

PAISES BAJOS

AUMENTA LA CONFLICTIVIDAD LABORAL ²²

Según las últimas cifras de la Oficina Central de Estadísticas, desde el año 2008 no se habían producido en Holanda tantas huelgas como en 2017. Los empleados cesaron en su actividad 32 veces el pasado año. Esta cifra es siete veces mayor que la de 2016 y mayor que las cifras de los últimos 29 años. Tampoco había habido anteriormente tantos empleados involucrados en el cese de la actividad laboral como el pasado año.

Se perdieron 306 mil días hábiles en las huelgas, en comparación con los algo más de 19 mil en 2016. En los últimos veinte años, el número de días de trabajo perdidos no había sido tan alto. El número de empleados que participaron en una huelga también fue considerablemente mayor que un año antes. En 2017 hubo 147 mil, frente a los 11 mil de 2016.

Con la excepción de 2016, el número de paros en la actividad laboral ha ido aumentando cada año desde 2011. En 2017 hubo 32, la cifra más grande en casi treinta años. Especialmente aumentó el número de huelgas de corta duración, de entre más de uno y menos de cinco días hábiles.

La mayoría de las huelgas en la industria y el transporte

Los empleados de la industria y del sector de transporte y almacenamiento fueron los que hicieron huelga con mayor frecuencia en 2017, 13 y 12 veces respectivamente. En la industria, se perdieron unos 10 mil días hábiles, en el sector de transporte y almacenamiento más de 2 mil. Además, casi 2 mil empleados se reunieron en estos sectores para detenerse. Las huelgas que afectaron a más trabajadores tuvieron lugar en el sector educativo.

Huelgas generalmente propuestas y terminadas por los sindicatos

En 8 de cada 10 casos, los sindicatos fueron los que hicieron el llamamiento a la huelga. En 6 de cada 10 huelgas, los sindicatos también participaron en las negociaciones que llevaron a finalizar estos paros laborales.

La razón principal de las huelgas fue un conflicto en la negociación del convenio colectivo. Este fue el motivo en un tercio de los ceses de la actividad laboral. Casi en un 30 por ciento de las interrupciones de trabajo estaban relacionadas con otros puntos de disputa sobre las condiciones de

²² Fuente: Oficina Central de Estadísticas CBS, abril 2018

trabajo y en casi un 20 por ciento fueron las cuestiones salariales las que provocaron el conflicto.

La mitad de los profesores de las escuelas primarias insatisfechos con el salario

Las movilizaciones y los ceses en la actividad laboral de los profesores en la educación primaria se deben, entre otras razones, a la insatisfacción con el salario. La Encuesta Nacional de Población Activa (NEA), que la Oficina Central de Estadística CBS y el Instituto de conocimiento e innovación TNO están llevando a cabo conjuntamente, muestra que en 2017 la mitad de los maestros de educación primaria no estaban satisfechos con el salario. Esta cifra es significativamente mayor que la de 2016. La participación en la huelga también es considerablemente mayor que entre los profesores de educación secundaria y empleados en otras profesiones.

Además, según los docentes de educación primaria, se necesitan medidas para aliviar la carga de trabajo. En 2017, casi el 60 por ciento de los docentes consideró que las medidas ya tomadas eran insuficientes y casi el 30 por ciento pesaba que no se habían tomado medidas para aliviar los problemas de los docentes. En 2017, una mayor proporción de profesores que en 2016 defendía la necesidad de tomar medidas en el sector. Además, la mayoría de los docentes de educación secundaria también creía necesarias medidas (adicionales) para aliviar su carga de trabajo.

LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE ALTOS CARGOS Y TRABAJADORES AUMENTAN²³

La Oficina Central de Estadísticas informa que la diferencia en los salarios entre un alto cargo y un empleado medio ha aumentado ligeramente en las mil empresas más grandes de Países Bajos. El salario bruto anual de los cinco puestos mejor pagados por compañía fue 6,2 veces más alto que el salario de un trabajador medio a tiempo completo en estas grandes compañías. En 2010, esta brecha salarial era de 5,5 veces.

