

LANZAMIENTO DE UNA NUEVA PAGINA WEB PARA FOMENTAR EL EMPLEO Y LUCHAR CONTRA EL FRAUDE SOCIAL¹¹

El pasado mes de julio, la Ministra de Empleo y el Secretario de Estado para la lucha contra el fraude social lanzaron la página web “plusdemploisetdanslesregles.be” (más empleos y en regla)¹². La nueva página, de carácter informativo, reúne de forma concisa diversas medidas adoptadas por el Gobierno belga a lo largo de los últimos meses: a) las dirigidas al fomento del empleo a través de la reducción de los costes salariales y de seguridad social; y b) las encaminadas a combatir el fraude social en todas sus facetas.

Fomento del empleo mediante la reducción de los costes laborales

Una de las prioridades políticas del Gobierno belga consiste en estimular la creación de empleo a través de la reducción de los costes laborales, tanto directos (salarios) como indirectos (cotizaciones a la seguridad social).

En cuanto a los costes salariales, pueden citarse las siguientes medidas:

Ley para limitar los incrementos salariales

El Gobierno belga ha impulsado una ley mediante la que se prohíben durante los años 2013 y 2014 los aumentos salariales por encima de los originados por el sistema de indexación y los vinculados a adaptaciones por baremo (complemento de antigüedad). La anterior prohibición es aplicable tanto a los convenios colectivos de trabajo sectoriales como a los convenios colectivos de empresa e, incluso, a los contratos de trabajo individuales

.

¹¹ Fte.: WEB Servicio Público Federal de Empleo

¹² Esta página web no tiene nada que ver con las noticias aparecidas en la prensa belga durante el pasado mes de junio sobre el proyecto de creación de un sitio web contra el fraude social. Según dichas noticias, el Servicio de Información e Investigación Social (SIRS), organismo público belga encargado de organizar la lucha contra el trabajo ilegal y el fraude social, prevé poner en marcha a finales de este año o a principios del próximo un sitio web que permitirá a los usuarios denunciar casos de fraude social a través de un formulario electrónico.

Consiste en una reducción de la aportación económica de los trabajadores a la seguridad social (cuota obrera). Su importe mensual disminuye a medida que la retribución mensual del trabajador aumenta. La reducción asciende a 184 € al mes si el salario mensual bruto es inferior a 1.501,82 € y va reduciéndose gradualmente a partir de esta última cifra hasta que el salario mensual bruto alcanza el importe de 2.385,41 €. Alcanzado este importe el bono al empleo es igual a 0.

Por lo que se refiere a la reducción de los costes de Seguridad Social, se han adoptado las siguientes medidas:

Reducción estructural del coste de Seguridad Social

La reducción estructural consiste en una disminución general de las cotizaciones de las empresas a la Seguridad Social. La reducción estructural de cotizaciones es aplicable a todos los trabajadores en situación de alta en la empresa y se compone de tres elementos:

- Una deducción a tanto alzado por cada trabajador de 452,50 € al trimestre a partir del segundo trimestre del año 2013 y 455 € al trimestre a partir del primer trimestre del 2014.
- Una deducción complementaria por los trabajadores con salarios bajos (inferiores a 5.575,93 € brutos al trimestre en jornada a tiempo completo a partir del segundo trimestre de 2013 y 5.560,49 € a partir del primer trimestre de 2014). Para calcular esta deducción complementaria se aplica el coeficiente de 0,1620 a la diferencia existente entre las anteriores cuantías salariales y el salario bruto percibido por el trabajador por debajo de las mismas.
- Una deducción complementaria por los trabajadores con salarios altos (superiores a 13.359,80 € brutos al trimestre en jornada a tiempo completo a partir del segundo trimestre del 2013 y 13.401,07 € a partir del primer trimestre del año 2014). Para calcular esta deducción complementaria se aplica el coeficiente de 0,0600 a la diferencia existente entre el salario bruto percibido por el trabajador en cómputo trimestral y las anteriores cuantías salariales.

