

BÉLGICA

EVALUACIÓN DE «LOS CONTRATOS DE PRIMER EMPLEO»⁴

La ley de 24 de diciembre de 1999 establece en su artículo 48 que, con vistas a promover el empleo, el Consejo Central de la Economía y el Consejo Nacional del Empleo realizarán conjuntamente cada año una valoración del séptimo capítulo de la citada ley, que hace referencia expresa a los «contratos de primer empleo» (CPE). El estudio anual debe reflejar, entre otros aspectos, el cumplimiento del número de contrataciones CPE que contempla el artículo 39 de la mencionada Ley así como la equidad del género de los trabajadores CPE.

Las estadísticas recogidas en el estudio publicado en el mes de noviembre de 2014 han sido realizadas sobre la base a los datos disponibles en la Oficina Nacional de Seguridad Social (ONSS) y en la Oficina Nacional de Seguridad Social de las Administraciones provinciales y locales (ONSSAPL).

Legislación aplicable

El objetivo del régimen de primer empleo es la integración de los jóvenes menores de 26 años en el mercado de trabajo (tanto en el sector público como en el privado) de forma permanente y en el plazo más breve posible. Para ello la ley establece la obligación de contratar a un determinado porcentaje de jóvenes.

Para determinar el contenido de la obligación de contratar a jóvenes bajo el régimen del primer empleo (CPE), la norma distingue cuatro tipos de empleadores: los del sector público (excepto las asociaciones interprovinciales e intermunicipales, las instituciones públicas de crédito y las empresas públicas autónomas); los del sector privado con fines sociales (excepto los talleres sociales y las empresas dedicadas a las prótesis dentales); los del sector de la enseñanza y los del sector privado mercantil.

El contenido concreto de la obligación de realizar CPE, es decir, el número de contrataciones de jóvenes que se debe realizar varía en función del grupo de empleador al que se pertenezca. Los empresarios del sector privado mercantil deben cumplir las dos obligaciones de contratación de jóvenes que establece la ley: las contrataciones individuales y las colectivas. En la obligación llamada individual, las empresas que el 30 de junio del año precedente tengan al menos 50 trabajadores en plantilla (calculados en jornadas completas) deben contratar mediante CPE un cupo de jóvenes del 3% sobre el número de trabajadores con el que contaban en dicha fecha. Los jóvenes que tuviesen contratados en ese momento con un CPE o como trabajadores interinos (tanto en la propia empresa utilizadora como a través de empresas de trabajo temporal) no se computan como trabajadores en plantilla a tales efectos. Las empresas del sector privado que están sometidas a la obligación individual indicada deben cumplir también la denominada obligación colectiva, que afecta a la totalidad de las empresas de dicho sector con independencia de su número de trabajadores y que supone la obligación de contratación de jóvenes (CPE) a razón de un 1% del número de trabajadores con el que contaba el conjunto de las empresas del sector en el segundo trimestre del año anterior. Los empleadores del sector público y los del sector privado con fines sociales cuya plantilla en junio del año anterior sea de al menos 50 trabajadores también están sujetos a la obligatoriedad de contratar a jóvenes a través de CPE. En este caso, el porcentaje se reduce al 1,5% del número de trabajadores en plantilla en el segundo trimestre del año anterior (calculado en jornadas completas). Como

Fte: Informe conjunto de los Consejos Central de la Economía y Nacional del Trabajo de 20/11/2014

4

excepción a lo anterior, los empleadores del sector público dependientes del Estado federal tienen que realizar un 3% de CPE en lugar del 1,5% aplicable al resto del sector público. Finalmente, las empresas del sector de la enseñanza están totalmente exentas de la obligación de contratación a través de CPE.

¿A qué jóvenes se refiere la norma?

