

## BÉLGICA

### RECOMENDACIONES DEL CONSEJO NACIONAL DE EMPLEO PARA EL MERCADO LABORAL <sup>11</sup>

---

Al igual que había señalado el pasado año, el Consejo Superior de Empleo (CSE) ha vuelto a destacar, en su informe anual, que el mercado de empleo belga ha sobrellevado de forma satisfactoria la recesión económica de 2011. El CSE propone a las autoridades belgas que sigan actuando con prudencia porque desconfía que, en el futuro, el clima coyuntural permita mantener la misma tendencia.

El CSE defiende sus previsiones basándose en que, si bien la formación del Gobierno federal logró disminuir la incertidumbre en el país, el Programa gubernamental incluye importantes reformas institucionales y estructurales, como la aplicación de los nuevos instrumentos de gobierno que impuso la UE, que a su juicio son esenciales para la estabilidad del país ya que, junto con el saneamiento de las finanzas públicas, preservan el nivel de bienestar del futuro además de proteger la competitividad de la economía nacional y de promover el crecimiento del empleo. A juicio del CSE los objetivos indicados no se contradicen sino que sustentan el crecimiento de la economía, por lo que opina que deben respaldarse aquellas iniciativas y motores que desarrollen e inviertan en sectores con porvenir; investiguen y desarrollen nuevos productos; creen nuevas empresas, etc....; motores que podrían desplegarse más fácilmente y satisfactoriamente si disponen de mano de obra adecuada tanto en calidad como en cantidad. El CSE opina que debería también modernizarse el derecho laboral y reducir la exclusión/inseguridad que genera la escasez o inadecuación de la mano de obra en el mercado laboral.

El CSE invita a seguir reformando la política de empleo –a la que el Gobierno ya ha aportado algunas modificaciones de envergadura (mayor movilización de los demandantes de empleo, prolongación de la carrera profesional, regionalización de responsabilidades de empleo)– pero preservando las bases de solidaridad interpersonal de la seguridad social.

Para minimizar las secuelas de la crisis y adaptar el mercado de empleo belga a las necesidades de futuro, el CSE recomienda tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- que la población belga en edad de trabajar disminuye paulatinamente desde hace algunos años, ya que el mercado de trabajo cuenta con más salidas (mayores de 64 años) que incorporaciones (jóvenes que alcanzan la edad de 15 años). La población en edad de trabajar ha pasado de incrementarse en 70.000 personas en 2007 a 39.000 en 2011 y, para 2012 y 2013 se prevé que el incremento sólo sea de 14.000 y 17.000 personas respectivamente;
- que el empleo interior belga aumenta de manera menos sostenida, pese a que el pasado año haya sido una excepción con 62.000 unidades (37.000 en 2010);
- que el motor de la ocupación en Bélgica es el sector de servicios y, principalmente él de los «servicios a las empresas» donde, si bien en 2011 se generaron 23.000 empleos, la mayoría de ellos lo fueron en el circuito de trabajo temporal y aprovechando el sistema de los «cheque-servicio»<sup>12</sup> por lo que gran parte de dichas ocupaciones fueron, directa o indirectamente, subvencionadas por los poderes públicos;

---

<sup>11</sup> Fte.: Ministerio de Empleo belga Conseil Supérieur de l'Emploi Informe anual 2012

<sup>12</sup> Desde 2004, Bélgica ha instaurado el sistema de cheque-servicio (titre-service) para enmarcar el trabajo doméstico. El cheque servicio constituye un modo de pago, en el que hay una intervención financiera pública, que permite a los particulares abonar a una empresa homologada por las prestaciones de trabajo o servicios de proximidad efectuados

- que la tasa de empleo belga (20-64 años) sigue siendo inferior a la europea y no se prevé que mejore en los próximos años sino que, por el contrario, se predice un descenso de 3 décimas en 2013. En el pasado 2011 la tasa de empleo fue el 67,3%, valor que se sitúa muy alejado del 73,2% que debe alcanzarse en 2020. Para reducir la diferencia entre la tasa real y el objetivo de 2020, el CSE recomienda que se ajusten varios capítulos de la política federal de empleo a la realidad ocupacional que presentan las distintas Regiones del país;
- que aunque en 2011 se ha reducido en casi 20.000 unidades el número total de personas que buscaban empleo, a finales del referido ejercicio se contabilizaban 545.000 demandantes de empleo desocupados y, las previsiones para 2012 y 2013 apuntan un incremento de 25.000 personas/año, al igual que también se prevé que aumente el desempleo temporal por la persistencia de la crisis económica;
- que aunque entre 2010 y 2011 se hayan recuperado las ofertas de empleo pérdidas con la recesión económica de 2009, se prevé que la tendencia evolutiva sea menos sostenida (-10%) a partir de principios 2012;
- que se debe proseguir reformando el mercado de empleo no sólo para favorecer el mercado sino también para que contribuya a proteger la vida activa. La regionalización de las políticas de empleo no solo deben permitir una mayor eficacia sino que también deben realizarse teniendo en cuenta las especificidades requeridas en cada zona. El CSE indica que las políticas de empleo no sólo deben coordinarse a nivel federal sino también a nivel regional porque las economías se superponen.
- que para reformar el mercado de empleo se deben movilizar todos los niveles del sector público, agentes sociales, empresarios, etc. para que entre todos se aporte el mayor número de soluciones posibles y puedan corregirse las trabas a las que se enfrenta el mercado de trabajo y que acarreen no sólo exclusión sino también precariedad profesional: falta de conocimientos o insuficiencia de los mismos; inadecuación de las calificaciones. Actualmente cerca del 50% de los solicitantes de empleo no posee el título de enseñanza secundaria superior (bachillerato); problema al que se añaden otros como es la inexperiencia profesional –jóvenes que abandonan prematuramente el sistema educativo–, experiencia profesional obsoleta –mujeres que tras una pausa profesional vuelven a reintegrar el mercado laboral–, competencias sin el aval de la correspondiente titulación –demandantes de empleo mayores–, desconocimiento de equivalencia de los títulos extranjeros, dificultades de los trabajadores con discapacidades, etc.