Reducción de la cotización por los primeros contratos

Se trata de una medida que permite a las empresas del sector privado beneficiarse de diversas deducciones en sus cotizaciones durante un periodo de tiempo determinado por la formalización de los tres primeros contratos de trabajo.

La deducción por el primer contrato puede realizarse por las empresas que nunca han estado sujetas al sistema de Seguridad Social, es decir, las empresas de nueva creación, o que no han tenido trabajadores en alta durante, al menos, los cuatro trimestres anteriores a la fecha de la primera contratación. Para beneficiarse de la deducción por la contratación del segundo trabajador, la empresa no debe haber tenido de alta simultáneamente a más de 1 trabajador durante los cuatro trimestres anteriores a la segunda contratación. Para beneficiarse de la deducción por la contratación del tercer trabajador, la empresa no debe haber tenido del alta simultáneamente a más de 2 trabajadores durante los cuatro trimestres anteriores a esta tercera contratación.

- Primer trabajador: 1.500 € durante 5 trimestres, 1.000 € durante 4 trimestres y 400 € durante otros 4 trimestres más.
- Segundo trabajador: 1.000 € durante 5 trimestres y 400 € durante 8 trimestres más.
- Tercer trabajador: 1.000 € durante 5 trimestres y 400 € durante 4 trimestres más.

Aumento de la reducción de los costes laborales por la contratación de jóvenes poco cualificados

Desde el 1 de julio de 2013, las empresas del sector privado pueden beneficiarse de un aumento de la reducción de sus costes laborales durante 3 años por la contratación de jóvenes poco cualificados. Los trabajadores contratados deben reunir los siguientes requisitos: tener menos de 27 años en el momento de la contratación, no disponer de un diploma o certificado de enseñanza secundaria superior, ser perceptor de prestaciones de desempleo y haber estado inscrito como demandante de empleo al menos 12 meses durante los 18 meses anteriores a su contratación.

Las ventajas asociadas a estas contrataciones son las siguientes:

- Una deducción de las cuotas patronales de 1.500 € al trimestre por cada trabajador contratado a tiempo completo. En caso de contrataciones a tiempo parcial o de duración inferior a un trimestre, el importe de la deducción se calcula proporcionalmente.
- El trabajador contratado recibe de la Oficina Nacional de Empleo (ONEM) 500 € cada mes, que pueden ser descontados de su salario neto por la empresa contratante.

Reducción de la cotización por trabajadores de más edad

La deducción de cotizaciones patronales por trabajadores de más edad tiene como finalidad evitar que el coste de cotización a la Seguridad Social de este colectivo sea excesivamente caro para las empresas, tanto por lo que se refiere al mantenimiento de su empleo como a su nueva contratación. Por lo tanto, reduciendo el coste de cotizaciones de estos trabajadores se fomenta su continuidad en el mercado de trabajo. Para beneficiarse de las correspondientes ventajas de cotización, los trabajadores deben cumplir tener 54 años como mínimo y recibir un salario inferior a 13.401,07 € brutos por trimestre. El importe de la deducción aumenta en función de la edad de los trabajadores de 54 o más años de edad contratados a tiempo completos:

- 400 € por trimestre desde los 54 a los 57 años
- € por trimestre desde los 58 a los 61 años
- 1.500 € por trimestre desde los 62 a los 64 años
- 800 € por trimestre para los trabajadores con 65 años o más

Reducción de la cotización por tutores

Esta deducción está destinada a las empresas que organizan formación profesional para jóvenes o sus profesores en sus propios centros de trabajo y, a tal fin, destinan a algunos de sus trabajadores a la realización de funciones de tutoría de aquellos. Como estos trabajadores dedican parte de su jornada laboral a realizar funciones de acompañamiento como tutores, sus horas de trabajo productivo perdidas son

compensadas en parte a la empresa mediante una deducción de sus cotizaciones a⁵⁷ la Seguridad Social. Para poder beneficiarse de esta deducción, tanto los tutores como los jóvenes que son formados deben cumplir una serie de condiciones.

