

BÉLGICA

ESTADO DE SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL²⁸

A continuación se presenta una síntesis del informe anual del Consejo Superior de Empleo publicado en junio de 2018 en el que se refleja tanto la situación del mercado de trabajo a nivel federal y regional como las recomendaciones formuladas por el Consejo.

1. En los cuatro últimos años, el número de personas activas en el mercado de empleo belga aumentó en 200.000 personas. El sector mercantil fue el principal propulsor de dicha evolución. En un contexto económico más favorable, aunque todavía no se haya logrado recuperar el nivel de actividad anterior a la recesión, las empresas belgas consiguieron recuperar parte de su competitividad. En el sector público y en el no mercantil, sin embargo, la progresión del empleo se ha ralentizado.

2. Los demandantes de empleo han sido los que más se han beneficiado de la mejora coyuntural, ya que el paro ha disminuido en casi 100.000 personas desde 2014. La reducción del paro no solo se debe a las incorporaciones a la vida laboral activa, sino también a la inactividad como, como cuando, por primera vez en 2015, expiró el período de tres años para recibir un subsidio de integración y un tercio de los antiguos beneficiarios no se incorporó al mercado activo de empleo ni a los centros públicos de acción social (CPAS). Por otra parte, la obligación de disponibilidad impuesta a los desempleados con complemento de empresa (antiguos prejubilados) sí incrementó el número de demandantes de empleo. El objetivo de las mencionadas medidas consiste en impulsar y aumentar la búsqueda de empleo.

3. Aunque la actividad se fue recuperando de forma moderada, la creación neta de empleo continúa creciendo sostenidamente en áreas de actividad sensibles a la coyuntura. Cabe no obstante observar que hubiese podido crearse un mayor número de empleos, ya que la demanda de trabajo, medida por el número de ofertas de empleo recibidas por los servicios públicos de empleo (SPE) aumentó, pero también se incrementó el número de ofertas no cubiertas.

4. El número de puestos vacantes no cubiertos ascendió, según los SPE, a 63.000 unidades en mayo de 2018 e incluyen tanto empleos a tiempo completo como a tiempo parcial; Se trata de una estimación mínima, ya que no incluye los puestos vacantes para interinos, con objeto

²⁸ Fuente: Informe anual del Consejo Superior de Empleo 2018

de evitar duplicidades y porque los SPE no son la única vía de contratación de las empresas.

5. Para una visión más global se puede considerar la encuesta del Servicio belga de Estadísticas, que extrapola los resultados al conjunto del país. De acuerdo con ello, en el primer trimestre de 2018 había 141.000 puestos de trabajo vacantes, 22.000 de ellos para una ocupación interina. El trabajo interino es una parte específica del mercado de empleo belga que se caracteriza por una gran demanda para realizar prestaciones de servicios muy cortas, en ocasiones de un solo día. Esta diferencia de comportamiento de los empresarios belgas, que intentan utilizar al máximo la flexibilidad, influye considerablemente en los análisis internacionales comparativos sobre puestos vacantes debido a la importante rotación del personal interino.

6. Los estudios del Banco Nacional Belga (BNB) ponen de manifiesto que las empresas belgas sufren cada vez más limitaciones en su productividad debido a que no encuentran candidatos adecuados para sus vacantes. La escasez de mano de obra recorta el potencial de crecimiento y, aunque esta situación afecta a todo el país, es especialmente significativa en Flandes y Bruselas así como para determinadas profesiones.

7. No cabe duda de que la ocupación de los puestos de difícil cobertura es uno de los principales desafíos para la política de empleo belga. Sin una acción rápida y decidida, el problema irá en aumento. Y como su naturaleza es en gran parte estructural, se interpondrá en cada recuperación cíclica. En ello concurren dos factores, el primero de orden cuantitativo. No es solo que la participación en el mercado de trabajo belga siga siendo escasa con referencia a la media europea y que la reserva de la mano de obra (según definición Eurostat, es decir, los solicitantes de empleo, las personas en situación de subempleo y las personas inactivas que podrían, en determinadas condiciones, incorporarse al mercado de trabajo), siga siendo muy baja con relación a los países de referencia (Francia, Alemania, Holanda y los países nórdicos). El envejecimiento demográfico a su vez va a reducir la oferta global de mano de obra y a modificar su estructura, al aumentar el grupo de personas de más edad, cuya tasa de participación es aún más débil. Como corolario de esta situación, es en Bélgica donde la proporción de personas que no quieren o no pueden participar en el mercado de trabajo es más elevada (38%), 10 puntos porcentuales más que la media de los países de referencia. Son las condiciones para la activación de esta fracción sustancial de la población las que deben considerarse a partir de ahora. El segundo factor es cualitativo y se trata de la revolución digital, que puede por una parte compensar la reducción de la oferta de mano de obra mediante la automatización de ciertas tareas, pero sobre todo

añadirá las cualificaciones digitales a la lista de competencias ya requeridas por los empresarios. Ello requiere un esfuerzo rápido e importante de formación, ya que esta revolución afectará a todas las funciones y precisará reconversiones específicas en los distintos sectores.

8. Aparte de los incrementos salariales negociados por los interlocutores sociales en el marco de la Ley de 1996 (revisada), que asegura el mantenimiento de la competitividad salarial de las empresas belgas, no hay otro margen para que aumentos salariales reales que hagan que el trabajo sea económicamente más atractivo. En términos generales, la negociación salarial debería contemplar la productividad y la especificidad sectorial para determinar las condiciones de remuneración y de trabajo. La reforma prevista de la estructura de las comisiones paritarias es una oportunidad para emprender ese camino.

