

BÉLGICA

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO JUNIO

A. Desempleo registrado (ONEM)

A finales de junio de 2019 había 452.770 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone en base intermensual un aumento de 1.040 personas y en base interanual un descenso de 11.404 personas.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2016— se situó en el 8,8%, lo que supone un aumento de 0,1% en términos intermensuales y un descenso de 0,2% en base interanual.

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

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de junio hubo 349.569 ciudadanos belgas, 44.998 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.095 españoles) y 58.203 ciudadanos extracomunitarios.

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

B. Desempleo EFT (EPA-española)

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 5,5% en el mes de mayo de 2019.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica BNB.

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JUIN 2019

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	94.571	100.074	1.118	44.362	239.007	-1.926	-4.247
Femmes	80.497	92.023	1.055	41.243	213.763	+2.966	-7.157
Total	175.068	192.097	2.173	85.605	452.770	+1.040	-11.404
- 1 m.	+1.032	-1	+55	+9	+1.040		
- 12 m.	-8.684	+216	-19	-2.936	-11.404		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	18.682	17.808	145	3.931	40.421	-731	-1.662
Femmes	11.750	14.345	125	3.236	29.331	+319	-2.397
Total	30.432	32.153	270	7.167	69.752	-412	-4.059
- 1 m.	+565	-508	+15	-469	-412		
- 12 m.	-1.333	-2.015	-31	-711	-4.059		

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

Hommes	32.281	41.113	420	22.676	96.070	-416	-3.019
Femmes	26.331	36.009	440	20.660	83.000	+664	-1.687
Total	58.612	77.122	860	43.336	179.070	+248	-4.706
- 1 m.	-284	+47	+3	+485	+248		
- 12 m.	-2.864	-1.195	+34	-647	-4.706		

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

Hommes	5.154	12.960	61	1.893	20.007	-238	-2.143
Femmes	3.451	10.228	55	1.800	15.479	+309	-2.515
Total	8.605	23.188	116	3.693	35.486	+71	-4.658
- 1 m.	+646	-202	+10	-373	+71		
- 12 m.	-985	-3.456	-32	-217	-4.658		

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

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de : -

JUIN 2019

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	183.966	17.991	165.603	13.503	349.569	31.
Autriche	22	0	46	0	68	
Bulgarie	1.296	55	1.574	81	2.870	
Chypre	7	0	10	0	17	
République Tchèque	166	13	206	8	372	
Allemagne	542	16	642	18	1.184	
Danemark	27	2	33	2	60	
Espagne	2.341	81	1.754	73	4.095	
Estonie	4	1	19	0	23	
Finlande	18	1	44	2	62	
France	3.895	198	4.557	223	8.452	
Grande Bretagne	403	12	278	6	681	
Grèce	447	4	381	9	828	
Croatie	61	3	72	1	133	
Hongrie	105	4	185	5	290	
Irlande	47	4	47	0	94	
Italie	5.095	140	3.745	136	8.840	
Lituanie	27	1	88	3	115	
Luxembourg	75	9	74	4	149	
Lettonie	20	0	50	3	70	
Malte	1	0	5	0	6	
Pays-Bas	3.231	138	3.287	84	6.518	
Pologne	1.278	45	1.438	55	2.716	
Portugal	1.239	60	1.006	45	2.245	
Roumanie	1.688	99	2.343	177	4.031	
Slovaquie	459	34	484	29	943	
Slovénie	12	1	19	1	31	
Suède	60	1	45	0	105	
TOTAL ETRANGERS U.E.	22.566	922	22.432	965	44.998	1.
TOTAL U.E.	206.532	18.913	188.035	14.468	394.567	33.
Suisse	43	1	46	2	89	
Congo (Rép. démocratique)	1.686	59	2.144	75	3.830	
Algérie	1.147	19	537	15	1.684	
Maroc	6.037	124	4.009	159	10.046	
Macédoine	393	30	289	21	682	
Norvège	19	1	22	0	41	
Serbie + Monténégro	448	22	402	50	850	
Tunisie	593	17	321	6	914	
Turquie	2.053	39	1.382	36	3.435	
Réfugiés et apatrides	2.215	143	1.371	99	3.586	
Autres nationalités hors U.E.	17.841	639	15.205	548	33.046	1.
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	32.475	1.094	25.728	1.011	58.203	2.
TOTAL ETRANGERS	55.041	2.016	48.160	1.976	103.201	3.
TOTAL GENERAL	239.007	20.007	213.763	15.479	452.770	35.