Por lo que se refiere al tutor:

- Debe tener al menos 5 años de experiencia en la profesión que es objeto de la tutoría.
- Debe disponer de un certificado que acredite que él mismo ha recibido una formación para realizar funciones de tutor o un certificado de validación de sus competencias como tutor.

Por lo que se refiere a la persona que recibe la formación:

- Tratarse de un joven que, en el marco de sus estudios, siga una formación o realice un periodo de prácticas en empresa. En la mayor parte de los casos, el límite de edad de estos jóvenes es de 26 años, aunque en algún tipo de “stage” puede llegar hasta 30 años.
- Tratarse de un profesor de enseñanza secundaria técnica o de enseñanza secundaria profesional.
- El importe de la deducción por cada tutor es de 800 € por trimestre durante 4 trimestres como máximo.

Medidas para combatir el fraude social

Otra de las prioridades del Gobierno belga consiste en hacer frente a las situaciones de competencia desleal entre empresas derivadas de la existencia de fraude social. Entre las medidas adoptadas destacan las siguientes:

Responsabilidad solidaria por las deudas sociales, fiscales y salariales

Algunos sectores utilizan mecanismos entre el empresario principal y los empresarios subcontratistas con el único propósito de no cumplir sus obligaciones fiscales y de seguridad social. La Ley programa de 29 de marzo 2012 ha ampliado la responsabilidad solidaria por las deudas sociales y fiscales insertando un nuevo artículo 30 ter en la Ley de 27 de junio de 1969. Esta medida permitirá a la Oficina Nacional de Seguridad Social (ONSS) y a la Hacienda pública responsabilizar del pago de cotizaciones e impuestos adeudados tanto al propietario de la obra o industria (persona física o jurídica que contrata por un precio la ejecución de una obra o la prestación de un servicio), como al empresario principal y a la empresa intermedia inmediatamente anterior en la cadena formada por los empresarios subcontratistas de obras o servicios.

Otra de las novedades más importantes de la Ley Programa del 29 de marzo 2012 es la ampliación de los sujetos responsables en materia de pago de las retribuciones por la ocupación de trabajadores, que no termina en el empresario directo del trabajador afectado. El empresario principal o propietario de la obra o industria (persona física o jurídica que contrata por un precio la ejecución de una obra o la prestación de un servicio) tiene la obligación de verificar si el subcontratista o la empresa intermedia inmediatamente anterior en la cadena paga correctamente los salarios de los trabajadores ocupados y, a este efecto, podrá reclamar las copias de las fichas salariales que también deberán estar a disposición de la Inspección de Trabajo.

Además de las disposiciones en materia de responsabilidad solidaria previstas en la⁵⁸ Ley-programa de 29 de marzo de 2012, el 4 de marzo de 2013 entró en vigor la Ley de 11 de febrero de 2013, que establece las medidas aplicables a los empresarios que ocupan a trabajadores extranjeros de terceros países en situación ilegal (responsabilidad solidaria por salarios, impuestos y cotizaciones, sanciones económicas y/o penales, etc.)

Medidas a favor del sector de hostelería

Entre las medidas adoptadas por el Gobierno federal en el marco del Plan de Acción de lucha contra el fraude fiscal y social está incluido un amplio plan de acción dirigido al sector de la hostelería, que fue aprobado en el Consejo de Ministros de 26 de abril 2013. Los elementos más relevantes de este plan se centran en:

La instalación de cajas registradoras. Esta medida tiene como objetivo luchar contra el empleo no declarado en el sector. Su instalación en los establecimientos será voluntaria durante los años 2014 y 2015 y obligatoria a partir del 2016. Estas cajas registradoras se encuentran equipadas con un sistema de doble registro: el de las operaciones contables realizadas y el de los trabajadores intervinientes con sus horas trabajadas.