9. Con relación a los países de referencia, Bélgica se caracteriza por un elevado coste salarial, por una presión fiscal muy alta y por una tasa de participación en el mercado laboral relativamente baja para todas las categorías de la población. La tasa impositiva marginal aplicada a las personas que se reincorporan al trabajo tras un largo periodo de desempleo o de inactividad es especialmente desfavorable. Por ello, conviene revisar las disposiciones fiscales para que no tengan un efecto disuasorio sobre la oferta de empleo (coeficiente conyugal, tratamiento fiscal de las personas que viven solas y de las familias monoparentales, etc.)

10. El peso de la fiscalidad y de las tasas parafiscales en Bélgica conduce a situaciones en las que la carga fiscal de un trabajador belga soltero que gana dos tercios del salario medio es significativamente más elevada (47%) que, por ejemplo, la de un holandés que gana dos tercios más que la media de su país (42%). La carga fiscal correspondiente para un trabajador holandés con un salario bajo es del 30,5%. Para un trabajador belga con ingresos elevados es del 59,6%.

11. El objetivo de la reforma fiscal tax-shift era precisamente reducir los impuestos sobre el trabajo, en particular sobre los salarios más bajos, con el fin de transferirlos a otras bases imponibles. Sin embargo, era necesario mantener el equilibrio para limitar su impacto en las finanzas públicas y reducir su impacto en el poder adquisitivo. El atractivo del trabajo para los trabajadores con salarios bajos debe reforzarse aún más, sin que ello suponga un aumento del coste del trabajo para los empresarios. Un aumento de la bonificación fiscal sobre el trabajo parece especialmente adecuado para lograr este doble objetivo.

12. Parece necesario continuar en la senda de la reducción de los impuestos sobre el trabajo, explorando más a fondo las posibilidades de

financiación mediante una reducción del gasto público. No corresponde al Consejo Superior de Empleo decidir sobre la naturaleza de la compensación, sino señalar que el objetivo de dicha reforma sería aumentar significativamente el atractivo financiero del empleo en relación con la inactividad o el desempleo.

La tasa de empleo debe seguir aumentando, especialmente en algunos grupos de población

13. Para la población con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años, Bélgica cuenta con menos personas activas (68,5%) que la media de la UE (72,1%) y que los países de referencia (70,6% en Francia y hasta el 81,8% en Suecia). Aunque el empleo ha aumentado considerablemente en los últimos años, la diferencia con los países vecinos no se ha reducido.

14. El objetivo del 73,2 % fijado por Bélgica en el marco de la Estrategia Europa 2020 está claramente fuera de alcance. Teniendo en cuenta las recientes proyecciones demográficas, se tendrían que crear 325.000 empleos de aquí a 2020, una media anual de 108.000 puestos de trabajo. Esto va mucho más allá de las previsiones, a política sin cambios, de la Oficina Federal de Planificación y del Banco Nacional de Bélgica.

15. La participación en el mercado laboral, examinada según los distintos grupos de la población, es muy dispar; peculiaridad que no es específica de Bélgica pero sí en algunas categorías. Si bien en términos generales la tasa de empleo se ha incrementado, las mujeres y las personas mayores (55 años y más) siguen teniendo unos indicadores por debajo de la media europea. Cabe sin embargo resaltar que desde principios del año 2000 la tasa de empleo de los mayores prácticamente se ha duplicado. Los jóvenes, los ciudadanos extra comunitarios y, de forma transversal, las personas poco cualificadas, cuya situación se ha deteriorado en los últimos años, forman parte de los grupos de riesgo para el mercado de empleo.

16. Desde el punto de vista geográfico, también existen diferencias significativas en la participación en el empleo. Mientras que en Flandes se sitúa en el 73 %, la tasa de empleo de las personas de 20 a 64 años es del 63,2 % en Valonia y del 60,8 % en Bruselas. Los mismos grupos de riesgo que los identificados a nivel nacional están presentes en las tres regiones, a pesar de algunos cambios específicos relacionados, entre otras cosas, con la estructura de la actividad económica y la población. También existen dificultades específicas de las grandes ciudades, independientemente de la región.

17. Si bien desde una perspectiva internacional, la tasa de empleo belga (en términos relativos) es baja, de acuerdo con el informe del CSE de 2017, la calidad del empleo belga compite perfectamente con la de los países más eficientes.

18. El análisis sobre las características de las personas sin empleo hace referencia, lógicamente, a las que sí trabajan. Las categorías poco representadas en el mercado de trabajo tienen evidentemente una tasa de paro y/o de inactividad mayor. Así, mientras que el 14,8% de la población activa sin titulación de enseñanza secundaria está desempleada, esto solo ocurre con menos del 4,3% de los titulados de enseñanza superior. De igual modo, la tasa de paro de la población no europea es más elevada (25%) que la de los nacionales (6,2%). En Bruselas, el desempleo afecta a casi uno de cada cinco trabajadores, en Flandes a uno de cada veinte y en Valonia a poco más de uno de cada diez. No obstante, cabe señalar que la disminución del desempleo desde la gran recesión ha sido más pronunciada en Valonia y Bruselas que en Flandes, lo que podría reflejar el inicio de una dinámica de convergencia regional, aunque hay que tener en cuenta la evolución concomitante de la población activa en las tres regiones. Debe garantizarse un seguimiento eficaz de la disponibilidad de los solicitantes de empleo y el desarrollo de un enfoque global y comprensible de la participación en el mercado de trabajo. Esto implica combinar la regresividad de las prestaciones, la progresividad de las acciones de acompañamiento y de formación y, en su caso, el desarrollo de actividades específicas subvencionadas temporalmente.