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	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	UE-28
30/06/2019	450.770	69.752	383.018			
31/05/2019	451.730	70.164	381.566	5,5	7,5	6,3
30/04/2019	464.599	75.499	389.100	5,7	7,6	6,4
31/03/2019	473.826	78.533	395.293	5,7	7,7	6,4
28/02/2019	482.982	82.729	400.253	5,8	7,8	6,5
31/01/2019	491.902	85.777	406.125	5,6	7,8	6,5
31/12/2018	483.491	84.581	398.910	5,5	7,9	6,6
30/11/2018	483.970	87.535	396.435	5,6	7,9	6,7
31/10/2018	497.360	93.946	403.414	6,2	8,1	6,7
30/09/2018	508.376	100.449	407.927	6,3	8,1	6,7
31/08/2018	525.327	98.942	426.385	6,5	8,1	6,8
31/07/2018	520.917	93.711	427.206	6,2	8,2	6,8
30/06/2018	464.613	74.250	390.363	6,0	8,2	6,9
31/05/2018	464.359	73.964	390.395	6,0	8,4	7,0

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

Fte. : Banco Nacional de Bélgica

2018: CREACION ECONÓMICA MODERADA EN BÉLGICA SOBRE UN FONDO DE CREACIÓN DE EMPLEO IMPORTANTE (Informe del Banco Nacional Belga)

En el pasado año 2018, pese al escenario coyuntural, hubo crecimiento económico moderado en Bélgica. En dicho año, por cuarto año consecutivo, la creación de empleo en Bélgica se mantuvo en un alto nivel:

- 59.000 puestos de trabajo creados en 2016
- 65.000 en 2017
- 59.000 en 2018.

Antes de la crisis económica, en términos de crecimiento anual, el empleo belga progresó un 1,2% a partir de 2005. Con referencia a los países vecinos (Alemania, Holanda y Francia), la tasa de creación de empleo belga se mantiene en la media; tasa que igualmente es acorde con la de los países nórdicos europeos, países que sirven de ejemplo siempre como los más óptimos en cuanto a creación de empleo que cuentan igualmente con una mejor expansión económica.

La creación de empleo belga fue mayor en 2018 que en 2017, la población ocupada fue mayor que en los ejercicios pasados. Entre 2015 y 2018 la tasa de empleo belga subió 2,4 puntos porcentuales, situando la tasa general de actividad en el 69,6%.

Influencia de las políticas públicas en la creación de empleo, ya que no se puede dissociar de las medidas adoptadas en los últimos años por el Gobierno "a la Sueca" y que, en términos de perspectiva, no generaron solamente reducciones de los costes salariales para el empresario, sino que también sirvieron por un lado para incrementar el salario neto de los trabajadores, así como reflejar el efecto que tuvieron las medidas para favorecer la incorporación al mercado de trabajo de los desempleados y demandantes de empleo.

Análisis de la creación de empleo por sectores de actividad de los asalariados:

Sector sanitario, gran parte de la creación neta del empleo asalariado se generó en ramas de actividad sensibles al clima coyuntural. Sector industrial ha tenido crecimiento de empleo, rompiendo así con la tendencia estructural. Sectores que crecieron: servicios, comercio, transporte, hostelería, restauración (restaurantes y cafeterías). Solamente hubo algo de retroceso en el sector de las finanzas y seguros.

Análisis de la creación de empleo por Sectores de actividad de los trabajadores independientes-autónomos:

El trabajo autónomo también creó puestos de trabajo debido, entre otras cosas, a una dinámica de empleo flexible por parte de las profesiones liberales.