- La creación de un nuevo régimen de trabajo más flexible para la contratación de estudiantes. El nuevo sistema, que entrará próximamente en vigor, establece que el período de ocupación con un contrato de estudiante con cotizaciones reducidas (50 días por año) se puede ampliar con otro periodo de ocupación de 50 días adicionales en el marco de las nuevas disposiciones sobre el trabajo ocasional en el sector (ver apartado siguiente).
- Nuevas disposiciones sobre el trabajo ocasional. El estatus de trabajador ocasional del sector de la hostelería es aplicable a todo trabajador contratado por una empresa del sector o por una agencia de trabajo temporal mediante un contrato de trabajo por tiempo determinado o para la realización de un servicio determinado cuya duración no sea superior a dos días consecutivos.
- La reducción de las cotizaciones patronales de Seguridad Social por el personal fijo de plantilla. Este beneficio está condicionado a la instalación voluntaria durante los años 2014 de 2015 de las cajas registradoras. La reducción de las cotizaciones (500 euros hasta 800 euros/trimestre en el caso de trabajadores menores de 26 años) se aplica a un máximo de 5 trabajadores de empresas que ocupen a un máximo de 49 trabajadores.
- La reducción de las cotizaciones patronales a la Seguridad Social por la realización de horas extraordinarias, que también está vinculada a la instalación a partir de 2014 de las cajas registradoras. A este fin, el Gobierno belga ha decidido dedicar un presupuesto equivalente al 10% de los beneficios logrados por su programa de lucha contra el fraude social.

Nuevas reglas sobre desplazamiento y puesta a disposición de trabajadores

Por lo que se refiere al desplazamiento, en virtud del principio de libre circulación, una empresa instalada en un país miembro de la UE puede trasladar a sus trabajadores a Bélgica para prestar un servicio. Estos trabajadores desplazados deben ser retribuidos conforme a la normativa belga, pero se mantienen sujetos a la seguridad social de su país de origen. En tal caso, la administración competente del país de origen tiene que emitir el formulario A1, mediante el que se certifica que el trabajador desplazado y la empresa que le desplaza se encuentran al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social. Este certificado vincula en principio a la administración y a los jueces belgas. Sin embargo, para luchar contra el fraude en los desplazamientos, el Gobierno ha introducido una disposición legal en virtud de la cual las administraciones y los jueces belgas pueden, previa acreditación de la concurrencia de fraude, dejar sin efecto el formulario A1.

El Gobierno belga ha introducido también diversas modificaciones en la normativa que regula la cesión de trabajadores. La regla general aplicable a la cesión de trabajadores continúa siendo la prohibición de la actividad que consista en poner a los trabajadores contratados por una empresa a disposición de terceros, quienes los utilizan y sobre los cuales ejercen cualquier manifestación de la autoridad que pertenece a su empleador originario.

Una de las modificaciones introducidas recientemente ha consistido en clarificar qué se entiende por “transferencia de cualquier manifestación de la autoridad perteneciente al empleador originario”, detallando determinados supuestos en los que no se produce incumplimiento de la prohibición de ceder trabajadores. En primer lugar, la ley establece que no existe transferencia de autoridad cuando las órdenes que el empresario cesionario da al trabajador cedido lo son en materia de prevención de riesgos laborales.

En segundo lugar, por lo que se refiere a otro tipo de órdenes o instrucciones (por ejemplo, las relativas al contenido del trabajo, al tiempo de trabajo y descanso, al material de trabajo, a las personas con las que se debe colaborar, etc.), la ley establece que son válidas y que, por lo tanto, tampoco constituyen una “transferencia de la autoridad perteneciente al empleador originario” si se cumplen todas y cada una de las siguientes condiciones: 1) la facultad de que el cesionario dé instrucciones al trabajador puesto a su disposición debe constar en un contrato escrito entre la empresa cedente y la cesionaria; 2) este contrato escrito debe recoger de manera expresa y detallada cuáles son las instrucciones que el cesionario puede dar al trabajador puesto a su disposición; 3) el derecho del cesionario a dar este tipo de instrucciones no puede eliminar de ninguna manera la autoridad principal que corresponde al empleador originario; y 4) la ejecución efectiva del contrato escrito entre cedente y cesionario debe ajustarse en todo momento al contenido de sus cláusulas.