Todos los trabajadores menores de 26 años entran en el ámbito de aplicación de la ley (incluidos los que cumplen los 26 años en el transcurso del trimestre). Cuando la norma se refiere a todos los trabajadores quiere decir todos aquellos por los que deben abonarse durante un trimestre una o varias cotizaciones de seguridad social, independientemente del estatus o del tipo de contrato del trabajador, exceptuando el trabajo de estudiantes, que están exentos del pago de cuotas de seguridad social (salvo la cuota de solidaridad), y el de los jóvenes contratados para la realización de proyectos específicos de integración en sectores con fines sociales subvencionados. La contratación de estos dos colectivos no debe realizarse de forma obligatoria en el marco de un CPE.

Contrato de primer empleo (CPE)

Todos los contratos realizados con jóvenes menores de 26 años tienen sistemáticamente la consideración de CPE (ley de 30 de diciembre 2009). El joven puede cambiar de empleo tantas veces como lo considere oportuno y todos sus contratos hasta cumplir los 26 años de edad tendrán la consideración de CPE.

Los CPE deben, no obstante, adecuarse a las reglas siguientes según los diversos tipos:

CPE de tipo 1: contrato de trabajo ordinario

- La ocupación debe ser, al menos, de media jornada;
- El período de ocupación puede ser definido o indefinido;
- No requiere tiempo mínimo.

CPE de tipo 2: combinación de un contrato a tiempo parcial y de formación

- El contrato puede ser definido o indefinido;
- El período de ocupación será, al menos, de media jornada.
- La suma del tiempo de ocupación laboral y del dedicado a la formación no puede superar la duración de un contrato de trabajo a jornada completa.

CPE de tipo 3: contrato de aprendizaje, contrato en prácticas o de inserción

- Contrato para el aprendizaje de una profesión asalariada (aprendizaje industrial);
- Contrato de aprendizaje reconocido por el servicio regional de formación valón. Se trata de un contrato de formación a tiempo completo en dos fases:
 1. prácticas en empresas;
 2. formación complementaria en un centro de formación valón homologado para trabajadores autónomos y pymes;
- Contrato en prácticas en el marco de una formación de directivo de empresa;
- Contrato de inserción socioprofesional de la región flamenca (ej.: proyectos con horarios reducidos de enseñanza);

No tendrán la condición de CPE los contratos realizados en el ámbito de la función pública (empleo estatutario de los funcionarios públicos), los realizados en el marco de un programa

de reinserción laboral o de un programa de transición profesional, los contratos de trabajo de estudiante o los contratos de inmersión profesional. Tampoco serán considerados CPE los contratos de sustitución realizados para cubrir la ausencia de un trabajador permanente o la de un trabajador prejubilado (excepto si la contratación es de un joven de origen extranjero).

Características de los CPE en relación con los contratos que no tienen esta condición:

Las especificidades de los CPE para el trabajador son las siguientes: la retribución puede reducirse hasta un máximo del 10% en caso de recibir formación durante los primeros 12 meses del contrato. Durante este mismo período el sueldo del trabajador con un CPE no se reduce cuando se ausenta del trabajo para realizar entrevistas o responder a ofertas de empleo. Además, el CPE acorta hasta 7 días el período de aviso previo de ruptura del contrato de trabajo.

Las especificidades de los CPE para los empresarios son las siguientes: se reducen las cargas patronales de seguridad social en el caso de jóvenes poco, muy poco o medianamente cualificados. El empresario también puede deducir del sueldo del trabajador con un CPE la cuantía de la prestación de espera que le sigue abonando la ONEM. Asimismo, puede recibir una bonificación si, en el marco de un CPE de tipo 2 y 3, contrata jóvenes trabajadores menores de edad.