Los empleos procedentes de las plataformas de servicios son el resultado de las sucesivas mejoras que se realizaron en el régimen de trabajo autónomo, además de los incentivos que se les ofrece a los jubilados de compatibilizar la percepción de la pensión de jubilación con una actividad profesional de trabajador independiente o autónomo.

El Estatuto del trabajador autónomo constituye también una fórmula de acceso al mercado laboral para las personas que, pese a sus capacidades y estar en búsqueda activa de empleo, se topaban con dificultades para el empleo asalariado.

Oferta y demanda de empleo (variación en miles de personas, excepto si se indica otra mención)

	2014	2015	2016	2017	2018e	Nivel 2018e
Población total	55	59	57	54	54	11404
Población con edad para trabajar 1	9	16	16	12	9	7321
Población activa	33	21	33	37	28	5355
Empleo interior	20	41	59	65	59	4783
Asalariados	14	30	46	52	48	3982
Ramas sensibles a la coyuntura 2	0	18	29	38	36	2475
Administración Pública y enseñanza	7	3	3	2	1	816
Otros servicios 3	7	9	14	13	11	691
Autónomos	6	10	13	12	11	801
Demandantes de empleo desocupados	14	-19	-26	-28	-30	495
Tasa de paro armonizada 4.5	8,6	8,6	7,9	7,1	6,0	
Tasa de empleo armonizada 4.6	67,3	67,2	67,7	68,5	69,6	

Ftes.: BFP, ICN, ONEM, Statbel, BNB

1. Población de 15 a 64 años
2. Agricultura, industria, energía y agua, construcción, comercio y hoteles, restaurantes y cafeterías, transportes y comunicaciones, actividades financieras, servicios inmobiliarios y servicios a las empresas
3. Salud y acción social, actividades recreativas, servicios personales y domésticos
4. En base a la encuesta sobre fuerzas de trabajo
5. Demandantes de empleo en base a la población activa de 15 a 64 años
6. Personas ocupadas en porcentaje de la población total con edad apta para el trabajo (20-64 años).

Precariedad laboral

Aumento de los siguientes contratos de trabajo: Los Contratos de trabajo de duración determinada (CTDD), contratos de Tiempo Parcial (CTTP).

Por empleo temporal se entiende los contratos de trabajo con duración determinada (CDD), los contratos interinos, los de sustitución, los contratos puntuales para realizar determinadas y específicas tareas (obra o servicio) y también el trabajo en prácticas y de formación.

Aunque haya una mejora de la situación económica, que ha dado lugar a creación de empleo, al final de la crisis económica los investigadores analizan las características de los nuevos contratos de trabajo, a través de un estudio para contrastar el número de contrataciones realizadas en 2018 con las de 2008 (año anterior a la recesión económica que desequilibró el mercado de trabajo) con la calidad de los contratos realizados.

Tipos de contrato:

- Contrato de Duración Determinada CTDD superior a 12 meses de duración.
- Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial. En 2017, el 57% de los nuevos contratos de trabajo eran a tiempo parcial
- Situaciones de Pluriempleo: Los trabajadores combinaban varias actividades profesionales.
- Contratos de Formación y/o en Prácticas: El 19% de la tasa era la contratación de jóvenes que procedían de Institutos o Universidades.
- Procedencia:
 - 16% procedía del paro
 - 8% eran personas inactivas (jubiladas, prejubiladas, incapacitadas para el trabajo y/o amas de casa.
- Los nuevos contratos de trabajo representaron el 12% del empleo total creado en 2018.

La tasa de empleo temporal (en los nuevos contratos de trabajo) aumentó sensiblemente. En 2018, el 46% de las nuevas contrataciones en empleos temporales se realizó para alguna de esas modalidades. Con referencia a 2008, este tipo de empleo aumentó en 12 puntos porcentuales.