Falsos autónomos

Otro elemento que, sin duda alguna, repercute negativamente en el mercado de trabajo belga es el de los “falsos trabajadores autónomos”. Para combatir este fenómeno, el Gobierno decidió en 2012 modificar la legislación sobre el trabajo de los autónomos. La Ley de 2006, en su redacción anterior, no resolvía la inseguridad jurídica que se generaba cuando había que determinar si la relación entre las partes se desarrollaba en el marco de un contrato de trabajo por cuenta ajena (concurría vínculo de subordinación entre el mandante y el ejecutante) o, si por el contrario, tenía lugar en el marco de una colaboración por cuenta propia o autónoma (cuando no

concurría vínculo de subordinación). Para determinar la existencia de uno u otro tipo de relación jurídica, la ley de 2006 contaba tan sólo con varios criterios generales que podían ser completados con diversos criterios específicos aplicables a diversos sectores y profesiones. Una novedad de las modificaciones introducidas por la nueva normativa consiste en que estos criterios específicos serán fijados por real decreto previo informe favorable de diversas instancias, entre ellas diversos órganos paritarios. Otra novedad importante se refiere a la introducción de un mecanismo de presunciones legales aplicable exclusivamente a determinados sectores económicos (construcción, vigilancia/jardinería, transporte y limpieza). La ley enumera nueve criterios para determinar si la relación es por cuenta ajena o no. Si se cumplen más de la mitad de dichos criterios, se presume, salvo prueba en contrario, que la relación de trabajo es por cuenta ajena.

En definitiva, en su redacción actual, la ley establece un régimen de aplicación general y un régimen especial aplicable a los sectores de actividad antes enumerados. En primer lugar, por lo que se refiere al régimen general señalado, la ley prevé tres tipos de criterios para determinar la naturaleza de la relación de trabajo: unos criterios neutros, unos criterios generales y unos criterios específicos. Los denominados criterios neutros no pueden ser utilizados en la calificación jurídica de una relación de trabajo, ni en un sentido (trabajo por cuenta ajena) ni en otro (trabajo por cuenta propia). Se trata de elementos puramente formales que no son determinantes para concretar la naturaleza jurídica de la relación existente entre las partes. Estos criterios son los siguientes: la denominación del contrato, los datos de inscripción en la seguridad social, los datos de inscripción en la base de datos de empresas, los datos de inscripción en la administración fiscal y la forma en que los ingresos de la actividad son declarados a la administración fiscal.

Junto a los anteriores, la ley enumera una serie de criterios generales para calificar la relación de trabajo: la voluntad de las partes, la forma de organizar el contenido del trabajo, la forma de organizar el tiempo de trabajo y la existencia o no de control jerárquico. Finalmente, como antes se señaló, la ley establece un procedimiento para determinar criterios específicos propios de diversos sectores o profesiones. Estos criterios específicos (facultad de contratar personal, trabajo en los locales y con materiales propios o ajenos, etc.) no pueden ir en contra de los criterios neutros y generales fijados en la ley. La concurrencia de varios de los anteriores criterios (generales y específicos) permite en cada caso determinar si existe adecuación o no entre la forma de desarrollo de la relación de trabajo y la calificación que las partes han dado a la misma (por cuenta propia o ajena). En caso de que no exista correspondencia entre ambos elementos será posible recalificar la relación de trabajo entre las partes y aplicar el régimen de seguridad social que corresponda.

En segundo lugar, por lo que se refiere al régimen especial antes indicado, la ley establece para determinados sectores económicos (construcción, limpieza, vigilancia/jardinería y transporte de cosas y personas, salvo servicios de ambulancia y transporte de personas discapacitadas) un sistema de presunción de existencia de contrato de trabajo (es decir, de relación asalariada por cuenta ajena), destruible mediante prueba en contrario, si concurren más de la mitad de los nueve criterios que a tal fin se han establecido.

