

BÉLGICA

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA FEDERAL DE EMPLEO 2014-2018

El pasado 13 de noviembre de 2014, el Ministro de Empleo, Kris Peeters, realizó ante el Congreso de los Diputados de Bélgica la declaración de la política federal de empleo que el Gobierno tiene intención de aplicar durante el periodo 2014 a 2018.

Introducción

Después del estallido de la crisis financiera de 2008 y de las medidas de estabilización y saneamiento que se adoptaron a nivel mundial para conseguir superarla, la sociedad se encuentra actualmente en disposición de afrontar nuevos retos de emprendimiento, de crecimiento económico y de progreso social. En esta situación, el Gobierno belga afronta a lo largo de la legislatura que ahora comienza nuevos retos que requieren la colaboración de todos: los sindicatos, las organizaciones patronales, las entidades federadas, la sociedad civil, los funcionarios, los autónomos y los trabajadores en general. Con la colaboración de todos ellos, el Gobierno pretende modernizar el país con el fin de recoger más adelante los frutos del crecimiento y de una mayor prosperidad económica.

El nuevo Gobierno tiene intención de continuar las reformas iniciadas por el Gobierno anterior en materia de competitividad de la economía y de mercado de trabajo con el fin de conseguir la creación del mayor número posible de puestos de trabajo. Para ello, el Gobierno apuesta por la concertación social con los interlocutores sociales como fórmula para conseguir acuerdos y soluciones que sean beneficiosos para todos. El empleo, la innovación y una protección social moderna, con una atención especial para los más desfavorecidos, constituyen el eje central de la política gubernamental.

Los objetivos UE 2020 responden perfectamente a estas preocupaciones. La UE tiene un objetivo de empleo ambicioso para el año 2020: el 75% de la población en edad de trabajar (entre 20 y 64 años) debe estar ocupada. También se pretende que en el año 2020 el número de personas víctimas de la pobreza y con riesgo de exclusión social se reduzca en 20 millones como mínimo. La UE también tiene como objetivo reducir a menos del 10% la tasa de fracaso escolar, aumentar al menos un 40% el número de jóvenes que sigan una enseñanza superior o una formación profesional de nivel equivalente y aumentar hasta un 3% del PIB las inversiones en investigación y desarrollo. En el caso de Bélgica, el objetivo de empleo para el año 2020, que se sitúa en un 73,2%, exige un aumento continuado de la tasa de empleo. Para conseguirlo, la política de empleo debe facilitar un mercado de trabajo dotado de flexibilidad. Además, es importante que los empleos que se creen sean empleos de calidad, con buenas condiciones de trabajo, y, al mismo tiempo, que sean productivos desde el punto de vista económico. Para conseguir todos estos objetivos es necesaria más innovación, más inversión y más formación.

Concertación social

Los interlocutores sociales y el Gobierno tienen la responsabilidad de mantener el diálogo social. Por este motivo, el Gobierno tiene intención de elaborar un Plan estratégico de futuro con los interlocutores sociales. El Plan de futuro girará fundamentalmente en torno a los siguientes temas: la reducción de las cargas de las empresas, la formación profesional, el desempleo juvenil, la prolongación de la vida laboral y los colectivos desfavorecidos. Lógicamente, el Gobierno se compromete a poner en práctica la totalidad de los acuerdos tripartitos que se alcancen en el ámbito de la concertación social.

Situación del mercado de trabajo: hacia una mejora progresiva

Entre mediados de 2011 y finales de 2012, la actividad económica registró un retroceso que impactó negativamente en la evolución del empleo. Y aunque la economía belga ha mejorado desde la segunda mitad del año 2013, la tasa de empleo ha descendido, pasando del 67,6% en 2010 al 67,2% en 2013. Por lo tanto, existe aún un largo recorrido hasta alcanzar la tasa de empleo del 73,2% que constituye el objetivo fijado para Bélgica en la estrategia Europa 2020. A causa de esta evolución negativa del empleo, los resultados obtenidos por Bélgica son inferiores a la tasa media de empleo de la UE (68,3%). Además, desde 2010, la tasa de desempleo armonizada ha pasado del 8,3% al 8,4% en 2013, lo que constituye un dato mejor que la media europea del 10,8%.