---

por un trabajador en el marco de un contrato de trabajo contraído por éste con dicha empresa. El objetivo del sistema es dar, por una parte, solución al problema de los numerosos parados en Bélgica al tiempo que pretende oficializar los trabajos de limpieza realizados en los domicilios privados que generalmente se remuneran en negro

## **ESTRATEGIA GLOBAL PARA EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES MAYORES, EN EL MARCO DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO<sup>13</sup>**

---

En el marco del Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional, el Consejo Superior de Empleo ha analizado la situación de los trabajadores mayores de 55 años, con el fin de identificar los factores para estimular su inserción en el mercado laboral y proponer políticas públicas destinadas a elevar la tasa de empleo de este colectivo, estimulando una mayor adecuación entre las ofertas y las demandas de trabajo.

### **La tasa de empleo del colectivo de trabajadores mayores de 55 años ha aumentado pero todavía se sitúa por debajo de la media europea**

Según los últimos datos disponibles, en 2011 la tasa de empleo de la población activa entre 20 y 64 años en Bélgica se situaba en un 67,3% (por debajo de la media europea que ha sido del 68,6%). Esta tasa de ocupación varía en función de la edad de los trabajadores y en este sentido, en 2011, la tasa de empleo de los mayores de 55 años (38,7%) ha sido bastante más baja que la media del resto de los países europeos (47,4%). A pesar de que la política de empleo ha mejorado la situación del empleo de los trabajadores de 55 a 59 años desde el año 2000, el Pacto de solidaridad entre generaciones no ha conseguido mantener más tiempo en activo a los mayores de 60 años.

### **Características del empleo de los trabajadores de más edad**

El colectivo de los trabajadores mayores de 55 años, al igual que el resto de la población activa, constituye un grupo de trabajadores heterogéneo. Sus niveles de actividad y empleo son más bajos a medida se trata de grupos de edad más avanzada. Su tasa de ocupación depende del grado de cualificación y varía en función del sexo del trabajador, aunque en términos comparativos la participación de las mujeres y de los hombres mayores en el mercado disminuye en las mismas proporciones para el colectivo de trabajadores mayores de 50 a 54 años y para los trabajadores medianamente o poco cualificados. La situación se agrava en función de las propias características personales de los trabajadores, ligadas al nivel de estudios y de formación. La caída de la tasa de actividad para los que tienen estudios de mayor nivel empieza más tarde, en una franja de edad de 55 a 64 años.

Respecto a la permanencia en el mercado de trabajo los datos muestran que la salida efectiva del mercado laboral de las personas de edad avanzada a través de los sistemas de inactividad (régimen de prestación por desempleo con complemento de empresa, pensión anticipada, incapacidad e invalidez, etc....) aumenta a medida que aumenta la edad y, los mayores de 55 años constituyen un colectivo reducido de desempleados demandantes de empleo. En 2010, apenas el 2% de la población activa de 55 a 64 años buscaba activamente empleo, mientras que el 60,8% de este colectivo se había retirado anticipadamente del mercado de trabajo. Varias causas y también consecuencias explican esta situación. El 50% de las personas de edad se había retirado del mercado laboral vía los regímenes de jubilación anticipada o de prejubilación por convenio (el actualmente llamado desempleo con complemento de empresa). Entre otras causas de salidas anticipadas, también consta que el 12% abandonó el mercado laboral para dedicarse a las labores domésticas (particularmente, las mujeres), el 8% porque presentaba una incapacidad para el trabajo y el 7% porque se estaban beneficiando del estatuto de desempleado mayor con derecho a prestaciones, liberado de la obligación de búsqueda de empleo. Por lo que se refiere al abandono de la búsqueda activa de empleo, las personas de mayor edad no solamente lo han basado en motivos personales o familiares, sino también en problemas de salud o en las dificultades para encontrar un empleo a consecuencia de prejuicios sobre los trabajadores mayores. Estos dos últimos factores confirman, según el Consejo Superior de Empleo, que para

---

<sup>13</sup> Fte: Informe 2012 del Consejo Superior de Empleo «POUR UN VIEILLISSEMENT ACTIF»

reforzar el mantenimiento en el puesto de trabajo y/o la permanencia en el mercado laboral de las personas mayores, se debería estimular la adaptación de las condiciones y de la organización de trabajo y lanzar campañas de lucha más objetiva contra los estereotipos negativos que afectan el empleo de este colectivo.