19. El acompañamiento hacia el empleo no se debe ceñir solo a los desempleados, sino que también debe enfocarse hacia las personas asistidas por los CPAS (Centros Públicos de Acción Social) y personas con discapacidad o que padecen alguna minusvalía. Los servicios regionales de empleo trabajan ya en esa dirección en colaboración con otros interlocutores (Instituto Nacional del seguro de Enfermedad-Invalidez (INAMI), autoridades locales, empresarios, etc.).

20. Las autoridades belgas deben estar alerta frente a todas y cada una de las formas de discriminación, tanto en la contratación como en el desarrollo de la prestación laboral. Labor que los empresarios deben incluir en sus políticas generales de promoción y calidad del empleo y para lo que el Consejo recomienda que tanto empresarios como Administraciones Públicas establezcan políticas de gestión de personal que incluyan criterios de contratación acordes con las necesidades reales de los puestos de trabajo para permitir asimismo que el trabajador pueda desarrollar sus cualidades profesionales a lo largo de toda su carrera. Enfoque cualitativo que también contribuiría a la reducción del absentismo laboral y a la apertura de nuevos enfoques en el debate relativo a las

profesiones y trabajos penosos, ya que esta negociación no debe reducirse tan solo al derecho de jubilación.

21. No conviene descartar el apoyo económico a los grupos más alejados del mercado laboral (por ejemplo el bono al empleo para los trabajadores y la reducción de cargas patronales para los empresarios). Por otra parte, las nuevas iniciativas empresariales en el sector de la economía social pueden ofrecer oportunidades que aún no se han explorado suficientemente.

22. Si bien la activación no sólo debe dirigirse a los solicitantes de empleo, sino también a las personas más alejadas del mercado de trabajo, no puede descuidar a determinados trabajadores, como los que están temporalmente desempleados de forma casi estructural, que, por lo tanto, no son productivos ni están disponibles para el mercado de trabajo. En una sociedad moderna basada en el conocimiento, la educación es la clave para el empleo

23. El desarrollo del empleo en una economía moderna depende cada vez más de una mano de obra cualificada. Para los empleos poco cualificados, la relación entre costes laborales y productividad deviene a menudo desfavorable, de modo que su existencia depende cada vez más de una fuerte subvención (empleos con bonos-servicio, reducción de cotizaciones sociales, etc.).

24. Es en esta perspectiva en la que la Unión Europea ha establecido un doble objetivo en el marco de la estrategia UE 2020. Se trata, por una parte, de reducir significativamente el abandono escolar y, por otra, de aumentar la proporción de jóvenes con título de enseñanza superior. También se ha definido a nivel europeo una estrategia para las competencias indispensables ("Skills Agenda"), basada en tres ejes principales: mejorar la calidad y la pertinencia de la formación y las competencias; aumentar la visibilidad y la comparabilidad de las competencias y las cualificaciones y, por último, mejorar la visión estratégica sobre las necesidades en materia de competencias, con el fin de que las opciones profesionales se tomen de una manera más informada.

25. Es fundamental reducir el número de jóvenes que carecen de la formación necesaria para acceder al mercado laboral de forma duradera, ya que el empleo sigue siendo el mejor factor de integración en la sociedad y la mejor garantía de unos ingresos satisfactorios. Es inaceptable que solo uno de cada 10 jóvenes se beneficie de estas ventajas. El objetivo belga tiene que consistir en aumentar la tasa de preparación de los jóvenes del 8,9 al 9,5%. Los análisis del CSE resaltan que las posibilidades de encontrar trabajo aumentan con cada año

adicional de estudios. La formación técnica y profesional ofrece excelentes perspectivas de empleo a sus diplomados y prepara a los jóvenes para ocupar puestos de difícil cobertura. Las reformas y las simplificaciones que se han realizado últimamente respecto a la educación en alternancia ya van en este sentido. En Flandes, el sistema de aprendizaje en alternancia está totalmente integrado en el sistema educativo. El papel de las empresas en la formación es crucial y su implicación tiene que ir en aumento. En términos generales, conviene apoyar un enfoque de enseñanza dual que incluya prácticas en las empresas para todos los sistemas educativos y formación para los demandantes de empleo. El éxito del modelo aplicado en la Comunidad germanófona debe servir de ejemplo, pese a las pequeñas dificultades que conviene subsanar. A este respecto, debe velarse por garantizar la adquisición de conocimientos, aptitudes y competencias clave que faciliten el aprendizaje permanente a partir de la educación inicial, de modo que la integración en el empleo sea lo más duradera posible.

26. En el marco de la "Skills Agenda" y con miras a incrementar las posibilidades de empleo de los adultos con poca preparación, Bélgica debe establecer unos procesos que aumenten el nivel de las competencias de toda la población adulta (lectura, ortografía, cálculo y competencias digitales) para que todos tengan una preparación educativa mínima equivalente al bachillerato (secundario superior).