En 2015, gracias a la mejora del comercio mundial, las previsiones apuntan a un crecimiento de la economía belga. Esta mejora económica supondrá también una mejora progresiva de la situación del mercado de trabajo y una progresión del empleo. Con anterioridad a la conclusión del acuerdo de gobierno, la Oficina Federal de Planificación preveía un aumento del número de empleos del 0,2% en 2014 y del 0,6% en 2015. Según las previsiones económicas del mes de septiembre de 2014, la tasa de empleo debería mantenerse estable durante 2014 y aumentar hasta el 64% en 2015. Por otra parte, la tasa de desempleo aumentará ligeramente en 2014 hasta alcanzar el 8,5% y descenderá hasta el 8,3% en 2015. En términos absolutos, el año 2014 se cerrará con un aumento de 2.400 personas en situación de desempleo, en tanto que las previsiones para 2015 apuntan a una reducción de 8.300 personas.

Reducción del coste salarial: hacia más empleos

En el informe realizado por el Grupo de expertos sobre competitividad y empleo que se publicó en julio de 2013 se constató que, en los 21 sectores de actividad analizados, el coste salarial horario en Bélgica en el año 2010 fue de 39,6 €, mientras que en los tres países que son sus principales socios comerciales (Alemania, Francia y Países Bajos) el coste medio fue de 34 €. Hay que señalar que, aunque el coste salarial en Bélgica es elevado, la productividad también lo es. La productividad nominal por hora trabajada en Bélgica se elevó en 2010 a 70,5 €, mientras que fue algo inferior (69,4 €) en los tres países vecinos anteriormente indicados. En definitiva, aunque el trabajador belga medio no produce mucho más que los trabajadores de los países vecinos, su coste salarial es bastante más elevado, lo cual constituye una amenaza para el empleo, sobre todo para el empleo de los trabajadores con menor cualificación profesional.

En consecuencia, teniendo en cuenta que la reducción del coste salarial forma parte integrante de la política del mercado de trabajo, el Gobierno tiene intención de adoptar una serie de medidas para reducir dicho coste y estimular la creación de empleo. Entre las más importantes destacan las siguientes:

- La congelación de la aplicación de la próxima indexación salarial
- Una política de moderación salarial
- Una reducción sustancial de las cargas empresariales a partir del año 2016, que supondrá una reducción de las cuotas patronales de seguridad social de alrededor de un 25%
- Un conjunto de posibles subvenciones salariales en función de la evolución del coste salarial
- Una reducción específica de las cotizaciones para las primeras contrataciones en las pequeñas empresas
- Un reforzamiento de la reducción de las cargas empresariales en el caso del trabajo nocturno y en equipo

- Una aplicación estricta de la ley de 1996 sobre competitividad con el fin de corregir de forma inmediata los aumentos de los costes salariales que vayan en detrimento de la convergencia con los países del entorno.

Siendo conscientes de que el coste salarial no es el único elemento de la competitividad de las empresas, el Gobierno velará también por el control de los costes de la energía.

Más trabajadores en el mercado de trabajo y una retribución más competitiva

Aunque la tasa de empleo de los trabajadores entre 55 y 64 años ha aumentado considerablemente desde hace años, Bélgica se encuentra aún lejos del objetivo de la tasa del 50% fijada por la estrategia Europa 2020. Por lo tanto, es necesario mantener durante más tiempo en el mercado de trabajo a los trabajadores de mayor edad. Para ello, la única solución posible es la prolongación de la vida activa, lo que a su vez permitirá asegurar el pago de las pensiones de jubilación y de los gastos sanitarios. En la actualidad, las vidas laborales de los ciudadanos belgas son las más cortas de Europa. La prolongación de la vida laboral se traduce en la necesidad introducir mayores limitaciones a la posibilidad de abandonar el mercado de trabajo de forma prematura, en reducir sustancialmente el coste salarial de los trabajadores de más edad y en facilitar el mantenimiento de su empleo o la obtención de uno nuevo a los trabajadores por cuenta ajena, los autónomos y los funcionarios.

Las principales medidas que el Gobierno tiene intención de introducir en este ámbito son las siguientes:

- Elevar la edad de acceso al régimen de desempleo con complemento de empresa (RCC), que pasará de los 60 a los 62 años a partir del año 2015
- Elevar la edad de acceso a los regímenes especiales de RCC de 56 a 60 años, así como la edad de acceso al RCC en casos de reestructuraciones o cierres de empresa, que progresivamente alcanzará la edad de 60 años
- Elevar la edad de los empleos de fin de vida laboral de los 55 a los 60 años
- Abolir el complemento de antigüedad en el desempleo para los nuevos beneficiarios de más de 55 años de edad.