[Declaración Limosa](#)

Se trata de una normativa belga de prevención del fraude y de protección frente a la competencia desleal que se refiere específicamente a los trabajadores extranjeros. Consiste en la obligación de declarar previamente al Instituto Nacional de Seguridad Social (ONSS) las prestaciones de servicios realizadas por: trabajadores por cuenta

ajena desplazados temporalmente a Bélgica, trabajadores autónomos que ejercen temporalmente una actividad en Bélgica y becarios extranjeros residentes temporalmente en Bélgica para cursar estudios o para seguir una formación profesional. La Ley marco de 27 de diciembre de 2006, vigente desde el 1 de abril de 2007, regula la declaración Limosa. La normativa establece que la declaración Limosa debe realizarse respectivamente por el empresario del trabajador por cuenta ajena, por el trabajador autónomo o por el Instituto en el que está matriculado el alumno. El sistema Limosa persigue varios objetivos, en particular la simplificación administrativa y la obtención de información estadística fiable, así como la mejora de la supervisión y del control de las actividades de los extranjeros en Bélgica. Este sistema permite, en particular, luchar contra el fenómeno de los “falsos autónomos” y contra las maniobras fraudulentas que persiguen incumplir las normas mínimas en materia de protección social.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN / SEPTIEMBRE 2013

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de septiembre había 613.148 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 8.520 personas en base intermensual y un aumento de 29.373 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2011— se situó en 12,1% (11,7% para los hombres y 12,6% para las mujeres), lo que supone un incremento interanual de un 0,6%.

En las estadísticas adjuntas se reflejan también diversos datos absolutos (desempleados menores de 25 años, desempleados de larga duración y jóvenes en periodo de prácticas de inserción) distribuidos por género y territorio.

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de agosto hubo 502.379 ciudadanos belgas, 53.552 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.033 españoles) y 57.217 ciudadanos extracomunitarios.

Los datos adjuntos proceden de la Oficina Nacional de Empleo belga (ONEM).

Desempleo EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 8,7% en el mes de agosto de 2013; tasa que no ha variado en base intermensual.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
 Direction Statistiques et Etudes
 Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLE

FIN SEPTEMBRE 2013

dont
 FLANDRE WALLONIE Commun. BRUXELLES PAYS
 Germanoph.

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	125.323	133.868	1.507	58.515	317.706
Femmes	111.352	131.008	1.526	53.082	295.442
Total	236.675	264.876	3.033	111.597	613.148
- 1 m.	-4.617	-4.012	-305	+109	-8.520
- 12 m.	+20.453	+7.092	+240	+1.828	+29.373

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	33.678	32.100	339	7.912	73.690
Femmes	26.131	29.645	324	7.505	63.281
Total	59.809	61.745	663	15.417	136.971
- 1 m.	-1.437	+1.444	-110	+1.182	+1.189
- 12 m.	+3.800	+350	+70	-290	+3.860

3. dont les DEI avec une durée d'inactivité de 2 ans et plus :

Hommes	30.614	49.520	411	26.764	106.898
Femmes	25.223	46.248	437	24.077	95.548
Total	55.837	95.768	848	50.841	202.446
- 1 m.	+612	-155	-6	-217	+240
- 12 m.	+3.001	-637	+8	+1.394	+3.758

4. dont les jeunes DEI en période de stage d'insertion :

Hommes	13.943	13.608	165	3.445	30.996
Femmes	12.371	13.153	165	3.781	29.305
Total	26.314	26.761	330	7.226	60.301
- 1 m.	-1.489	+1.617	-43	+925	+1.053
- 12 m.	+1.452	+408	+55	-170	+1.690

5 Taux de chômage : (classes d'âge de 15 à 64 ans)

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2011 : s

WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux

Hommes	7,9%	15,9%	8,0%	20,1%	11,7%
Femmes	8,2%	17,9%	10,0%	21,7%	12,6%
Total	8,0%	16,8%	8,9%	20,8%	12,1%
- 1 m.	-0,2%	-0,3%	-0,9%	+0,0%	-0,2%
- 12 m.	+0,7%	+0,4%	+0,7%	+0,4%	+0,6%