Sanciones

Las sanciones previstas en la ley se aplican en dos casos: a) cuando el empleador incumple directamente las obligaciones individual o colectiva de realizar un determinado número de CPE; y b) cuando la contratación de jóvenes a través de CPE se ve compensada posteriormente por el despido de otros trabajadores. Las sanciones aplicables a las anteriores infracciones son de dos tipos: a) el pago de una indemnización compensatoria de 75 € multiplicado por el número de días y jóvenes no contratados o por el número de días y trabajadores despedidos; y b) la pérdida del derecho a las reducciones de cotizaciones por la contratación de jóvenes trabajadores durante el periodo que duren los anteriores incumplimientos.

Situación de los jóvenes en el mercado de trabajo

Tasa de empleo⁵

La tasa de empleo se refiere a la proporción de personas que tienen un empleo entre las que se encuentran en edad de trabajar. En todos los países de la UE-15, la tasa de empleo de los jóvenes (15-24 años) es bastante más baja que la de los adultos (25-64 años). En Bélgica, la baja tasa de empleo del colectivo joven está originada principalmente por dos razones. La primera es la edad obligatoria de escolarización (hasta los 18 años de edad), aunque existen algunas excepciones a la regla, entre ellas, la escolarización obligatoria en sistemas de enseñanza alterna (técnica y profesional), donde desciende a 15 años, y la segunda causa es el incremento del número de jóvenes que realizan estudios superiores. El número de parados es más elevado en el colectivo de los jóvenes poco cualificados que en el de los que han realizado estudios superiores. La tasa de empleo de los jóvenes belgas de 15 a 24 años (23,6%) es bastante más baja que la de la media europea (34,9%) aunque, en términos anuales, se viene observando una mejora de la situación. En cuanto al grupo de jóvenes de 20 a 24 años, la diferencia ocupacional belga (41%) también es inferior a la de la media europea (51%).

⁵ El estudio se refiere a jóvenes con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años ya que no existen bases de datos (ONSS y ONEM) que permitan otro tipo de estadística.

Tasa de paro

La tasa de paro refleja la relación entre las personas en situación de desempleo y el número total de personas que integran la población activa (personas ocupadas y desempleadas). El descenso de la tasa de activos en el colectivo joven es aún más preocupante debido a que ello está generado por el aumento del desempleo. La tasa de paro del colectivo joven (20-24 años) está constantemente en alza en toda la UE-15 y, aunque Bélgica no sea de los países con peores datos, la tasa de paro de los jóvenes alcanza al 22% frente al 21% de media de la UE-15.

Tasa de actividad

La tasa de actividad representa la proporción de las personas activas (ocupadas y desempleadas) entre la población en edad de trabajar. La tasa de actividad de los jóvenes belgas de 15 a 24 años se encuentra entre las más bajas de la UE-15 (52% frente a una media del 64%)

Tendencias regionales

La tasa de actividad de los jóvenes belgas de 15 a 24 años es bastante semejante en las tres Regiones belgas (Flandes, Valonia y Bruselas-capital). Sin embargo, la de desempleo y la de empleo difieren más sensiblemente en comparación con la media nacional, por lo que cabe indicar que existe una gran diferencia a nivel regional en cuanto al reparto entre empleo y desempleo de los nuevos jóvenes que acceden al mercado de trabajo.

| Tasa de empleo, de actividad y de desempleo de los jóvenes belgas (15-24 años) distribuidos por Regiones en 2013 | | | | |
|---|-------|----------|---------|---------|
| | País | Bruselas | Flandes | Valonia |
| Tasa de empleo | 23,6% | 15,3% | 27,7% | 19,5% |
| Tasa de desempleo | 23,7% | 39,9% | 16,6% | 32,8% |
| Tasa de actividad | 31,0% | 25,5% | 33,2% | 29,1% |

| Tasa de paro de los jóvenes (15-24 años) y de los adultos (<25 años) distribuidos por país y Regiones en 2013 | | | | |
|---|-------|----------|---------|---------|
| | País | Bruselas | Flandes | Valonia |
| 15-24 años (a) | 23,7% | 39,9% | 16,6% | 32,8% |
| < 25 años (b) | 7,0% | 17,6% | 4,0% | 9,3% |
| Relación (a/b) | 3,4 | 2,3 | 4,2 | 3,5 |

Fte.: Eurostat, cálculos CCE

Es importante constatar que desde 1983 la tasa de empleo de los jóvenes (20-24 años) mantiene una tendencia a la baja, pasando de 54,4% en 1983 a 40,6% en 2013.