Por lo que se refiere a la forma de determinación de los salarios, el sistema belga la vincula a la negociación colectiva y otorga un gran peso a la antigüedad del trabajador en la empresa. Este último elemento fomenta el incremento periódico y automático de los salarios por el mero hecho del transcurso del tiempo y, al mismo tiempo, encarece mucho el coste salarial de los trabajadores de mayor edad. Las reformas que hay que poner en marcha se refieren a la introducción de elementos que refuercen las competencias y las prestaciones reales de los trabajadores (mejoras de productividad) en la determinación de sus salarios. Estas reformas permitirán reducir progresivamente el impacto de la mera antigüedad en el importe de la retribución, lo que a su vez reducirá el sobrecoste salarial de los trabajadores de mayor edad y aumentará sus oportunidades de empleo.

Calidad del trabajo: mejora de las condiciones laborales y mayor formación profesional.

La estrategia europea de empleo no persigue sólo la creación de un mayor número de puestos de trabajo. La calidad del empleo constituye también una cuestión prioritaria, pues un empleo de buena calidad conduce a una mayor prolongación de la vida laboral. De entrada, los factores medioambientales vinculados a la prevención de riesgos laborales y los aspectos organizativos de la empresa están estrechamente vinculados con la calidad de la vida laboral y tiene efectos positivos en la reducción del absentismo y la incapacidad laboral.

Por otra parte, la formación profesional de los trabajadores durante toda su vida laboral constituye un tema prioritario en la política de empleo europea. La reciente ley sobre la competitividad de 15 de mayo de 2014 estableció la obligación de prever al menos un día de formación por trabajador y año. Sin embargo, esta obligación no está sujeta a ningún tipo de control. Por este motivo, el Gobierno tiene intención de modernizar los objetivos actuales de la formación y aumentar su efectividad. Dado que en Bélgica la responsabilidad para llevar a efecto los objetivos de formación reside en el diálogo social, la política aplicable debe perseguir un aumento efectivo de la formación y una responsabilidad compartida entre empleadores y trabajadores. La formación es especialmente importante en el caso de los jóvenes que acceden por primera vez al mercado de trabajo. En este ámbito, la política en materia de prestaciones de inserción requerirá la puesta en práctica de las siguientes medidas:

- El derecho a las prestaciones de inserción sólo se reconocerá a los menores de 25 años.
- Los jóvenes menores de 21 años sólo tendrán derecho a las prestaciones de inserción si disponen de un diploma que acredite estar en posesión de una cualificación profesional mínima

Modernización del mercado de trabajo

Tener el mismo empleo durante toda la vida laboral será cada vez más difícil. La seguridad de tener un único empleo debe ser sustituida por el concepto de la seguridad de disponer habitualmente de trabajo. Para conseguirlo, los trabajadores deben disponer de los recursos profesionales suficientes para realizar con éxito diversos cambios de empleo a lo largo de su vida laboral, es decir, estar en disposición de hacer frente a los retos de la movilidad funcional en el mercado de trabajo. A tal efecto, conviene señalar que el marco normativo del derecho del trabajo belga se encuentra muy circunscrito a los modos tradicionales de producción y a los sectores primario y secundario. Sin embargo, el derecho del trabajo debe tener en cuenta la importancia creciente de los sectores terciario y cuaternario en la empleabilidad de los trabajadores, lo que exige su adaptación a realidades muy diferentes. Lo mismo ocurre con el derecho de la seguridad social, que debe adaptar sus contenidos a situaciones de mayor flexibilidad y variabilidad, de tal manera que las personas puedan realizar cada vez con más frecuencia sus propias elecciones en función de sus necesidades.

Esta labor de modernización de la normativa laboral y de seguridad social exige también su simplificación. A título de ejemplo, en el marco actual existen numerosos sistemas de “tiempo libre” a disposición del trabajador, tanto a nivel de la empresa (vacaciones legales, días con reducción del tiempo de trabajo, compensación de horas extraordinarias, crédito de tiempo de trabajo, permisos temáticos, etc.). Todos estos sistemas están sujetos a requisitos diferentes, lo que determina que el trabajador no pueda tomar decisiones debido a su propia complejidad. En esta situación, una única cuenta de vida laboral integrada que recoja todos los permisos disponibles permitirá a los trabajadores hacer uso de sus derechos individualmente en función de sus propias necesidades.