La supresión en 2014 del llamado "periodo de prueba" fue, probablemente, el factor que más influyó en el incremento de los contratos temporales. La mayor contratación temporal se realizó, principalmente, en trabajos cualificados y en el sector científico vinculado al servicio de las personas o del área comercial.

Trabajadores no cualificados

Las profesiones que demandan poca cualificación profesional, no fueron las que más alimentaron la tendencia al empleo temporal y/o jornada parcial, aunque en términos absolutos, sí cabe reflejar que han utilizado mucho la temporalidad.

Lo que hizo incrementar considerablemente la tasa fue la incorporación al mercado del trabajo de los jóvenes estudiantes que se incorporaron con contratos de formación y/o prácticas, que se prevé va seguir evolucionando en la misma línea por la flexibilización que se le aportó al régimen de trabajo y también por el menor coste para el empresario, dadas las ventajas que suponen las cotizaciones de seguridad social de este tipo de contratos, sensiblemente más bajas.

Las reformas abordadas deberían permitir incrementar la tasa del empleo juvenil belga (15-24 años) al 22,7% que sigue siendo inferior a la de la media europea que está en el 34,7%.

Este tipo de contratos para jóvenes estudiantes, está menos expandido en Bélgica que en otros países de la UE ya que, el compatibilizar los estudios con el trabajo no es tan habitual.

Cabe no obstante indicar que la "formación" adquirida durante el periodo de estudio ayuda a la integración al mercado laboral, principalmente, a las personas con poca cualificación profesional.

El nivel de preparación académica también influye en la tasa de empleo juvenil cuando la elección de la orientación académica coincide con las necesidades del mercado laboral, ley de la oferta y la demanda.

Cada vez hay más jóvenes con niveles de estudios superiores, licenciados, grados, máster, etc., sin embargo y a pesar de las abundantes contrataciones temporales, en una década, la tasa de ocupación de éstos sólo aumentó de 1,4 puntos porcentuales (10% en 2017).

Muchos jóvenes con titulación superior, ven este tipo de contrato como paso previo obligado para conseguir un contrato de trabajo indefinido.

El informe elaborado por la Federación Patronal del Sector Interino (Federgon), así lo demuestra, dos tercios de los jóvenes que han conseguido un contrato indefinido, procedían de contratos de trabajo temporal de un año de duración.

Contratos a «Tiempo parcial»

En los nuevos contratos de trabajo se observa el aumento de la ocupación a tiempo parcial; incremento que, en la última década, afectó en gran manera al colectivo de los hombres aunque en términos globales, este tipo de contratos sigue teniendo una representación cuatro veces mayor las mujeres que los varones.

En 2017 el 41,2% del colectivo de las mujeres poseían un contrato de trabajo a tiempo parcial, frente al 10,2% de hombres.

En Bélgica el trabajo a tiempo parcial suele ser una opción personal. La ocupación parcial involuntaria afecta sólo a un 7,8%, frente a la situación

en la UE que es del 26,4%. También cabe indicar que, contrariamente a lo que ocurre en Europa, esta tendencia va disminuyendo en Bélgica por la implantación de dispositivos legales que permiten reducir el tiempo de trabajo por razones personales, como son entre otros el crédito tiempo, la interrupción de la carrera profesional o los permisos temáticos, etc.

Nuevos contratos de trabajo (1): características de los puestos de empleo

	Contratos			Empleo total	
	2018(2)	2014	2008	2017	2008
Tipo de contrato					
Indefinido	54	60	66	90	92
Temporal	46	40	34	10	8
Régimen laboral (3)					
Jornada completa	69	73	76	75	78
Jornada parcial	31	27	24	25	22

Fte.: Statbel

1. Empleos ocupados durante periodos inferiores a 12 meses
2. Media 3 primeros trimestres del año
3. Trabajadores asalariados y autónomos

Si bien tras la gran recesión económica aumentó de manera gradual la tasa de empleo, los contratos fueron como hemos indicado a base de CDD contratación temporal y de CTP empleo a tiempo parcial para los nuevos contratos de trabajo.