### **Las medidas dirigidas a los trabajadores de más edad han contribuido decisivamente en la reducción de la vida laboral**

Entre las medidas que han estimulado la salida de los trabajadores mayores del mercado laboral destacan: el régimen de prejubilación llamado ahora “desempleo con complemento de empresa”, del que han podido beneficiarse los trabajadores a partir de 50 años (cuando las empresas se enfrentan con problemas económicos); el estatuto de desempleado mayor con derecho a prestaciones que permite ser liberado de la obligación de búsqueda de empleo a partir de 58 años; el régimen de jubilación anticipada, concedido (hasta el 31.12.1012) a partir de 60 años y la jubilación a partir de 65 años. Las salidas anticipadas del mercado laboral también han sido potenciadas por las normas sobre la interrupción de carrera o del crédito tiempo.

### **El endurecimiento reciente del acceso a las salidas anticipadas del mercado laboral**

La Reforma de las Pensiones, anunciada en el marco del Plan de Austeridad y en la Declaración de Política Gubernamental del 1º de diciembre 2011 del actual Gobierno, ha introducido cambios significativos en este ámbito, que tienen como objetivo incrementar la tasa de empleo de los trabajadores mayores y retrasar la edad real de la salida del mercado de trabajo, sin, por ello, aumentar la edad de jubilación establecida por ley, que se mantiene en 65 años.

La edad mínima de acceso a la jubilación anticipada (60 años hasta el 31.12.2012) aumentará 6 meses a partir de 2013 y continuará aumentando a un ritmo de 6 meses por año hasta alcanzar en 2016, la edad de 62 años. Por otro lado, el período mínimo de cotización efectiva (35 años hasta el 31/12/2012) aumentará gradualmente hasta alcanzar 40 años en 2016.

Por otro lado las normativas sobre los criterios de edad y la carrera profesional mínima del régimen de desempleo con complemento de empresa (antes prejubilación), también han sido sometidas a un cambio legislativo dirigido a establecer condiciones más rigurosas para acogerse al mismo. La edad mínima pasará de 58 años a 60 años, siempre que se acredite un período mínimo de cotización efectiva de 40 años, aunque la reforma mantiene el régimen anterior a las vidas laborales de larga duración.

Cabe también resaltar que la legislación belga de empleo establece incentivos que impulsan el mantenimiento en el puesto de trabajo de los trabajadores mayores por la vía de una reducción de las cuotas patronales para la Seguridad Social y por la vía de una participación del Gobierno federal en el coste salarial (Plan Activa) en la contratación de los demandantes de empleo mayores.

En cuanto al empleo de los trabajadores de más edad, se activan los dispositivos de reinserción laboral y de reorientación profesional (outplacement) de los demandantes de empleo que han sido despedidos en el marco de un despido colectivo y se ha adaptado recientemente la legislación para que las empresas que procedan a un despido colectivo respeten las pirámides de edad de su plantilla. Otras alternativas pueden ser presentadas por los agentes sociales en las reuniones del Consejo Nacional de Trabajo. Para apoyar más intensamente a los trabajadores de más edad, las empresas aplicarán asimismo un Plan de Empleo para los trabajadores mayores de 45 años.

## **Promover la formación continua y la adquisición de nuevas competencias para mejorar sus condiciones de empleabilidad**

Para superar los estereotipos relacionados con la edad y eliminar barreras que cuestionan la productividad de estos trabajadores conviene mejorar sus aptitudes a través de programas educativos adaptados que promueven, en particular, el aprendizaje de las nuevas tecnologías. La facilitación del acceso a las nuevas tecnologías y la formación en el uso de las mismas fomentarán las oportunidades de incorporación al mercado laboral de las personas mayores. Se hace hincapié en la necesidad de mejorar asimismo su participación en los sistemas de formación.

## **Incentivar medidas y acciones para adaptar las condiciones laborales**

El envejecimiento de las personas es indudablemente un desafío porque conlleva necesariamente un cierto deterioro físico y cognitivo, a los que se superpone una mayor propensión a presentar problemas de salud. Las condiciones de trabajo del entorno profesional influyen también en el bienestar físico y psíquico de los trabajadores. Más del 14% de los trabajadores mayores de 45 años han declarado que sus problemas de salud se habían agravado por el trabajo. La naturaleza del trabajo influye muy particularmente en la salud. Los trabajadores manuales son los más afectados por este riesgo. El porcentaje de absentismo laboral de los trabajadores mayores de 50 años, es el mismo que para los trabajadores del grupo de edad de 30 a 39 años pero la duración media de los días de ausencia es más pronunciada para el grupo más mayor.

