Situación del mercado laboral y el valor de salario en los Países Bajos

Lifelong Learning Programme

Agenda de la presentación

- Números más importantes
- Desarrollos en el mercado laboral hollandes
- Historia del valor de salario
- La ley "Trabajo según el saber y la capacidad" se cambia en „Participatiewet“
- "Lohn Dispensatione" (instrumento nuevo)

Números más importantes 11-2012

• Población	16.720
• Población laboral	7.885
• Población laboral, trabajando	7.400
• Población laboral, desempleo	571
Desempleo en diciembre 2012	7,2%
en julio 2011	5,0%

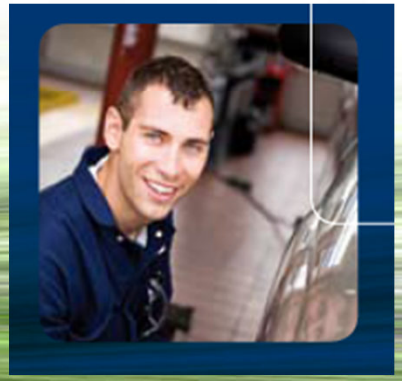
x1000 Bron: CBS

Números más importantes 11-2012

Grupo destinatario Actíva:

•Apoyo de los desempleados (UWV)	313 (2012/10)
•Ayuda social (municipios)	319 (2012/07)
•Apoyo incapacidad laboral (UWV y municipios)	828 (2011)

x1000 Fuente: CBS



¿Cómo luchan las autoridades contra el paro?

- Puestos de trabajo para gente que vuelve a participar en el proceso laboral o que sigue trabajando en otra función (costes salariales subvencionados)
- Alquiler de desempleados a largo plazo
- Puestos de participación bajo continuación del pago del apoyo estatal (máx. 2 años)
- Medidas de promoción para impedidos desempleados
  - Subvenciones de los costes salariales
  - Apoyo financial de los gastos de formación
- Obtención del trabajo social
- Experimentos en contexto con el paro
- Ayuda estatal a tiempo parcial de los desempleados
- Ventajas fiscales diferentes (empleados ancianos, programas de reintegración, EVC)

Historia del valor de salario (1)

- Trabajo subvencionado
- Necesidades de autoridades locales
  - Reducción de subvenciones de los costes salariales
  - Posición negociadora frente a los empleadores
  - Aumento del número de empleados subvencionados que entran en un puesto pagado regular

Historia del valor de salario (2)

- Desarrollo "Lohnwertmethode" (método valor de salario) Actíva 2003/2004
- Informe „De Vries“: Trabajo según el saber y la capacidad 2008
- Inicio proyecto piloto "Lohndispensation" (=salario sunvencionado) 2010

  (Experimentos en 32 municipios para 3 años)
- Ley "Trabajo según el saber y la capacidad"

  (concepto) 2011
- Introducción de la ley retrasada

  a causa de la caída del gobierno 2012/05
- Ahora la ley se llama Participatiewet

Ley "Trabajo según el saber y la capacidad" se hace „Participatiewet“ (=participación en el proceso laboral) (2014)

1. Integración de reglementaciones diferentes por la ley "Trabajo según el saber y la capacidad"

2. Concentración de subsidios para la reintegración

3. Apuesta del instrumento "Lohndispensation"
   - Dejar más gente participar en el proceso laboral
   - Emplear subvenciones más adecuadamente y efectivamente
   - Reducción de gastos

§ 6 Definiciones referente al empleo de mano de obra

Valor de salario:

Cierto porcentaje del salario jurídicamente válido para el trabajo que alguien perteneciente al grupo de "Lohndispensation", ha realizado en una función que coincide con su capacidad de rendimiento y mesurado en relación con la función de un empleado promedio con formación y experiencia comparables que no pertenece al grupo de "Lohndispensation".

¿Porqué ese ley nueva?

- Para que qualquiera puede sacar lo mejor de sí mismo
- Sirve para intereses sociales y económicos
- Por motivos financiales urgentes
- Las reglementaciones de hoy son demasiado "red de pesca" y de menos un trampolín para el trabajo pagado
- Las reglementaciones actuales leevan a una caída o forman un efecto de inclusión

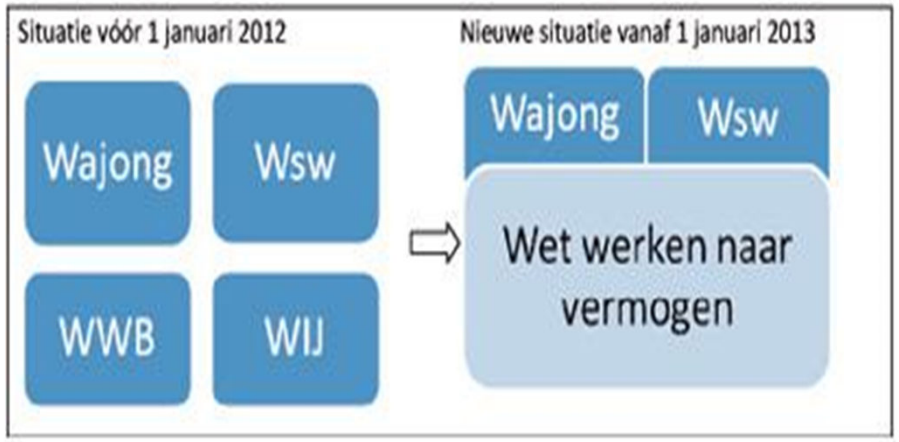
Ley nueva(Participatiewet 2014)

El gobierno quiere alcanzar con ese ley que:

1. La gente sea valorada por su capasidad de rendimiento y no por sus limitaciones

2. Solamente haya apoyo para los que realmente lo necesitan

3. Nace un sistema nuevo transparente, activador, estimulante que impida que le gente necesita prestación social



Instrumento nuevo "Lohndispensation"

- El empleador no paga el salario usual.
  Está liberado o dispensado.