Los salarios anuales brutos de los cinco mil mayores asalariados entre las mil empresas más grandes en 2017, promediaron los 272 mil euros. Esto es 32 por ciento más que en 2010. El salario medio anual de todos los empleados a tiempo completo en todas las empresas en 2017 ascendió a más de 50 mil euros brutos al año, un 13 por ciento más que en 2010.

²³ Fuente: Oficina Central de Estadísticas: *El mercado de trabajo 2017 en cifras, abril 2018*

Las diferencias en los salarios brutos son mayores que en los salarios netos. Teniendo en cuenta los salarios netos en lugar de los brutos, la brecha salarial promedio para las miles de empresas más grandes está alrededor de 4,6 en lugar de 6,2. En 2015, la brecha salarial neta fue de alrededor de 4,4. Por tanto, la brecha salarial neta también ha aumentado gradualmente en los últimos años.

La "brecha salarial" representa la proporción entre la remuneración de los altos puestos de la industria en relación con el trabajador medio, pero no es un indicador de la desigualdad de ingresos en los Países Bajos. La desigualdad en el ingreso disponible de los hogares apenas cambió entre 2001 y 2015. La redistribución aumentó las disparidades de ingresos entre salarios, ganancias y patrimonio, pero esto fue compensado por un aumento de la redistribución a través de prestaciones sociales, impuestos y cuotas.

La brecha salarial en el sector financiero disminuye

La brecha salarial es mayor en la industria de la información y la comunicación que en cualquier otro sector: en promedio, un alto cargo gana 12,7 veces más que los empleados comunes en la misma empresa. La diferencia también es relativamente grande en la industria y el comercio. Hasta final de 2016, la brecha salarial fue más alta en servicios financieros. En esta industria, la brecha salarial ahora ha disminuido de 12,5 en 2016 a 9,6 en 2017.

Para algunas empresas con grandes diferencias salariales, no es tanto que los altos puestos tengan mucha, sino que los salarios de los empleados ordinarios resultan bajos. Este es el caso, por ejemplo, cuando trabajan relativamente muchos jóvenes, como en el sector de la hostelería y el comercio. La brecha salarial más pequeña es la del sector educativo, la atención asistencial y la de Administración Pública. Para las instituciones públicas y semipúblicas, se aplica la Ley holandesa de normalización de ingresos máximos, que establece límites en el nivel de la remuneración.

En los altos puestos de una empresa, los hombres son mayoría. Solo uno de cada cinco altos cargos entre las mil empresas más grandes en 2017 era desempeñado por una mujer (21 por ciento). En 2010 esta cifra fue del 17 por ciento. La proporción de mujeres entre los que más ganan está en línea con la proporción de mujeres en el grupo de trabajadores a tiempo completo: 23 por ciento de todos los puestos de trabajo de los empleados a tiempo completo están ocupados por mujeres. Este porcentaje se ha mantenido estable en los últimos años.

En 1 de cada 8 empresas, mayoría de mujeres en los altos puestos

Solo en 120 de las mil empresas más grandes de Países Bajos, las cinco personas mejor pagadas son en su mayoría mujeres. Estas empresas se encuentran principalmente en el sector de los cuidados sanitarios. En seis grandes compañías, los altos cargos estaban ocupados exclusivamente por mujeres. Por otro lado, hay 378 grandes compañías en las que las cinco personas mejor remuneradas son exclusivamente por hombres.

Salarios de al menos 100 mil euros

Las cifras para todas las empresas en los Países Bajos muestran que en 2017 un promedio de 198 mil trabajadores tenían una nómina de al menos 100 mil euros anuales. Esto es el 2,4 por ciento de todos los puestos de trabajo. En 2010, este dato era de 133 mil empleados.