Uno de los objetivos consiste en reforzar acciones concretas para mejorar las condiciones laborales de los mayores de más edad para que puedan continuar participando activamente en el mercado laboral.

La aplicación de normas de conciliación entre la vida laboral y familiar representa un factor de satisfacción en el trabajo. Por lo que se refiere a la flexibilidad del horario de trabajo, los trabajadores de más edad disfrutan de un grado de autonomía relativamente importante. Por otra parte la participación de estas personas en regímenes de trabajo con horarios atípicos (trabajo nocturno, de fin de semana, etc.) se reduce a medida que avanza la edad, en particular vía programas de reorientación profesional.

## **Adaptar las condiciones laborales en el marco de la política de recursos humanos**

Aunque los planes de diversidad apoyados por distintas autoridades regionales incluyen a los trabajadores mayores en los grupos de personas a las que van dirigidas las acciones en las políticas de personal, no se han aplicado todavía iniciativas interesantes de gestión del personal en función de la edad de los trabajadores. Las empresas belgas suelen aplicar solamente normativas reglamentarias que establecen la no discriminación por edad, regímenes especiales de reducción del tiempo de trabajo, etc....

Se hace hincapié en que comparando Bélgica con otros países europeos, los empleadores belgas no han desarrollado suficientemente acciones preventivas para mantener activos a estos trabajadores (formación continua de los trabajadores, movilidad funcional o externa, etc.), a pesar de ser aspectos claves en la gestión del personal.

No obstante, en los últimos años se ha mejorado progresivamente en la política de recursos humanos, tomando en consideración la edad de los trabajadores para promover su defensa y aplicar medidas correctoras, con el fin de asegurar que la gestión del personal desarrolle todo el potencial de los distintos grupos de edades con respecto a sus competencias, aptitudes y experiencia. Conviene incentivar esta estrategia global de las empresas que debe ser acompañada por una política sanitaria eficaz.

## **La elevada presión demográfica y las transformaciones estructurales de la sociedad que condicionan al mercado de trabajo requieren una mayor participación de la población global en edad laboral**

Dos estimaciones sobre las tendencias futuras del empleo sitúan la tasa de empleo de las personas de 20 a 64 años entre el 70,6 y el 71,2% antes de 2020. Con estos resultados, Bélgica no podrá lograr su objetivo de llegar a una tasa de empleo del 73,2%, en el marco de la estrategia UE 2020.

Para alcanzar, de aquí a 2020, el objetivo de empleo, conviene aumentar la participación en el mercado laboral de toda la población activa de 20 a 64 años y no solamente aumentar el nivel de empleo para los trabajadores de más edad. Hay indicios que anuncian que sin aumento de la población en edad laboral en el mercado de trabajo, la mano de obra disponible será insuficiente para cubrir las necesidades de empleo. Actualmente en Bélgica algunos sectores de actividad, como el de cuidados sanitarios, guardería de niños, residencias para mayores, etc.... se enfrentan ya con dificultades para cubrir las ofertas de trabajo. Conviene formar a la gente con las aptitudes adecuadas para los puestos de trabajo de hoy y de mañana.

La evolución de las economías modernas hacia actividades de servicios y de conocimientos implica además unos cambios estructurales de capacitación profesional para anticipar las necesidades del futuro mercado laboral y ajustar la oferta y la demanda de aptitudes. Este reto debe lograrse conforme señala la estrategia UE-20 mediante iniciativas para mejorar los resultados educativos y evitar el abandono escolar prematuro. La extensión de las trayectorias educativas plantea, a su vez, desafíos complejos vinculados con el aplazamiento de la incorporación de los jóvenes y la reducción de la duración de la vida laboral de los mismos. Para paliar esta situación, los países han aplicado reformas de la edad de acceso a la jubilación y/o de cálculos de pensión, conforme al nivel de esperanza de vida.

## **Bélgica estableció medidas recientemente para adaptar el mercado laboral belga al envejecimiento de la población, que tan solo han corregido parcialmente a este desafío**

Además de las disposiciones encaminadas a demorar el acceso a los regímenes de salidas anticipadas del mercado laboral, la legislación belga no solamente contempla incentivos para dar un impulso al mantenimiento en el puesto de trabajo o a la contratación de los demandantes de empleo mayores de 50 años vía una reducción de los costes salariales, trayectorias de reconversión profesional en células de empleo, etc. También introdujo a partir del 1º de febrero de 2007 un sistema que bonifica los retrasos en el retiro anticipado a través de la concesión de un bonus de la pensión de jubilación por año de retraso en la jubilación anticipada, a partir de los 62 años. Aunque este incentivo de empleo podría haber contribuido al incremento de la tasa de empleo de los mayores de 62 años, no ha tenido mucho éxito. El acceso a esta medida no debería de limitarse solamente a un criterio de edad mínima, sería conveniente ligarlo también a la duración de la carrera profesional. Se evaluará el sistema de bonus de pensión antes del 1.12.2012 para reforzar el carácter incitativo de esta medida.