Los indicadores de calidad y seguridad en el empleo disponibles, aunque con mucho retraso, no muestran deterioro alguno en las condiciones de contratación en Bélgica. A este nivel, Bélgica sigue ocupando una buena posición en la clasificación europea.

Respecto a las características de las personas contratadas en los tres primeros trimestres de 2018; éstas poseían una mejor y mayor preparación académica que en el 2008.

Pese a que el número de personas contratadas con poca cualificación académica haya sido mayor en 2018, se debe a un mayor índice de rotación del mismo colectivo de personas en los puestos ocupados.

Por tramos de edad, se han contabilizado lógicamente un mayor número de jóvenes en las nuevas contrataciones de empleo.

El factor demográfico también es importante, consecuencia directa del envejecimiento de la población activa y del impacto que han tenido las reformas fiscales y de seguridad social que se han perpetrado para mantener en activo más tiempo a los trabajadores mayores, lo que ha

permitido continuar en la carrera profesional a los mayores con una mejor experiencia profesional.

Nuevos contratos de trabajo: características de los trabajadores (1) (% sobre total correspondiente)

	Contratos			Empleo total	
	2018(2)	2014	2008	2017	2008
Nivel de preparación académica					
Bajo	21	19	24	17	21
Medio	38	40	42	39	41
Alto	42	41	34	45	38
Edad					
15-24 años	30	28	26	6	8
25-54 años	66	69	71	78	82
55-64 años	4	3	3	15	10

Fte.: Statbel

Personas con empleo (asalariados y autónomos) durante el ejercicio y en el desempleo, inactivas o ocupadas en otra actividad durante el ejercicio anterior.

Media de los tres primeros trimestres del año

Tasas de desempleo

Al igual que hubo una importante creación de empleo, el número de demandantes de empleo desocupados (DEI) también disminuyó considerablemente en el pasado ejercicio 2018. A finales de año eran algo menos de 483.000 DEI los que se contabilizaban; es decir cifra muy similar a la que había en fechas anteriores a la crisis de 2008.

En los dos últimos años, unas 30.000 personas encontraron empleo, descenso que se inició a finales de 2014 en las tres Regiones del país y beneficio a todas las categorías de desempleados y periodos de inactividad.

El paro siguió evolucionando favorablemente pese a haberse enfrentado a factores que habrían podido influir negativamente en su evolución.

Cambio en la forma de cómputo de los desempleados. Muchas de las personas que anteriormente estaban exentas de búsqueda de empleo (antiguas prejubilaciones y algunas categorías de parados, ahora se contabilizan como demandantes de empleo).

En 2008, sólo un 15% de los desempleados perceptores de prestación o subsidio, con edades comprendidas entre los 55 y los 64 años estaban computados como demandantes de empleo. Una década más tarde, esta

misma tasa es del orden del 49% (primer semestre 2018). En este incremento han intervenido las reformas llevadas a cabo tanto en seguro del desempleo como en el régimen de final de la carrera profesional.

Entre 2014 y 2018, el número total de desempleados se redujo en 101.000 personas; reducción que podría ser mayor si se tuviera en cuenta un concepto más amplio del desempleo (DEI + parados mayores exentos de búsqueda de empleo + desempleados con complemento de empresa no demandantes de empleo), en ese supuesto el descenso habría sido de 174.000 personas.

Las tensiones (en aumento) del mercado laboral no consiguieron frenar la dinámica ocupacional.

En 2014 las empresas aumentaron el número de puestos de trabajo ofertados a través de los servicios públicos de empleo (SPE). Las encuestas coyunturales del Banco Nacional Belga (BNB) confirman que el dinamismo de la oferta empresarial continua, pero por otra parte se confirma la escasez de mano de obra cualificada por lo que continúan las dificultades de producción. La escasez de la mano de obra en 2018 fue similar a la de 2008.