Impacto de la coyuntura económica en la situación de los jóvenes en el mercado laboral

Los jóvenes son el colectivo más sensible a las variaciones coyunturales de la economía. Durante los periodos de crisis, en lo que el mercado de trabajo se contrae, los jóvenes que finalizan sus estudios sufren de manera especial la ralentización de las contrataciones. Las empresas que continúan contratando son más selectivas, de manera que los jóvenes sin experiencias profesional se ven fuertemente penalizados. De otra parte, los jóvenes con un empleo son los primeros afectados por las medidas de reducciones de plantilla como

consecuencia de haber sido contratados mayoritariamente con contratos temporales (en 2013, al menos el 69% de los trabajadores de 15 a 19 años tenían un empleo temporal).

Evaluación del cumplimiento de las obligaciones de contratación mediante CPE

Evaluación del cumplimiento de la obligación individual

Como anteriormente se señaló, la obligación individual de primer empleo consiste, en el caso de empresarios que ocupan a más de 50 trabajadores, en la contratación de un determinado número de jóvenes. En el caso del sector privado, este número debe ser igual o superior al 3% de su plantilla. En el caso del sector de la economía social y del sector público, el anterior porcentaje se reduce al 1,5%, salvo en el caso de la administración pública federal, que debe contratar también al 3% de sus efectivos. El sector de la enseñanza se encuentra excluido de la anterior obligación.

Por lo que se refiere al sector privado en sentido estricto, los datos disponibles en el segundo trimestre de 2013 ponen de manifiesto que en cerca de la mitad de los sectores de actividad más del 80% de las empresas habían contratado a un 3% de jóvenes. En dicho año, la proporción de empresas que ocupaban al menos al 3% de jóvenes era del 100% en 6 de los 71 sectores de actividad, mientras que en 4 sectores de actividad menos del 60% de las empresas empleaba al menos al 3% de jóvenes.

En cuanto al sector de la economía social, en el segundo trimestre del 2013, el 97% de las empresas con más de 50 trabajadores ocupaban como mínimo a un 1,5% de jóvenes en su plantilla.

Los datos relativos al sector público ponen de relieve que, en el de ámbito federal (obligación de contratar al 3% de jóvenes), el porcentaje de cumplimiento existente en 2013 es bajo en las instituciones afectadas, alcanzando sólo el 51,9%. Por lo que se refiere al sector público no federal dependiente de las regiones y de las comunidades belgas (obligación de contratar al 1,5% de jóvenes), se aprecia que en su conjunto el 84,9% de las instituciones afectadas cumplieron en 2013 la citada obligación de contratación. Finalmente, el sector público no federal dependiente de las administraciones provinciales y locales (obligación del 1,5% de contratos de jóvenes) presenta en su conjunto un cumplimiento muy elevado en 2013, alcanzando al 93,2% de sus instituciones.

En el cuadro adjunto se refleja el porcentaje de empresas e instituciones, tanto del sector público como del privado, que han cumplido la obligación de contratar a jóvenes a través del CPE en el ámbito nacional o regional.