## El Consejo Superior de Empleo preconiza la ampliación y la integración de medidas a favor del envejecimiento activo en el marco de la política global de fomento de empleo

La institución hace hincapié en que el coste salarial comparado con la productividad del trabajador y el salario mínimo deseado por este, son elementos claves que influyen la decisión del empleador de contratar o mantener a los trabajadores más mayores. El Consejo opina que las tablas salariales deberían ser establecidas en función de las aptitudes y de la experiencia de los trabajadores, sin que la edad se tome en consideración y respecto a esta iniciativa sugiere se aproveche la reforma que contempla el alineamiento progresivo de los estatutos de los obreros y de los empleados para introducir un cambio de normativas respecto a la fijación de los salarios.

El Consejo indica que los regímenes de salida anticipada del mercado son rígidos en cuanto a los criterios a aplicar y que deberían de completarse con otra normativa más flexible que permita el abandono progresivo de la actividad profesional.

## INFORME SOBRE EL PARO EN BÉLGICA / SEPTIEMBRE 2012

---

A finales de septiembre había un total de 583.775 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados). Ello supone un descenso de 14.939 personas (2,4%) en base intermensual y un incremento de 20.495 personas (3,6%) en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa de 2010— ha sido de 11,6% (11,0% para los hombres y 12,3% para las mujeres).

A nivel regional y en términos intermensuales, el paro ha disminuido en las Regiones de Flandes y Valonia en 8.103 (3,6%) y 6.877 (2,5%) personas respectivamente. En la Región de Bruselas aumentó con 41 personas.

La variación por sexo refleja que, en el mes de septiembre y en base intermensual, el paro de las mujeres se ha reducido considerablemente con 13.359 personas menos (4,4%). El colectivo de los hombres, aunque en menor medida que el de las mujeres, también se redujo con 1.559 personas menos (0,5%). En la variación interanual sin embargo, tanto los hombres como las mujeres han tenido un incremento de 16.065 (5,6%) y 4.430 personas (1,5%).

La variación por grupos y sexos refleja que, en base intermensual, los colectivos de jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años, demandantes de empleo de larga duración (2 años y más) y jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera han disminuido en 0,8% (1.099 personas), 0,4% (798 personas) y 2,3% (1.405 personas).

En el reparto por nacionalidades también se observa la tendencia a la baja ya que, tanto los nacionales como los ciudadanos UE, españoles y extranjeros extracomunitarios disminuyeron, con respecto al mes anterior, en 13.473, 598, 95 y 868 personas respectivamente.

Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) – Septiembre 2012

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
<b>Año 2012</b>												
Enero	561.649	290.604	271.045	203.583	106.813	96.770	250.333	126.434	123.899	107.733	57.357	50.376
Febrero	558.685	290.770	267.915	201.920	106.782	95.138	249.192	126.521	122.671	107.573	57.467	50.106
Marzo	545.732	283.654	262.078	195.978	103.496	92.482	242.254	122.685	119.569	107.500	57.473	50.027
Abril	536.352	278.601	257.751	191.395	100.854	90.541	238.575	120.849	117.726	106.382	56.898	49.484
Mayo	527.676	274.405	253.271	188.222	99.592	88.630	235.042	119.331	115.711	104.412	55.482	48.930
Junio	530.455	272.817	257.638	189.422	98.923	90.499	235.162	117.976	117.186	105.871	55.918	49.953
Julio	581.744	294.292	287.452	214.419	110.497	103.922	258.558	126.828	131.730	108.767	56.967	51.800
Agosto	598.714	300.562	298.152	224.325	114.783	109.542	264.661	128.617	136.044	109.728	57.162	52.566
Septiembre	583.775	298.982	284.793	216.222	113.551	102.671	257.784	128.065	129.719	109.769	57.366	52.403
<b>Año 2011</b>												
Julio	572.273	285.378	286.895	211.524	106.380	105.144	253.299	122.687	130.612	107.450	56.311	51.139
Agosto	581.302	286.692	294.610	211.451	104.846	106.605	261.678	125.445	136.233	108.173	56.401	51.772
Septiembre	563.280	282.917	280.363	200.140	101.411	98.729	254.511	124.512	129.999	108.629	56.994	51.635
Octubre	547.612	277.686	269.926	191.568	98.072	93.496	248.197	122.726	125.471	107.847	56.888	50.959
Noviembre	538.712	274.371	264.341	186.424	95.678	90.746	244.894	122.036	122.858	107.394	56.657	50.737
Diciembre	540.735	277.466	263.269	191.987	99.148	92.839	242.470	122.045	120.425	106.278	56.273	50.005
Diciembre 2011	540.735	277.466	263.269	191.987	99.148	92.839	242.470	122.045	120.425	106.278	56.273	50.005
Junio 1011	518.654	262.433	256.221	182.510	92.523	89.987	231.770	114.695	117.075	104.374	55.215	49.159
Enero 2011	555.654	285.775	269.879	203.089	105.732	97.357	246.526	123.783	122.743	106.039	56.260	49.779
Diciembre 2010	551.174	283.495	267.679	199.834	103.907	95.927	245.622	123.565	122.057	105.718	56.023	49.695
Junio/2010	544.686	277.891	266.795	198.563	102.191	96.372	239.171	118.711	120.460	106.952	56.989	49.963
Enero/2010	580.112	300.431	279.681	214.320	113.149	101.171	261.240	131.910	129.330	104.552	55.372	49.180
Diciembre/2009	575.093	297.584	277.509	220.375	117.125	1103.250	252.223	126.365	125.858	102.495	54.094	48.401
Junio/2009	536.214	271.993	264.221	195.309	101.628	93.681	242.967	119.151	123.816	97.938	51.214	46.724
Enero/2009	528.222	264.319	263.903	186.412	95.378	91.034	246.546	119.361	127.185	95.264	49.580	45.684
Diciembre/2008	516.141	255.765	260.376	178.037	89.406	88.631	243.985	117.623	126.362	94.119	48.736	45.383
Junio/2008	477.580	226.839	250.741	158.114	73.899	84.215	229.521	106.924	122.597	89.945	46.016	43.929
Enero/2008	516.922	248.541	268.381	169.701	80.651	89.050	253.376	119.773	133.603	93.845	48.117	45.728
Diciembre/2007	514.258	247.105	267.153	171.297	81.485	89.812	248.284	117.173	131.111	94.677	48.447	46.230
Junio/2007	498.662	235.372	263.290	168.053	77.443	90.610	238.663	110.898	127.765	91.946	47.031	44.915
Enero/2007	560.576	269.034	291.542	194.581	90.999	103.582	272.630	130.369	142.261	93.365	47.666	45.699
Diciembre/2006	557.274	265.861	291.413	194.596	90.276	104.320	269.022	127.947	141.075	93.656	47.638	46.018
Junio/2006	572.942	271.311	301.631	211.457	98.305	113.152	265.905	124.379	141.526	95.580	48.627	46.953
Enero/2006	593.408	280.190	313.218	219.277	101.993	117.284	276.444	128.836	147.608	97.687	49.361	48.326

Fuente: Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem). Los demandantes de empleo reagrupan las siguientes categorías de demandantes de empleo: parados completos indemnizados – demandantes de empleo - otros inscritos obligatoriamente y desocupados (incluidos jóvenes trabajadores en período de espera y demandantes de empleo libres desocupados).