El equilibrio entre oferta y demanda de mano de obra no es cosa que vaya a lograrse de forma inmediata. A finales de 2018 permanecían sin cubrir 64.000 puestos de trabajo ofertados. Comparando los datos, la diferencia entre la oferta y la demanda de empleo no es tan significativa; no supera los 2 puntos porcentuales, por este motivo puede entenderse que la oferta y la demanda de trabajo sí están consolidadas, aunque en algunas zonas geográficas puede ser mayor la diferencia ya que, en el mercado laboral, el carácter estructural aumenta la dinámica coyuntural.

[Incentivos en las demandas de empleo.](#)

Los datos disponibles para esta valoración no son exhaustivos; tan sólo hacen referencia a las ofertas de empleo ordinarias; las generadas por el circuito normal de la economía que, a su vez, es el que mayor reflejo tiene en las estadísticas ofrecidas por el servicio público de empleo.

[Movilidad Laboral Inter Regional](#)

La movilidad laboral es una de las principales respuestas a la problemática de escasez de mano de obra. Por regiones, el aumento de la ocupación en Flandes es el vivo ejemplo de ello, las estadísticas trimestrales de empleo de la Oficina Nacional de Seguridad Social que se realizan en base al domicilio del trabajador, muestran que el número de trabajadores que viven en Bruselas y se desplazan a otra Región para trabajar, se incrementó más en Bruselas que en las otras Regiones y ello porque los bruselenses han sabido aprovechar la demanda de mano de obra de la periferia de la Región.

Los servicios públicos de empleo deben, además de intercambiarse la información sobre las ofertas de empleo disponibles y organizar cursos de formación lingüística, para aminorar posibles tensiones a la hora de ofertar puestos de empleo en otras regiones del país a los desempleados.

Entre 2010 y 2017, el número total de trabajadores que habitan en Bruselas y trabajan fuera de su Región pasó de 16,7% a 17,5%. En Valonia y Flandes, por el contrario, éste colectivo se redujo en 0,7 y 1,2 puntos porcentuales respectivamente.

Pese a las ideas preconcebidas, una gran parte de las ofertas de empleo gestionadas por los SPEs no requieren una gran preparación académica (43% en Bruselas, 41% en Flandes y 60% en Valonia en 2018). Los empresarios no permanecen indiferentes al nivel de formación de los candidatos pero valoran más la práctica profesional que su titulación académica.

Los puestos de difícil ocupación coinciden en las tres Regiones del país. Veamos cuales son las consideradas de mayor dificultad de ocupación:

- R. Flandes: Sector Servicios de limpieza, funciones técnicas y comerciales y puestos relacionados con los servicios sociales, la salud y la ayuda domiciliaria.
- R. Valonia: Sector construcción y puestos de gestión, técnicos y comerciales.
- R. Bruselas: Funciones administrativas y comerciales y profesiones vinculadas a la informática.

Incremento salariales a los puestos de difícil ocupación, como medida de incentivo de empleo.

Leve incremento salarial y mejora de la inflación

En 2018 la subida salarial ha sido mayor en el sector privado. El salario bruto/hora aumentó en 2018 un 2,3% (1,7% en 2017), incremento que, en términos reales, fue generado por la el conjunto de medidas adoptadas, por un lado las mejoras recogidas en los Convenios Colectivos y por otro los desvíos salariales.

El acuerdo interprofesional AIP pactado en enero de 2017 por los interlocutores sociales establecía una subida salarial máxima de un 1,1% (además de la indexación automática de salarios). Según el índice salarial calculado por el Servicio Público federal de Empleo en base a las principales comisiones paritarias, los incrementos salariales concedidos a nivel sectorial en 2018 han sido inferiores al margen establecido, 0,2% en 2017 y 0,4% en 2018.