También es necesario acometer una flexibilización del tiempo de trabajo introduciendo, entre otras, las siguientes medidas:

- Los horarios de trabajo flexibles
- La anualización del tiempo de trabajo

En otro orden de cosas, el Gobierno también tiene intención de finalizar la armonización del estatuto de empleados y obreros puesto en marcha por el gobierno anterior, eliminando todas las diferencias que aún persisten entre ambos colectivos.

Por último, el Gobierno también ha decidido responsabilizar más a los empleadores en los casos de incapacidad laboral de sus trabajadores. A tal fin, a partir del año 2016, las personas que se encuentren en dicha situación tendrán garantizados dos meses de salario a cargo de sus empleadores.

Desempleo: la búsqueda de empleo y unas prestaciones vinculadas al bienestar

En el año 2012, la normativa belga sobre prestaciones de desempleo se reformó en profundidad con el fin de conseguir una situación de equilibrio entre una prestación adecuada, el derecho a medidas de acompañamiento en la búsqueda de empleo y la obligación de una búsqueda activa de empleo por parte de la persona desempleada. En la lucha contra el desempleo de larga duración, el Gobierno velará de forma estricta para que los desempleados realicen esfuerzos suficientes en la búsqueda de empleo y para que no rechacen ofertas de empleo adecuadas. Al mismo tiempo, el Gobierno hará más atractivo el trabajo desde el punto de vista financiero, de manera que se incentive la búsqueda de un empleo por parte de los desempleados.

En colaboración con las regiones, se dará forma a un sistema de trabajo para la comunicad. El objetivo de este sistema es facilitar a los desempleados una experiencia profesional útil en su reincorporación al mercado de trabajo mediante una actividad que sea beneficiosa también para la sociedad. Esta prestación de trabajos sociales no se realizará más de dos medios días por semana.

En concertación con los interlocutores sociales, el Gobierno propiciará que el importe mínimo de las prestaciones de desempleo permita un nivel de bienestar adecuado.

Lucha contra el fraude

El fraude fiscal y de seguridad social no sólo es la violación más grave de los principios de igualdad y de solidaridad. Sus efectos perturban el funcionamiento del mercado de trabajo y falsean la competencia. Las empresas que tienen que concurrir con otras que realizan prácticas fraudulentas se encuentran sometidas a una presión que les incita, a su vez, a defraudar para poder subsistir. El Gobierno prestará especial atención a la lucha con el dumping social, a la correcta aplicación de la directiva europea sobre desplazamiento de trabajadores, al cruce de los bancos de datos para perseguir el cobro indebido de prestaciones y a la lucha contra el trabajo sumergido y el tráfico de seres humanos.

Ámbito europeo e internacional

En el ámbito europeo, el desarrollo de la estrategia Europa 2020 es esencial para Bélgica. Tanto los objetivos de empleo anteriormente citados como los objetivos de formación y de lucha contra la pobreza constituyen ejes prioritarios en el plan de acción del Gobierno. Para conseguirlo, se solicitarán fondos de globalización y los fondos tradicionales del FSE. En este contexto, es deseable que se cree un verdadero mercado de trabajo europeo con más reglas comunes sobre el derecho del trabajo, los salarios mínimos y una mayor coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social.

En el ámbito de la OIT, Bélgica continuará desempeñando el papel activo que ha venido realizando tradicionalmente, participando en la comisión de normas, en el grupo de trabajo sobre el tránsito de un trabajo informal a un trabajo formal, en la ratificación del convenio nº 187 sobre seguridad y salud en el trabajo, etc.

Servicio Público Federal de Empleo y la ONEM: adaptación de sus estructuras a sus nuevos objetivos

Como consecuencia de la sexta reforma del Estado, el SPF de Empleo y la ONEM han transferido numerosas competencias a las regiones. En la puesta en práctica de estas competencias por parte de las regiones y de una política de orientación al ciudadano, el Gobierno adaptará sus estructuras a la nueva reformulación del Estado.