*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2012 (clef EFT)

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES
Répartition par nationalité, région et sexe
- Situation du mois de: SEPTEMBRE 2013 -
PAYS

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes t en stag
Belgique	255.340	28.668	247.039	26.807	502.379	
Autriche	28	0	51	1	79	
Bulgarie	751	37	872	50	1.623	
Chypre	5	0	11	1	16	
République Tchèque	234	13	195	15	429	
Allemagne	769	30	848	40	1.617	
Danemark	27	2	40	4	67	
Espagne	2.968	90	2.065	107	5.033	
Estonie	11	0	26	1	37	
Finlande	24	0	39	4	63	
France	5.037	211	5.718	358	10.755	
Grande Bretagne	482	17	332	15	814	
Grèce	641	21	485	15	1.126	
Hongrie	122	5	167	4	289	
Irlande	53	3	63	1	116	
Italie	8.202	200	6.278	204	14.480	
Lituanie	43	1	78	3	121	
Luxembourg	100	6	93	8	193	
Lettonie	14	1	61	4	75	
Malte	8	0	2	0	10	
Pays-Bas	3.976	170	3.818	182	7.794	
Pologne	1.465	71	1.459	60	2.924	
Portugal	1.754	99	1.216	71	2.970	
Roumanie	894	62	1.081	73	1.975	
Slovaquie	434	17	373	5	807	
Slovénie	8	0	17	0	25	
Suède	57	1	57	3	114	
TOTAL ETRANGERS U.E.	28107	1057	25445	1229	53552	
TOTAL U.E.	283447	29725	272484	28036	555931	
Suisse	41	2	56	1	97	
Congo (Rép. démocratique)	2.068	87	2.196	113	4.264	
Algérie	1.596	39	545	26	2.141	
Croatie	38	0	24	2	62	
Maroc	8.587	199	4.329	230	12.916	
Macédoine	456	20	256	15	712	
Norvège	14	1	17	0	31	
Serbie + Monténégro	579	40	353	32	932	
Tunisie	739	33	262	18	1.001	
Turquie	3.091	68	1.546	68	4.637	
Réfugiés et apatrides	1.093	85	738	109	1.831	
Autres nationalités hors U.E.	15.957	697	12.636	655	28.593	
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.259	1.271	22.958	1.269	57.217	
TOTAL ETRANGERS	62.366	2.328	48.403	2.498	110.769	
TOTAL GENERAL	317.706	30.996	295.442	29.305	613.148	

Fte.: ONEM
Dirección Estadísticas y Estudios

Marché du travail : Chômage

Chômage, données brutes en milliers, fin de période ¹				Taux de chômage en pourcentages de la population active ²		
	Total ¹	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	EU-27
2013-08	622	136	486	8,7	12,0	10,9
2013-07	611	129	482	8,7	12,0	10,9
2013-06	553	102	451	8,5	12,1	10,9
2013-05	551	102	449	8,5	12,1	10,9
2013-04	561	108	453	8,5	12,1	10,9
2013-03	565	111	454	8,4	12,0	10,9
2013-02	572	116	457	8,3	12,0	10,9
2013-01	578	118	460	8,2	12,0	10,9
2012-12	565	116	449	8,1	11,9	10,8
2012-11	563	118	446	8,0	11,8	10,7
2012-10	571	125	447	7,9	11,7	10,7
2012-09	584	133	451	7,7	11,6	10,6
2012-08	599	134	465	7,6	11,5	10,5

¹ Chômeurs complets indemnisés, demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement et demandeurs d'emploi librements inscrits, données brutes.

² Données harmonisées issues de l'enquête sur les forces de travail (EFT, pour les 15 ans et plus), ajustés mensuellement en utilisant les données administratives nationale, conformément à la méthodologie Eurostat. Séries mensuelles et trimestrielles corrigées des variations saisonnières.

Sources ONEM, EUROSTAT

:

Fte.: Banco Nacional Belga