27. Con un 45,9% de la población joven (de 30 a 34 años) con titulación superior, Bélgica supera el objetivo europeo y está muy próxima a alcanzar el 47%, objetivo fijado para el horizonte 2020. Se trata de un valor importante, sobre todo cuando las encuestas realizadas sobre la inserción profesional de los jóvenes a la salida de la escuela revelan que estos cuentan con una buena preparación académica. Hecho que, sin embargo, no debe esconder que todas las orientaciones académicas de la educación superior no ofrecen la misma polivalencia. Se ha observado que la tasa de paro de los jóvenes con título de enseñanza superior va en aumento desde el año 2000. El mercado de trabajo belga no está preparado para absorber a los estudiantes que proceden de ciertas ramas, como por ejemplo los de ciencias humanas. Contrariamente, ramas científicas, muy solicitadas por las empresas, no atraen demasiado a los estudiantes belgas. Por ello, conviene que el colectivo estudiantil esté muy bien informado sobre las posibilidades que ofrecen dichas ramas de preparación científicas y técnicas para el mercado de empleo y sus condiciones remunerativas, frecuentemente menospreciadas, sobre todo por las mujeres. Las campañas de sensibilización e información deben continuar realizándose y el sistema educativo debe impulsar a la elección de las mismas, despertando interés por ellas desde una edad muy joven.

28. De forma más estratégica, deben instaurarse instrumentos que permitan no solamente detectar, sino también apoyar, el aprendizaje para la evolución del futuro. Es decir, debe fomentarse aquello que da respuesta a la demanda actual pero que también se va a necesitar en el futuro. Los estudios prospectivos, como el desarrollado por Forem en Valonia o por la red VIONA en Flandes, deberían orientar a los operadores de formación. Por lo tanto, los alumnos y estudiantes deben poder formarse para los puestos de trabajo del futuro, lo que también significa poder adaptar rápidamente los programas de formación, incluidos los profesores, a las necesidades futuras. Los SPE y los servicios de formación también deben disponer de medios suficientes para proporcionar una oferta de formación cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y se debe animar a los solicitantes de empleo a que la reciban.

29. El rápido ritmo de los cambios tecnológicos y el desarrollo de la sociedad del conocimiento exigen la adquisición de cualificaciones genéricas y digitales, así como su actualización periódica por parte de una mano de obra que envejece. Una formación profesional continua de calidad ofrece una respuesta a este reto aumentando la productividad y la empleabilidad de los trabajadores y, por tanto, su seguridad en el empleo. No se trata ya del mantenimiento de un empleo en particular, sino de la garantía de una carrera profesional que asegure el acceso al empleo. La formación profesional continua contribuye en gran medida a ello, tanto internamente (cambio de función con el mismo empleador) como externamente (conversión a profesiones o actividades en desarrollo). Debe fomentarse la adquisición de nuevas competencias que permitan el reciclaje profesional dentro de la empresa o con otro empleador. Puede hacerse con el apoyo de fondos de formación sectoriales, pero en cualquier caso debe estar certificado y reconocido. Los procedimientos de validación de las competencias insuficientemente utilizadas deben ser objeto de una mayor visibilidad: la lista de profesiones debe ampliarse aún más.

30. El ejemplo de los países nórdicos, que cuentan con una alta participación en los procesos de formación continua y con una gran movilidad de los trabajadores, además de una alta tasa de ocupación es, indiscutiblemente, la evidencia del beneficio que representa la formación profesional de calidad. Con relación a los mencionados países, son varias las encuestas que ponen de manifiesto el retraso belga en términos de formación. En 2017, solo un 9% de los trabajadores con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años habían participado en una formación en las cuatro semanas anteriores a la encuesta. Por el contrario, en Dinamarca, Suecia y Finlandia, la proporción era de uno de cada cuatro trabajadores. Puede no obstante observarse que, incluso en dichos países, la formación sigue siendo mayoritariamente utilizada por

los jóvenes y por trabajadores que poseen titulaciones superiores. La oferta de formación y las prácticas en las empresas deben incrementarse en el colectivo de los demandantes de empleo y, en especial, en aquellos que son de larga duración y tienen poca cualificación y/o son mayores. Debe invertirse más en los medios y simplificar los procesos pero, sobre todo, lo que es imprescindible es que los empresarios se movilicen y se comprometan en la formación en alternancia, como ya sucede en la Comunidad germanófona del país, donde ya contribuyen a su éxito.

31. Los trabajadores no deberían basarse solo y exclusivamente en la oferta de la formación ofrecida por los empresarios que, inevitablemente, se enfocará a sus necesidades empresariales. Los trabajadores deben construir su propio proyecto personal de formación, compatible con sus aspiraciones profesionales. Una cuenta individual de formación y la oferta de «coaching» deberían ayudarles a realizarlo.

La proporción de personas mayores de 50 años con empleo está aumentando, pero sigue siendo insuficiente dado el elevado coste del envejecimiento de la población

32. Desde el año 2000, las distintas medidas que se han adoptados para limitar las salidas anticipadas del mercado de trabajo (es decir antes de la edad legal de jubilación) han contribuido a reducir en más de un tercio la proporción de personas de entre 50 y 64 años que abandonan el mercado laboral. En el caso de las personas de entre 60 y 64 años, el desplazamiento de la edad de jubilación de las mujeres a los 65 años es lo que explica en gran medida la prolongación de las carreras profesionales. Las últimas reformas en este ámbito están en consonancia con el objetivo de aumentar la edad media efectiva de salida del mercado de trabajo. El objetivo era hacer más estrictos los criterios de acceso a estos dispositivos, activar a las personas afectadas y hacer el trabajo más atractivo desde el punto de vista económico.