Cuadro 2. Bélgica. Evolución de la tasa de paro - Septiembre 2012

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
<b>AÑO 2012</b>												
Enero	11,2	10,7	11,7	7,0	6,8	7,2	16,0	15,0	17,1	20,7	20,1	21,4
Febrero	11,1	10,7	11,6	6,9	6,8	7,1	15,9	15,0	16,9	20,6	20,1	21,2
Marzo	10,9	10,5	11,4	6,7	6,6	6,9	15,5	14,6	16,5	20,6	20,1	21,2
Abril	10,7	10,3	11,2	6,5	6,4	6,7	15,2	14,4	16,3	20,4	19,9	21,0
Mayo	10,5	10,1	11,0	6,4	6,3	6,6	15,0	14,2	16,0	19,8	19,4	20,2
Junio	10,6	10,1	11,2	6,5	6,3	6,7	15,0	14,0	16,2	20,0	19,5	20,7
Julio	11,6	10,9	12,4	7,3	7,0	7,7	16,5	15,1	18,2	20,6	19,9	21,4
Agosto	11,9	11,1	12,9	7,7	7,3	8,1	16,9	15,3	18,8	20,8	20,0	21,7
Septiembre	11,6	11,0	12,3	7,4	7,2	7,6	16,5	15,2	17,9	20,8	20,0	21,7
<b>AÑO 2011</b>												
Julio	11,5	10,6	12,6	7,3	6,8	7,9	16,3	14,6	18,2	20,6	19,7	21,7
Agosto	11,7	10,7	13,0	7,3	6,7	8,0	16,8	15,0	19,0	20,7	19,7	22,0
Septiembre	11,4	10,5	12,3	6,9	6,4	7,4	16,4	14,9	18,1	20,8	20,0	21,9
Octubre	11,1	10,4	11,9	6,6	6,2	7,0	16,0	14,6	17,5	20,7	19,9	21,6
Noviembre	10,9	10,2	11,6	6,4	6,1	6,8	15,7	14,6	17,1	20,6	19,8	21,5
Diciembre	10,9	10,3	11,6	6,6	6,3	7,0	15,6	14,6	16,8	20,4	19,7	21,2
Enero/2011	11,7	10,8	12,8	7,2	6,7	7,9	16,5	15,0	18,5	23,1	22,4	24,0
Junio/2011	10,5	9,8	11,3	6,3	5,9	6,8	14,9	13,7	16,3	20,0	19,3	20,8
Diciembre/2011	10,9	10,3	11,6	6,6	6,3	7,0	15,6	14,6	16,8	20,4	19,7	21,2
Enero/2010	12,2	11,3	13,3	7,6	7,2	8,2	17,5	15,9	19,5	22,8	22,1	23,7
Junio/2010	11,4	10,5	12,7	7,1	6,5	7,8	1,60	14,3	18,2	23,3	22,7	24,1
Diciembre/2010	11,6	10,7	12,7	7,1	6,6	7,8	1,65	14,9	18,4	23,1	22,3	24,0
Enero/2009	11,1	10,0	12,5	6,6	6,1	7,4	16,5	14,4	19,2	20,8	19,7	22,0
Junio/2009	11,3	10,2	12,5	6,9	6,4	7,6	16,3	14,4	18,7	21,4	20,4	22,5
Diciembre/2009	12,1	11,2	13,2	7,8	7,4	8,3	16,9	15,3	1,90	22,4	21,5	23,3
Enero/2008	10,9	9,4	12,7	6,0	5,1	7,2	17,0	14,5	20,2	20,5	19,2	22,1
Junio/2008	10,0	8,5	11,9	5,6	4,7	6,8	15,4	12,9	18,5	19,6	18,3	21,2
Diciembre/2008	10,8	9,6	12,4	6,3	5,7	7,2	16,4	14,2	19,1	20,5	19,4	21,9
Enero/2007	11,8	10,1	13,8	6,9	5,8	8,4	18,3	15,7	21,5	20,4	19,0	22,0
Junio/2007	10,5	8,9	12,5	6,0	4,9	7,3	16,0	13,4	19,3	20,1	18,7	21,7
Diciembre/2007	10,8	9,3	12,7	6,1	5,2	7,3	16,7	14,2	19,8	20,7	19,3	22,3
Enero/2006	12,5	10,6	14,9	7,8	6,5	9,5	18,5	15,6	22,3	21,3	19,7	23,3
Junio/2006	12,0	10,2	14,3	7,5	6,2	9,1	17,8	15,0	21,4	20,8	19,4	22,6
Diciembre/2006	11,7	10,0	13,8	6,9	5,7	8,4	18,1	15,5	21,3	20,4	19,0	22,2
Enero/2005	12,4	10,4	14,9	8,4			17,7			20,0		
Junio/2005	11,9	10,0	14,4	7,8			17,3			20,1		
Diciembre/2005	12,5	10,6	14,9	8,2	6,9	9,9	18,0	6,0	10,6	21,2	19,7	23,0

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem). Tasa de paro = demandantes de empleo desocupados con relación a la población activa al 30.06.2010.

Cuadro 3. Bélgica. Paro completo. Variación, respecto a períodos anteriores por regiones y sexo.- Septiembre 2012

TOTAL	DATO MENSUAL Septiembre 2012	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa	
	583.775	-14.939	-2,4	20.495	3,6
<b>POR SEXO</b>					
Varones	298.982	-1.580	-0,5	16.065	5,6
Mujeres	284.793	-13.359	-4,4	4.430	1,5
<b>POR REGIONES</b>					
<b>FLANDES</b>					
Ambos sexos	216.222	-8.103	-3,6	16.082	8,0
Varones	113.551	-1.232	-1,0	12.140	11,9
Mujeres	102.671	-6.871	-6,2	3.942	3,9
<b>VALONIA</b>					
Ambos sexos	257.784	-6.877	-2,5	3.273	1,2
Varones	128.066	-552	-0,4	3.553	2,8
Mujeres	129.719	-6.325	-4,6	-280	-0,2
<b>BRUSELAS</b>					
Ambos sexos	109.769	41	0,0	1.140	1,0
Varones	57.366	204	0,3	372	0,6
Mujeres	52.403	-163	-0,3	768	1,4

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 4. Bélgica. Paro completo. Variación con respecto a períodos anteriores por grupos y sexos.- Septiembre 2012

	DATO MENSUAL Septiembre 2012		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	583.775		-14.939		-2,4 %		20.495		3,6 %	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	133.111		-1.099		-0,8 %		8.967		6,6 %	
	<u>H</u> 71.446	<u>M</u> 61.665	2.236	-3.335	2,2 %	-5,1 %	6.568	2.399	10,1 %	4,0 %
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	198.688		-798		-0,4 %		1.206		0,6 %	
	<u>H</u> 102.894	<u>M</u> 95.794	126	-924	0,1 %	-0,9 %	2.658	-1.452	2,6 %	-1,4 %
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	58.611		-1.405		-2,3 %		6.319		12,0 %	
	<u>H</u> 30.268	<u>M</u> 28.343	680	-2.085	2,2 %	-6,8 %	3.760	2.559	14,1 %	9,9 %