| | OBLIGACIÓN | AÑO 2013 |
|-------------------------------|------------|----------|
| SECTOR PRIVADO | 3% | |
| Región de Bruselas-Capital | | 74,2% |
| Región de Flandes | | 83,9% |
| Región de Valonia | | 79,7% |
| Conjunto del país | | 81,3% |
| SECTOR ECONOMIA SOCIAL | 1,5% | |
| Región de Bruselas-Capital | | 90,4% |
| Región de Flandes | | 98,9% |
| Región de Valonia | | 96,4% |
| Conjunto del país | | 97,0% |
| SECTOR PÚBLICO FEDERAL | 3% | 51,9% |

| | | |
|--|------|-------|
| | | |
| SECTOR PÚBLICO NO FEDERAL - RC | 1,5% | |
| Región de Bruselas-Capital | | 87,5% |
| Región de Flandes | | 94,1% |
| Región de Valonia | | 75,9% |
| Conjunto del país | | 84,9% |
| | | |
| SECTOR PÚBLICO NO FEDERAL - APL | 1,5% | 93,2% |

Sanciones en caso de incumplimiento de la obligación individual de CPE

La Dirección General de Control de las leyes sociales del Servicio Público Federal de Empleo tiene atribuida la competencia para el control del cumplimiento de la obligación de contratación de jóvenes a través del CPE. El Tribunal de Cuentas publicó en 2008 y 2013 los resultados de una auditoría sobre los CPE y puso de manifiesto que el seguimiento y el control realizado sobre el cumplimiento de esta obligación son insuficientes. A título de ejemplo, en el año 2009 se realizaron 253 controles y en el año 2010 esta cifra se redujo a 4 controles. Además, el retraso excesivo entre la comprobación de una infracción y la imposición de una sanción hace que la práctica de controles e inspecciones tenga poco impacto.

Evaluación del cumplimiento de la obligación colectiva en el sector privado

Además del cumplimiento de la obligación individual antes analizada, las empresas del sector privado en su conjunto, incluso las que tienen menos de 50 trabajadores, deben ocupar a 1% de jóvenes. Esta obligación complementaria de naturaleza colectiva se calcula sobre el número total de trabajadores de las empresas afectadas por la obligación individual, es decir, de las que tienen más de 50 trabajadores.

Los datos del informe ponen de manifiesto que durante 2013 (situación en el 2º trimestre) este objetivo global fue ampliamente superado en un 19,3%.

Características de los trabajadores jóvenes

El reparto por sexo de los trabajadores jóvenes (menores de 26 años) ocupados en empresas de más de 50 trabajadores refleja que el 51,9% fueron mujeres y el 48,1% restante hombres.

Por lo que se refiere a las edades de los jóvenes contratados, la situación en el 2º trimestre de 2013 ofrece los siguientes datos: 12,6% de menos de 19 años, 7,3% de 19 a 20 años, 9,3% de 20 a 21 años, 11,1% de 21 a 22 años, 12,6% de 22 a 23 años, 14,3% de 23 a 24 años, 15,8% de 24 a 25 años y 17% de 25 a 26 años.

Conclusiones

Primera.- El número de empresas del sector privado que han cumplido la obligación individual de contratar al menos al 3% de jóvenes se ha reducido en las tres regiones belgas a lo largo del periodo 2004 – 2013. Una reducción importante se constata en los últimos años en el conjunto de las tres regiones, pasado del 87% en 2008 al 81% en 2013. Este 81% supone alrededor de 9 puntos menos si se compara con los datos del año 2004. Donde se observa una mayor reducción es en el sector público federal, en el que del 87,8% de instituciones que respetaban la obligación de contratación de jóvenes se ha pasado al 51,9% en 2013. En el sector de la economía social se observa que la obligación se cumple de forma bastante estable a lo largo del periodo examinado. Finalmente, por lo que se

refiere a las instituciones públicas no federales, la proporción de empresas de más de 50 trabajadores que dan ocupación al menos al 1,5% de jóvenes no ha sido nunca prácticamente inferior al 84% durante el periodo 2004 – 2013 en el conjunto del país.

Segunda.- El objetivo global de contratación de jóvenes para el conjunto del sector privado ha sido ampliamente cumplido durante el periodo examinado (2004 – 2013).

