2017). Los avances en el potencial laboral total no utilizado están estrechamente relacionados con la evolución del desempleo según la definición de la OIT.

### *Casi 8.7 millones de empleados en el cuarto trimestre de 2017*

En el cuarto trimestre de 2017, casi 8,7 millones de los 12,9 millones de personas de 15 a 74 años tenían un empleo remunerado, mientras que 391.000 estaban desempleados (indicador de desempleo de la OIT, sin ajuste estacional). Estos incluyeron a 138.000 que habían estado buscando trabajo durante doce meses o más. Casi dos de cada tres desempleados de larga duración tenían al menos 45 años.

### Labour market flows

Seasonally adjusted; changes relative to 3 months previously - January 2018



El potencial de trabajo no utilizado no solo comprende a las personas sin trabajo. Entre los 4,2 millones de personas que trabajan a tiempo parcial, 420.000 buscaban más horas de trabajo en el cuarto trimestre, y también estaban disponibles de inmediato para más trabajo. En el cuarto trimestre de 2017, el potencial laboral no utilizado total se situó en más de 1,2 millones, frente a cerca de 1,4 millones del año anterior.