33. Esta dinámica también se aprecia en la evolución de la estructura de edad del personal de las empresas: la proporción de empleados de 55 años y más se triplicó entre 1999 y 2017. Estas estadísticas también ilustran que el envejecimiento de la población activa ya está en marcha. Mientras que a finales del siglo pasado representaban el 30% de los trabajadores, en 2017 las personas de 45 años o más representaban más del 40% de la población activa.

34. La supresión de los incentivos a la jubilación anticipada limita el paso a la inactividad, pero no basta para mantener o crear perspectivas de empleo para los mayores de 55 años. Para ello es necesario preservar su empleabilidad, es decir, garantizar que su productividad y sus costes salariales sigan el mismo ritmo. En Bélgica existe una relación positiva, en

gran medida continua, entre el crecimiento salarial y la edad (de los empleados, ya que no es el caso de los trabajadores manuales), mientras que en otros países se observa un estancamiento más rápido. Por lo tanto, el envejecimiento del personal de las empresas podría plantear un problema de competitividad y productividad para las compañías belgas. Para evitarlo, la progresión salarial a lo largo de la carrera debe basarse únicamente en los criterios de cualificación adquiridos y no en consideraciones de antigüedad.

Las instituciones del mercado de trabajo no promueven suficientemente las transiciones. Son los grupos más vulnerables los que sufren las consecuencias.

35. Otras instituciones del mercado de trabajo son obstáculos a la movilidad y también deben poder reconsiderarse sin tabúes. Por ejemplo, los procedimientos de despido colectivo deben llegar a término más rápidamente y deben asignarse más recursos a la reconversión profesional, sin poner en tela de juicio los derechos de los trabajadores, pero permitiéndoles volver a incorporarse al mercado laboral más rápidamente. Por último, los procedimientos de reinserción deben ser objeto de evaluaciones estrictas para medir su pertinencia teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral.

36. Los trabajadores muestran la mayor movilidad al principio de sus carreras. Los contratos temporales y el trabajo interino se consideran cada vez más como un primer paso hacia la integración en el mercado laboral. Como resultado, la probabilidad de perder el empleo es significativamente mayor antes de los 25 años que después de los 50 años. Sin embargo, la probabilidad de encontrar un empleo es también significativamente mayor para los jóvenes que para los mayores de 50 años. Para las personas que pierden sus empleos, la supervisión y el apoyo en materia de disponibilidad deben ser sistemáticos y eficaces, independientemente de su edad. La (re)incorporación rápida al empleo también debería poder basarse en métodos innovadores que vinculen a los trabajadores (al final de su carrera o en un proceso de reestructuración, por ejemplo) con posibles nuevos empleadores, como es el caso de la plataforma virtual Experience@work. Asegurar las trayectorias profesionales en el empleo significa no solo permitir que las personas cambien de empleo, sino también facilitar la transición de la condición de trabajador por cuenta ajena a la de autónomo y viceversa.

37. El hecho de que más de la mitad de los 525.000 solicitantes de empleo hayan estado desempleados durante más de un año (un tercio ha estado desempleado durante dos años) es otro ejemplo de la falta de oportunidades de integración o reintegración en el mercado laboral. Muchos de estos desempleados de larga duración están poco cualificados

o tienen más de 50 años. Es esencial ofrecerles sin más demora una nueva evaluación de las competencias y redefinir con ellos una vía de integración profesional que incluya, en caso necesario, formación previa o experiencia sobre el terreno.

38. Las considerables diferencias en las tasas de desempleo entre provincias, incluidas las contiguas, ilustran el hecho de que la movilidad geográfica de los solicitantes de empleo sigue siendo insuficiente, a pesar de los sucesivos ajustes de la normativa sobre desempleo (empleo adecuado, regresividad de las prestaciones, mayor apoyo a los jóvenes y a los mayores de 50 años) y de los acuerdos de cooperación entre los servicios públicos regionales de empleo. Deben proseguirse e intensificarse las medidas de fomento de la movilidad interregional de los solicitantes de empleo, en particular hacia los puestos de trabajo que siguen vacantes en otras regiones. Deben reducirse los obstáculos a la movilidad y garantizarse el seguimiento en el marco del diálogo entre las distintas partes interesadas.

39. Una vez más, el problema afecta principalmente a los solicitantes de empleo menos cualificados, para los que la expectativa de ingresos adicionales vinculada a un trabajo alejado de su domicilio, en comparación con la prestación de desempleo, es menor. Se observa también que si se pasa del nivel provincial al municipal, la tasa de desempleo en los municipios valones adyacentes a Flandes es mucho más baja que en el centro de la provincia. Esto tiende a demostrar que el trabajo del SPE (intercambio de ofertas de trabajo, formación conjunta, especialmente en idiomas) está dando sus frutos, pero que adolece de límites relacionados en parte con la distancia entre el hogar y el trabajo potencial. Es necesario seguir actuando para estimular la movilidad entre regiones. En particular, debe implicar a las autoridades responsables del transporte público para garantizar la continuidad de los servicios o la adaptación de los horarios. Este problema interregional es de hecho multidimensional. La cuestión del transporte se añade a otras más generales como la del conocimiento básico de las lenguas nacionales, la formación, en particular en las profesiones sometidas a estrés y en desarrollo y la coordinación de las ayudas específicas al empleo y de las instituciones del mercado laboral.