Tercera.- Los contratos de primer empleo son principalmente contratos de trabajo ordinarios que no se benefician de ninguna reducción de cotizaciones. En el segundo trimestre de 2013, las reducciones de cotizaciones aplicables a los jóvenes con contratos de primer empleo sólo afectaban al 4,1% de los jóvenes menores de 26 años.

Cuarta.- El reparto de las contrataciones CPE por edades es bastante estable a lo largo del periodo analizado. Sin embargo, la distribución de estos contratos por sexo pone de relieve el incremento que experimenta la contratación de mujeres: del 47,6% en 2004 pasan al 51,9% en 2013.

Quinta.- El empleo de los jóvenes no aumenta de manera relevante y el desempleo apenas disminuye. Con una tasa de empleo juvenil (de 15 a 24 años) del 23,6%, Bélgica obtiene un resultado inferior a la media de la UE-15 (34,9%). Asimismo, la tasa de actividad de los jóvenes belgas entre 20 y 24 años (52%) es también una de las más bajas de la UE-15 (64% de media). De otra parte, la tasa de desempleo de los jóvenes belgas (22%) es superior a la media de la UE-15 (21%).

Sexta.- El empleo sostenible es un objetivo al que los agentes sociales deben dedicar una atención especial. El informe subraya que el empleo de los jóvenes poco cualificados, principalmente los de origen extranjero, continúa siendo precario. Por tal motivo, se considera imprescindible adoptar iniciativas que permitan mejorar la situación actual. Entre ellas destacan dos: la activación de las prestaciones de desempleo de los jóvenes demandantes y la formación en alternancia.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO / DICIEMBRE 2014

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de diciembre había 589.812 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 1.004 personas en base intermensual y de 6.090 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2012— se situó en 11,7% (11,6% para los hombres y 11,8% para las mujeres) lo que, en términos interanuales supone un descenso de un 0,1%.

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 diciembre hubo 475.133 ciudadanos belgas, 56.967 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.343 españoles) y 57.712 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 8,5% en el mes de noviembre de 2014.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
 Direction Statistiques et Etudes
 Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN DECEMBRE 2014

dont
 FLANDRE WALLONIE Commun. BRUXELLES PAYS - 1m. -12 m.
 Germanoph.

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

| | FLANDRE | WALLONIE | Commun. Germanoph. | BRUXELLES | PAYS | - 1m. | -12 m. |
|--------------|----------------|----------------|--------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| Hommes | 123.974 | 132.269 | 1.467 | 57.064 | 313.307 | +695 | -2.610 |
| Femmes | 105.723 | 119.929 | 1.436 | 50.853 | 276.505 | -1.699 | -3.480 |
| Total | 229.697 | 252.198 | 2.903 | 107.917 | 589.812 | -1.004 | -6.090 |
| - 1 m. | -130 | +705 | +88 | -1.579 | -1.004 | | |
| - 12 m. | +127 | -4.858 | -25 | -1.359 | -6.090 | | |

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

| | FLANDRE | WALLONIE | Commun. Germanoph. | BRUXELLES | PAYS | - 1m. | -12 m. |
|--------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| Hommes | 26.396 | 28.572 | 290 | 6.752 | 61.720 | -1.937 | -3.826 |
| Femmes | 18.696 | 24.005 | 254 | 6.097 | 48.798 | -1.777 | -3.015 |
| Total | 45.092 | 52.577 | 544 | 12.849 | 110.518 | -3.714 | -6.841 |
| - 1 m. | -1.991 | -988 | +9 | -735 | -3.714 | | |
| - 12 m. | -2.344 | -3.314 | +16 | -1.183 | -6.841 | | |