- El empleador solamente paga por el parte del trabajo que se tiene que hacer, donde el empleado está realmente productivo (= valor de salario).

- La autoridad estatal añade el salario de personas que pueden reclamar un apoyo de la ley participación mediante un apoyo adicional a como máximo 100% del salario mínimo fijado por el gobierno (WML).

§ 10c Lohndispensation

§ 10 c

Si un empleador tiene la intención de concertar una relación laboral con una persona que pertenece al grupo destinatorio "Lohndispensation", el municipio comunal reduce el importe de la exigencia de esa persona con referencia a una retribución financial como consecuencia del trabajo realizado hasta el valor de salario, en esto divergente de lo que está ordenado por la ley con respecto al salario mínimo y a vacaciones subsidiados.

Grupo destinatorio

Personas...

- que reciben una contribución general o que no pueden exigir ninguna contribución
- para que fue comprobado que como consecuencia de impedimientos fisicales, mentales o psíquicos o por otras razones no están capaz de ganar el salario mínimo oficial en un empleo a jornada completa
- que pueden ganar como máximo 20% del salario mínimo

Grupo destinatorio

↓

Trabajar sin salario

↓

Medición del valor de salario

↓

Contrato laboral con „Lohndispensation“

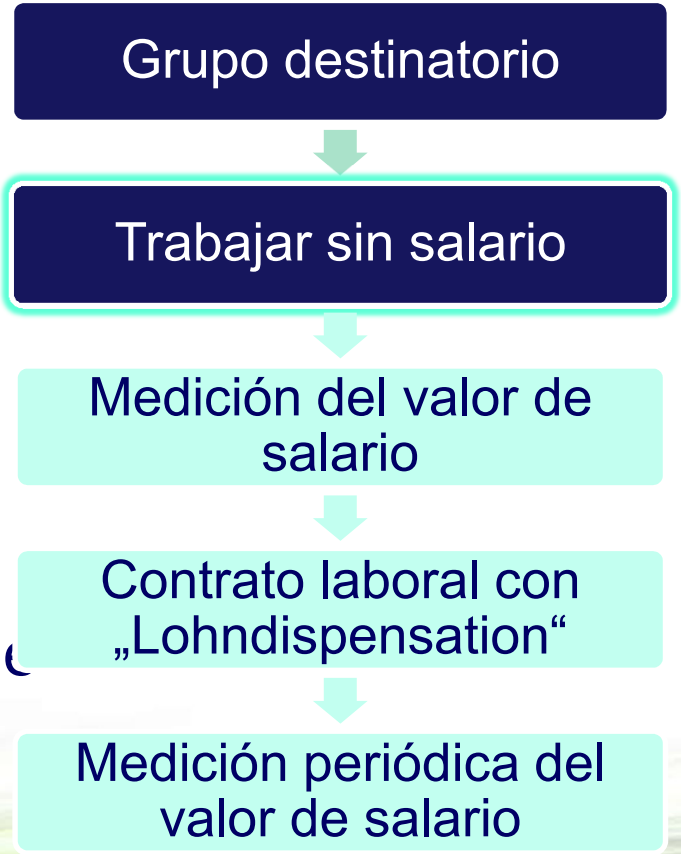
↓

Medición periódica del valor de salario

§ 6: Definiciones con respecto al empleo de mano de obra

Trabajar sin salario

- Hasta 3 meses
- Para empleados: Ritmo de trabajo
- Para empleadores: Imagen real sobre empleados potenciales
- Para municipios: ¿Qué tipo de apoyo es necesario?
- Informaciones para la medición del valor de salario



Medición del valor de salario

- Actíva método de medición del valor de salario
- Medición del rendimiento laboral en el puesto de trabajo

Grupo destinatorio

↓

Trabajar sin salario

↓

Medición del valor de salario

↓

Contrato laboral con „Lohndispensation“

↓

Medición periódica del valor de salario

Lifelong Learning Programme

Contrato laboral con „Lohndispensation“

- Decisión: Valor de salario para los empleadores
- Empleador puede divergir del salario mínimo
- Contrato laboral
- Cada otro apoyo como preparador laboral etc.

Grupo destinatorio

↓

Trabajar sin salario

↓

Medición del valor de salario

↓

Contrato laboral con „Lohndispensation“

↓

Medición periódica del valor de salario

Medición periódica del valor de salario

- Medición del valor de salario cada seis meses
- „Lohndispensation“ estructural se puede implementar

Grupo destinatorio

↓

Trabajar sin salario

↓

Medición del valor de salario

↓

Contrato laboral con „Lohndispensation“

↓

Medición periódica del valor de salario

¡Agradecemos a Ustedes por su atención!

Perspectief in personeel

Lifelong Learning Programme