Conclusiones

Nunca en su historia Bélgica ha tenido tantas personas con empleo: más de 4,5 millones. Cada uno contribuye a la creación de riqueza que hace de Bélgica uno de los más prósperos del mundo. Como se ha puesto de manifiesto, el empleo podría ser mucho mayor y la actividad también. Esta observación es preocupante, porque la posición privilegiada alcanzada no es para siempre; se construye día tras día movilizándolo todo

el potencial de crecimiento. El capital humano es una de sus palancas esenciales. Se mide no solo en cantidad, sino también en la calidad de la mano de obra disponible.

Para preservar el modelo belga de protección social, basado principalmente en la solidaridad entre los activos y los inactivos, es necesaria una mayor movilización de la población para mantener el nivel de riqueza per cápita y para apoyar las cargas del envejecimiento de la población sobre una base más amplia.

Mantener la oferta de mano de obra a un nivel adecuado requerirá una mayor movilización de los grupos que actualmente participan menos en el empleo. Pero eso no es suficiente. También es necesario dotarse de los medios para garantizar que la población activa tenga las cualificaciones necesarias para satisfacer las necesidades de la economía actual basada en el conocimiento.

Sobre la base de estos análisis, el Consejo presenta sus recomendaciones en torno a tres ejes.

[Activación e integración de los solicitantes de empleo y de los inactivos](#)

La activación debe entenderse como cualquier medida que tenga por objeto aumentar los incentivos al trabajo, no solo las medidas administrativas relativas a los criterios de búsqueda de empleo para los desempleados, sino también en general los aspectos económicos mediante el aumento del salario neto sin aumentar el coste salarial y los aspectos cualitativos del trabajo destinados a crear un marco de flexibilidad y seguridad para los trabajadores.

1. Es preciso reforzar el seguimiento eficaz de la disponibilidad de los solicitantes de empleo. Debe desarrollarse un enfoque global y comprensible para fomentar la participación en el mercado laboral, que combine prestaciones decrecientes, esfuerzos progresivos de apoyo y formación y, en su caso, el desarrollo de actividades específicas subvencionadas temporalmente. El apoyo al empleo no solo debería afectar a los desempleados, sino también a las personas que reciben apoyo de los CPAS y a las personas con discapacidad.
2. El atractivo del trabajo para las personas con salarios bajos debe reforzarse aún más, sin aumentar al mismo tiempo el coste del trabajo para los empresarios. Un aumento de la bonificación fiscal del empleo parece especialmente adecuado para lograr este doble objetivo. En términos generales, debe comprobarse que las disposiciones fiscales no tienen un efecto disuasorio sobre la oferta de mano de obra.

3. Las negociaciones salariales deberían tener más en cuenta las especificidades sectoriales a la hora de determinar la remuneración y las condiciones de trabajo.

4. Los empleadores deben poner en marcha una política de gestión de recursos humanos integradora que permita establecer criterios de contratación acordes con las necesidades reales del puesto de trabajo, permitiendo al mismo tiempo que cada trabajador desarrolle su talento en el marco de un apoyo a lo largo de toda su carrera profesional. Este enfoque cualitativo también puede ayudar a reducir el absentismo y abrir una nueva línea de negociación en el debate sobre las profesiones y los trabajos penosos, porque no puede reducirse a una cuestión de derechos de pensión. La ayuda financiera temporal no debe excluirse para los grupos más alejados del empleo.

5. La integración de las personas pertenecientes a grupos de riesgo (mayores de 55 años, extracomunitarios, mujeres, personas con discapacidad, etc.) requiere también una política de igualdad de oportunidades destinada a luchar contra todas las formas de discriminación.

Formación para todos y para todas las edades

En una economía basada en el conocimiento, la formación es la condición esencial para una integración duradera en el mercado laboral. La educación inicial es una clave para el acceso al empleo, pero este bagaje inicial debe mantenerse y enriquecerse para mantenerse al día con el desarrollo del conocimiento.

1. Es necesario integrar más prácticas y experiencias laborales en los planes de estudio de todas las formas de educación.

2. En el marco del programa "Skills Agenda" de la Unión Europea, es necesario mejorar las competencias mínimas de toda la población adulta, dando prioridad a la menos cualificada.

3. Deben crearse instrumentos para identificar y apoyar cursos de formación prometedores e innovadores, es decir, no solo los que respondan a la demanda existente, sino también a la futura. A este respecto, los estudiantes deben ser informados sobre las oportunidades de empleo y las condiciones de remuneración que ofrecen los cursos científicos y técnicos, que con demasiada frecuencia se descuidan, especialmente por parte de las mujeres. Según datos recientes de Flandes, las campañas de sensibilización e información están empezando a surtir efecto. Deben continuar y desarrollarse. Sin duda, la enseñanza de las asignaturas científicas también debe encontrar un

nuevo impulso, en la forma en que se abordan para hacerlas más atractivas, desde una edad temprana.

4. Debería fomentarse la adquisición por parte de los trabajadores de nuevas cualificaciones que les permitan reciclarse dentro de su empresa o con otro empleador. Se puede hacer con el apoyo de fondos sectoriales de capacitación, pero en todos los casos debe estar certificado y reconocido. Hay que dar mayor visibilidad a los procedimientos de validación de las competencias insuficientemente utilizadas y ampliar la lista de profesiones. Sin embargo, los trabajadores no pueden conformarse únicamente con la formación ofrecida por su empleador. Una cuenta de formación individual sería una herramienta muy útil en este contexto.