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

| | FLANDRE | WALLONIE | Commun. Germanoph. | BRUXELLES | PAYS | - 1m. | -12 m. |
|--------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|----------------|-------------|---------------|
| Hommes | 35.487 | 51.588 | 449 | 27.392 | 114.467 | +445 | +6.553 |
| Femmes | 27.889 | 45.167 | 469 | 23.766 | 96.822 | -22 | +2.620 |
| Total | 63.376 | 96.755 | 918 | 51.158 | 211.289 | +423 | +9.173 |
| - 1 m. | +336 | +334 | +8 | -247 | +423 | | |
| - 12 m. | +6.513 | +2.254 | +63 | +406 | +9.173 | | |

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

| | FLANDRE | WALLONIE | Commun. Germanoph. | BRUXELLES | PAYS | - 1m. | -12 m. |
|--------------|---------------|---------------|--------------------|--------------|---------------|---------------|-------------|
| Hommes | 9.370 | 12.946 | 136 | 3.044 | 25.360 | -1.047 | +593 |
| Femmes | 7.339 | 11.344 | 121 | 3.305 | 21.988 | -949 | +290 |
| Total | 16.709 | 24.290 | 257 | 6.349 | 47.348 | -1.996 | +883 |
| - 1 m. | -1.470 | -238 | +6 | -288 | -1.996 | | |
| - 12 m. | -528 | +1.341 | +27 | +70 | +883 | | |

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2012 : source Steunpunt
 WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)

| | FLANDRE | WALLONIE | Commun. Germanoph. | BRUXELLES | PAYS | - 1m. | -12 m. |
|--------------|-------------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Hommes | 7,8% | 15,7% | 7,8% | 20,1% | 11,6% | +0,1% | -0,1% |
| Femmes | 7,7% | 16,4% | 9,2% | 20,6% | 11,8% | -0,1% | -0,1% |
| Total | 7,8% | 16,0% | 8,4% | 20,3% | 11,7% | +0,0% | -0,1% |
| - 1 m. | +0,0% | +0,0% | +0,2% | -0,3% | +0,0% | | |
| - 12 m. | +0,0% | -0,3% | -0,1% | -0,3% | -0,1% | | |

*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2013 (clef EFT)