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 5. Bélgica. Paro completo. Reparto por nacionalidades.- Septiembre 2012

Serie anual	Total general	Belgas	% s/ total	Ciudadanos UE	% s/ total	Españoles	% s/ total	% s/ ciudadanos UE parados	Extranjeros extracomunitarios	% s/ total
<b>Año 2012</b>										
Enero	561.649	455.324	81,0	49.453	8,8	4.606	0,8	9,3	56.872	10,1
Febrero	558.685	451.956	80,8	49.497	8,8	4.576	0,8	9,2	57.232	10,2
Marzo	545.732	439.826	80,5	48.873	8,9	4.545	0,8	9,2	57.033	10,4
Abril	536.352	432.135	80,5	48.334	9,0	4.558	0,8	9,4	55.883	10,4
Mayo	527.676	424.942	80,5	47.656	9,0	4.515	0,8	9,4	55.078	10,4
Junio	530.455	427.012	80,4	47.750	9,0	4.608	0,8	9,6	55.693	10,4
Julio	581.744	474.354	81,5	49.989	8,5	4.828	0,8	9,6	57.401	9,8
Agosto	598.714	490.257	81,8	50.635	8,4	4.905	0,8	9,6	57.822	9,6
Septiembre	583.775	476.784	81,6	50.037	8,5	4.813	0,8	9,6	56.954	9,7
<b>Año 2011</b>										
Julio	572.273	468.527	81,8	48.362	8,4	4.524	0,7	9,1	55.384	9,6
Agosto	581.302	477.410	82,1	48.609	8,3	4.577	0,7	9,4	55.283	9,5
Septiembre	563.280	460.146	81,6	47.728	8,4	4.445	0,7	9,3	55.406	9,8
Octubre	547.612	444.913	81,2	47.396	8,7	4.432	0,8	9,4	55.303	10,1
Noviembre	538.712	436.153	81,0	47.356	8,8	4.400	0,8	9,3	55.203	10,2
Diciembre	540.735	439.428	81,2	47.432	8,7	4.414	0,8	9,3	53.875	9,9
<b>Año 2011</b>										
Enero	555.654	453.464	81,6	47.894	8,6	4.279	0,7	8,9	54.296	9,7
Junio	518.654	419.127	80,8	46.074	8,8	4.322	0,8	9,3	53.453	10,3
Diciembre	540.735	439.428	81,2	47.432	8,7	4.414	0,8	9,3	53.875	9,9
<b>Año 2010</b>										
Enero	580.112	481.276	82,9	48.597	8,3	4.105	0,7	8,4	50.239	8,6
Junio	544.686	445.323	81,7	46.951	8,2	4.136	0,7	8,8	52.412	9,6
Diciembre	551.174	451.525	81,9	47.151	8,5	4.188	0,7	8,8	52.498	9,5
<b>Año 2009</b>										
Enero	528.222	440.335	83,3	42.536	8,0	3.458	0,6	8,1	45.351	8,5
Junio	536.214	445.043	82,9	44.514	8,3	3.700	0,6	8,3	46.657	8,7
Diciembre	575.093	478.439	83,1	47.429	8,2	4.021	0,6	8,4	49.225	8,5
<b>Año 2008</b>										
Enero	516.922	431.660	83,5	41.226	7,9	3.232	0,6	7,8	44.036	8,5
Junio	477.580	396.899	83,1	38.774	8,1	3.049	0,6	7,8	41.907	8,7
Diciembre	516.141	431.221	83,5	41.318	8,0	3.310	0,6	8,0	43.599	8,4
<b>Año 2007</b>										
Enero	560.576	469.401	83,7	44.774	7,9	3.390	0,6	7,5	46.401	8,2
Junio	498.662	414.703	83,1	40.485	8,1	3.234	0,6	7,9	43.474	8,7
Diciembre	514.258	430.635	83,7	40.649	7,9	3.221	0,6	7,9	42.974	8,3
<b>Año 2006</b>										
Enero	593.408	492.032	82,9	46.486	7,8	3.612	0,6	7,7	54.890	9,2
Junio	572.942	476.562	83,1	45.294	7,9	3.533	0,6	7,8	51.086	8,9
Diciembre	557.274	467.834	83,9	43.400	7,7	3.393	0,6	7,8	46.040	8,2

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 6. Bélgica. Parados completos españoles. Septiembre 2012

	DATO MENSUAL  Septiembre 2012	VARIACIONES			
		Diferencia en términos mensuales		Diferencia en términos anuales	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	4.813	-92	-1,8	368	8,2
Varones	2.833	-51	-1,7	206	7,8
- Jóvenes en periodo de espera	95	5	5,5	39	43,3
- Otros	2.738	-56	-2,0	167	6,4
Mujeres	1.980	-41	-2,0	162	8,9
- Jóvenes en periodo espera	88	4	4,7	29	49,1
- Otros	1.892	-45	-2,3	133	7,5

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)