5. En el caso de los solicitantes de empleo, debe incrementarse la oferta de formación profesional que responda a las necesidades del mercado de trabajo y la oferta de prácticas, especialmente para los demandantes más antiguos, a los que debe animarse a seguirlas. Hay que invertir más recursos en los SPE y en la racionalización de los servicios y procedimientos de formación, pero sobre todo es necesario que los empresarios movilicen y concreten sus compromisos, como es el caso de la Comunidad germanófono.

Movilidad geográfica y profesional

La formación es también una herramienta esencial para la movilidad funcional y ocupacional, pero otras instituciones del mercado laboral pueden afectar a la movilidad. Asegurar las trayectorias profesionales en el empleo significa no solo permitir que las personas cambien de empleo, sino también facilitar la transición de la condición de asalariado a la de autónomo y viceversa.

1. Deben continuarse e intensificarse las acciones (en formación lingüística, en puestos de trabajo estresantes, en intercambio de ofertas de empleo entre los SPE) que fomenten la movilidad interregional de los solicitantes de empleo.

2. Debe garantizarse el diálogo entre las distintas partes interesadas para mejorar la coordinación de la ayuda específica al empleo y a las instituciones del mercado de trabajo. Dado que la problemática interregional es de hecho multidimensional, también debe abordar la cuestión del transporte.

3. Los procedimientos de despido colectivos deben poder llevarse a cabo más rápidamente, sin poner en peligro los derechos de los

trabajadores, pero permitiéndoles volver a incorporarse al mercado laboral más rápidamente.

4. Los procedimientos de reinserción en el mercado laboral deben ser objeto de evaluaciones estrictas para medir su pertinencia con respecto a las necesidades de dicho mercado.

5. Deben estudiarse las experiencias de las plataformas virtuales que, gracias a las nuevas tecnologías, ponen a los trabajadores (al final de su carrera o en un proceso de reestructuración, por ejemplo) en contacto con posibles empleadores para evaluar su utilidad desde una perspectiva de integración duradera en el empleo.

.....

El Consejo Superior de Empleo se creó el 22 de diciembre de 1995. Tiene una función de información y asesoramiento para el Gobierno Federal y, más concretamente, para el Ministro de Trabajo, que lo preside. Su misión es, por tanto, el seguimiento de la política de empleo y el examen de las propuestas destinadas a promover la creación de empleo. En este contexto, el Consejo lleva a cabo análisis independientes e innovadores del estado pasado y presente del mercado de trabajo y de las necesidades futuras con el fin de optimizar su funcionamiento. Los trabajos del Consejo se inscriben igualmente en el marco más amplio de la política de empleo de la Unión Europea, y más concretamente, en las líneas directrices para el empleo y las recomendaciones del Consejo de la Unión Europea.

El Consejo formula recomendaciones, en la medida de lo posible concretas y viables, sobre medidas de fomento del empleo que tengan en cuenta el interés general y las características específicas de los mercados de trabajo regionales. Por lo tanto, está en condiciones de aportar una contribución esencial a los responsables de la toma de decisiones en lo que se refiere a la modernización de la organización del mercado de trabajo en Bélgica y a su capacidad para responder a los retos de la globalización, las nuevas tecnologías, los cambios socioeconómicos y las reformas estructurales e institucionales.

El Consejo está integrado por expertos en el mercado laboral procedentes del mundo académico, la administración pública, los servicios públicos de empleo y el sector privado. Son nombrados a título personal, sobre la base de sus competencias y experiencia particulares en el ámbito del empleo y del mercado de trabajo y, por lo tanto, no representan a los organismos que los han designado. 11 Miembros son nombrados a propuesta del Ministro Federal de Empleo y 10 miembros son nombrados por los Gobiernos de las Regiones y de la Comunidad germanófona: tres miembros son nombrados por el Gobierno flamenco, tres miembros son nombrados por el Gobierno valón, tres miembros son nombrados por el Gobierno de la Región de Bruselas-Capital y un miembro es nombrado por el Gobierno de la Comunidad germanófona. Debido a su composición, el Consejo constituye una plataforma única para el diálogo y el intercambio de opiniones entre el Gobierno Federal y las Regiones y Comunidades.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN AGOSTO

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de agosto de 2018 había 525.327 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un incremento de 4.410 personas en base intermensual y un descenso de 25.662 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2016— se situó en el 10,2%, tasa que ha aumentado un 0,1% en términos intermensuales y que ha descendido un 0,5% en términos interanuales.