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de: DECEMBRE 2014 -

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 travailleurs en stage d'attente |
| Belgique | 249.007 | 23.143 | 226.126 | 19.306 | 475.133 | 42.449 |
| Autriche | 35 | 2 | 52 | 1 | 87 | 3 |
| Bulgarie | 1.421 | 89 | 1.631 | 138 | 3.052 | 227 |
| Chypre | 6 | 0 | 15 | 0 | 21 | 0 |
| République Tchèque | 214 | 11 | 185 | 12 | 399 | 23 |
| Allemagne | 735 | 30 | 832 | 28 | 1.567 | 58 |
| Danemark | 26 | 0 | 37 | 2 | 63 | 2 |
| Espagne | 3.232 | 75 | 2.111 | 98 | 5.343 | 173 |
| Estonie | 13 | 1 | 28 | 1 | 41 | 3 |
| Finlande | 19 | 1 | 50 | 2 | 69 | 3 |
| France | 5.016 | 245 | 5.478 | 350 | 10.494 | 595 |
| Grande Bretagne | 487 | 17 | 351 | 16 | 838 | 33 |
| Grèce | 632 | 16 | 517 | 22 | 1.149 | 38 |
| Croatie | 38 | 2 | 30 | 0 | 68 | 2 |
| Hongrie | 142 | 3 | 225 | 11 | 367 | 14 |
| Irlande | 67 | 1 | 45 | 0 | 112 | 1 |
| Italie | 8.052 | 146 | 5.636 | 183 | 13.688 | 329 |
| Lituanie | 36 | 4 | 93 | 7 | 129 | 11 |
| Luxembourg | 107 | 6 | 96 | 5 | 203 | 11 |
| Lettonie | 23 | 1 | 57 | 1 | 80 | 2 |
| Malte | 6 | 0 | 5 | 0 | 11 | 0 |
| Pays-Bas | 4.217 | 150 | 3.952 | 156 | 8.169 | 306 |
| Pologne | 1.735 | 71 | 1.642 | 70 | 3.377 | 141 |
| Portugal | 1.854 | 85 | 1.296 | 68 | 3.150 | 153 |
| Roumanie | 1.607 | 127 | 1.920 | 235 | 3.527 | 362 |
| Slovaquie | 420 | 14 | 390 | 21 | 810 | 35 |
| Slovénie | 15 | 1 | 26 | 2 | 41 | 3 |
| Suède | 47 | 0 | 65 | 1 | 112 | 1 |
| TOTAL ETRANGERS U.E. | 30202 | 1098 | 26765 | 1430 | 56967 | 2528 |
| TOTAL U.E. | 279209 | 24241 | 252891 | 20736 | 532100 | 44977 |
| Suisse | 36 | 2 | 56 | 4 | 92 | 6 |
| Congo (Rép. démocratique) | 1.907 | 71 | 2.248 | 102 | 4.155 | 173 |
| Algérie | 1.579 | 30 | 530 | 22 | 2.109 | 52 |
| Maroc | 8.296 | 162 | 4.384 | 259 | 12.680 | 421 |
| Macédoine | 436 | 22 | 280 | 14 | 716 | 36 |
| Norvège | 25 | 0 | 21 | 1 | 46 | 1 |
| Serbie + Monténégro | 596 | 33 | 379 | 24 | 975 | 57 |
| Tunisie | 800 | 28 | 287 | 12 | 1.087 | 40 |
| Turquie | 3.104 | 63 | 1.536 | 59 | 4.640 | 122 |
| Réfugiés et apatrides | 1.448 | 98 | 977 | 111 | 2.425 | 209 |
| Autres nationalités hors U.E. | 15.871 | 610 | 12.916 | 644 | 28.787 | 1.254 |
| TOTAL ETRANG. HORS U.E. | 34.098 | 1.119 | 23.614 | 1.252 | 57.712 | 2.371 |
| TOTAL ETRANGERS | 64.300 | 2.217 | 50.379 | 2.682 | 114.679 | 4.899 |
| TOTAL GENERAL | 313.307 | 25.360 | 276.505 | 21.988 | 589.812 | 47.348 |

Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

Marché du travail : Chômage

| Périodes | Chômage, données brutes en milliers, fin de période (1) | | | Taux de chômage en pourcentages de la population active (2) | | |
|------------|---|-----------------|--------------------|---|-----------|-------|
| | Total | moins de 25 ans | à partir de 25 ans | Belgique | Zone euro | EU-28 |
| 31/12/2014 | 590 | 111 | 479 | | | |
| 30/11/2014 | 591 | 114 | 477 | 8,5 | 11,5 | 10,0 |
| 31/10/2014 | 602 | 121 | 481 | 8,6 | 11,5 | 10,1 |
| 30/09/2014 | 617 | 131 | 486 | 8,6 | 11,5 | 10,0 |
| 31/08/2014 | 627 | 130 | 498 | 8,6 | 11,5 | 10,1 |
| 31/07/2014 | 619 | 124 | 496 | 8,6 | 11,6 | 10,1 |
| 30/06/2014 | 567 | 98 | 470 | 8,4 | 11,5 | 10,2 |
| 31/05/2014 | 568 | 98 | 470 | 8,4 | 11,6 | 10,3 |
| 30/04/2014 | 582 | 104 | 478 | 8,4 | 11,6 | 10,3 |
| 31/03/2014 | 593 | 110 | 483 | 8,4 | 11,7 | 10,4 |
| 28/02/2014 | 603 | 116 | 487 | 8,4 | 11,8 | 10,5 |
| 31/01/2014 | 612 | 120 | 492 | 8,4 | 11,8 | 10,6 |
| 31/12/2013 | 596 | 117 | 479 | 8,4 | 11,8 | 10,6 |

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

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

Sources : ONEM, EUROSTAT Fte. : Banco Nacional Belga