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 414.432 ciudadanos belgas, 49.405 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.598 españoles) y 61.490 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 6,2% en el mes de julio de 2018.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM
 Direction Statistiques et Etudes
 Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN AOUT 2018

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	108.518	113.388	1.257	47.172	269.078	-302	-14.049
Femmes	98.767	113.364	1.387	44.118	256.249	+4.712	-11.613
Total	207.285	226.752	2.644	91.290	525.327	+4.410	-25.662
- 1 m.	+1.308	+2.485	+71	+617	+4.410		
- 12 m.	-20.597	-2.309	-223	-2.756	-25.662		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	25.804	23.138	241	4.532	53.474	+1.717	-3.305
Femmes	20.205	21.190	294	4.073	45.468	+3.514	-4.403
Total	46.009	44.328	535	8.605	98.942	+5.231	-7.708
- 1 m.	+2.520	+1.993	+17	+718	+5.231		
- 12 m.	-5.832	-1.120	-68	-756	-7.708		

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

Hommes	34.107	43.215	429	23.505	100.827	-734	-4.759
Femmes	27.943	37.772	423	21.201	86.916	+133	-2.277
Total	62.050	80.987	852	44.706	187.743	-601	-7.036
- 1 m.	-550	+68	+7	-119	-601		
- 12 m.	-3.927	-2.628	-48	-481	-7.036		

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

Hommes	10.460	17.420	114	2.076	29.956	+505	-312
Femmes	9.099	15.797	157	2.261	27.157	+1.723	-1.481
Total	19.559	33.217	271	4.337	57.113	+2.228	-1.793
- 1 m.	+520	+941	+9	+767	+2.228		
- 12 m.	-3.209	+1.889	-24	-473	-1.793		

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

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2016 : source Steunpunt

WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)

Hommes	6,8%	13,6%	6,9%	15,4%	9,8%	+0,0%	-0,5%
Femmes	6,9%	15,3%	8,9%	17,3%	10,6%	+0,2%	-0,5%
Total	6,9%	14,4%	7,8%	16,3%	10,2%	+0,1%	-0,5%
- 1 m.	+0,1%	+0,2%	+0,2%	+0,1%	+0,1%		
- 12 m.	-0,6%	-0,1%	-0,7%	-0,5%	-0,5%		

*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2017 (clef EFT)

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES						
Répartition par nationalité, région et sexe						
- Situation du mois de: AOUT 2018 -						
PAYS						
DEIN05	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
NATIONALITES	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	210.210	27.639	204.222	24.730	414.432	52.369
Autriche	29	2	53	0	82	2
Bulgarie	1.411	66	1.687	88	3.098	154
Chypre	6	0	12	0	18	0
République Tchèque	190	16	201	16	391	32
Allemagne	574	27	708	29	1.282	56
Danemark	19	3	27	0	46	3
Espagne	2.696	87	1.902	78	4.598	165
Estonie	6	0	22	0	28	0
Finlande	17	1	45	1	62	2
France	4.213	261	5.175	319	9.388	580
Grande Bretagne	387	12	300	8	687	20
Grèce	483	9	442	14	925	23
Croatie	56	5	81	5	137	10
Hongrie	119	5	166	3	285	8
Irlande	44	4	54	1	98	5
Italie	5.701	168	4.321	180	10.022	348
Lituanie	25	1	108	3	133	4
Luxembourg	90	8	70	4	160	12
Lettonie	23	0	65	1	88	1
Malte	6	0	6	1	12	1
Pays-Bas	3.554	187	3.618	139	7.172	326
Pologne	1.379	57	1.556	73	2.935	130
Portugal	1.332	73	1.174	77	2.506	150
Roumanie	1.679	112	2.452	174	4.131	286
Slovaquie	493	31	497	31	990	62
Slovénie	11	0	27	0	38	0
Suède	42	2	51	2	93	4
TOTAL ETRANGERS U.E.	24585	1137	24820	1247	49405	2384
TOTAL U.E.	234795	28776	229042	25977	463837	54753
Suisse	39	1	59	2	98	3
Congo (Rép. démocratique)	1.786	77	2.368	103	4.154	180
Algérie	1.246	22	589	20	1.835	42
Maroc	6.599	130	4.205	181	10.804	311
Macédoine	387	23	301	25	688	48
Norvège	27	3	25	1	52	4
Serbie + Monténégro	475	23	414	39	889	62
Tunisie	658	14	339	12	997	26
Turquie	2.349	56	1.532	52	3.881	108
Réfugiés et apatrides	2.331	131	1.534	104	3.865	235
Autres nationalités hors U.E.	18.386	700	15.841	641	34.227	1.341
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.283	1.180	27.207	1.180	61.490	2.360
TOTAL ETRANGERS	58.868	2.317	52.027	2.427	110.895	4.744
TOTAL GENERAL	269.078	29.956	256.249	27.157	525.327	57.113

Marché du travail : Chômage

Périodes	Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)		Taux de chômage en pourcentages de la population active (1)	
	Total	moins de 25 ans	Belgique	Zone euro
31/08/2018	525.327	98.942		
31/07/2018	520.917	93.711	6,2	8,2
30/06/2018	464.613	74.250	6,0	8,2
31/05/2018	464.359	73.964	6,0	8,4
30/04/2018	480.410	79.669	6,3	8,5
31/03/2018	492.191	83.928	6,4	8,5
28/02/2018	505.568	89.044	6,4	8,5
31/01/2018	513.244	91.628	6,3	8,6
31/12/2017	505.295	90.347	6,3	8,7
30/11/2017	505.273	93.103	6,7	8,7
31/10/2017	521.210	101.062	6,9	8,8
30/09/2017	532.444	107.331	7,1	8,9
31/08/2017	550.989	106.650	7,3	9,1
31/07/2017	544.643	99.934	7,3	9,1
31/06/2017	502.267	80.685	7,2	9,1

¹ Taux de chômage harmonisé ajusté dessaisonnalisé (définition Eurostat) (pourcentage de la population active). Sources : EUROSTAT

Fte. : Banco Nacional de Bélgica

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 226