Costes salariales (datos variabilidad corregidos; tasa de variación referencia al ejercicio anterior excepto si se menciona otra)

	2014	2015	2016	2017	2018
Costes salariales hora en el sector privado	1,1	0,2	-0,2	1,4	1,7
Salario hora/bruto	1,3	0,3	1,3	1,7	2,3
Adaptaciones convencionales reales (1)	0,0	0,0	0,0	0,2	0,4
Indexación	0,8	0,1	0,5	1,6	1,7
Desvío salarial (2)	0,5	0,2	0,7	-0,1	0,2
Cotizaciones patronales (3)	-0,1	-0,1	-1,5	-0,4	-0,6
Costes salariales hora en sector público	1,2	0,3	2,3	2,9	2,2
Indexación	0,0	0,0	1,0	2,0	1,5
Costes salariales horario en el conjunto total de la economía	1,2	0,2	0,4	1,7	1,7

Ftes.: ICN, ONSS, SPF, ETCS, BNB

(1) aumentos autorizados por comisiones paritarias.;

(2) Incrementos y primas otorgadas por las empresas además de los concedidos por convenios colectivos interprofesionales y sectoriales

(3) Participación en la variación de los costes salariales por la modificación del porcentaje aplicado en las cotizaciones

Durante el periodo de la moderación salarial y, en términos más generales, principalmente en los dos últimos años, algunos empresarios han concedido ayudas económicas a sus trabajadores diferentes a lo que se conoce como incrementos salariales; aumento de las prestaciones sociales, del valor de los cheques comida, del valor de los eco cheques, de mejoras en los seguros hospitalización o, ayudando en mayor medida en la financiación de los seguros colectivos.

Incrementos extra-salariales que, estando exentos de cotizaciones a la seguridad social tanto por los empresarios como por los trabajadores se podrían catalogar como reembolso de gastos y no como remuneración.

La incorporación al mercado de trabajo durante los períodos de la mejora coyuntural del número de jóvenes trabajadores y de personas poco cualificadas ha sido mayor, por lo que, la situación coyuntural también contribuye en la moderación salarial. Por el contrario el envejecimiento de la mano de obra y el aumento del nivel medio de cualificación de los trabajadores, son factores que han ayudado al desvío salarial.

La indexación es el elemento principal de la subida salarial

En 2018, en el sector privado, la subida salarial bruta, se produjo principalmente con subidas reales garantizadas por la indexación automática de los salarios (1,7%). En el sector público, el sistema de ajuste al índice es distinto al del sector privado; teniendo que superar como mínimo en 2 puntos porcentuales el índice de referencia, para que

se produzca la subida vía indexación, hecho que se produjo en 2017 y 2018 a razón 2% y 1,5% respectivamente.

La indexación de las prestaciones sociales y la de los alquileres de las viviendas se congelaron en marzo 2015 hasta tanto y cuando los parámetros de referencia (media del índice salud cuatrimestral) no superasen una subida del 2%; hecho que se produjo en abril de 2016, retomándose, por lo tanto, la evolución gradual a partir de ese momento. La moderación salarial y el salto de indexación afectaron a partir de 2015 pero, principalmente en 2016 y 2017.

La reducción de las cotizaciones sociales para los empresarios en el marco del tax shift (reforma fiscal), ha sido para los empresarios del sector privado una balón de oxígeno que les ha ayudado a paliar el gasto generado por la subida salarial

En el marco del tax shift (reforma fiscal) 2016-2020, la reducción de las cotizaciones sociales de la cuota empresarial se llevó a cabo de forma escalonada y, aunque la más importante se produjo en 2016, las nuevas medidas, que principalmente reducían la tasa de las cotizaciones patronales (pasando del 22,65% al 19,88%) y las de la moderación salarial del 5,12% en lugar de 7,35% influyeron principalmente en 2018 para el crecimiento. Sumando las reducciones indicadas anteriormente, éstas han contribuido a la reducción del coste salarial a razón de un 0,6% en 2018, reducción que, teniendo en cuenta el efecto regulador, ha generado en el sector privado un aumento del coste salarial/hora del orden del 1,7% en 2018 (1,4% en 2017).

Brecha Salarial:

Aunque la brecha salarial ha continuado en 2018 en Bélgica, se comprueba que se ha reducido.

Comparar los costes salariales belgas con los de los tres países vecinos sigue siendo una cláusula importante en el proceso de la negociación salarial interprofesional.

De acuerdo con la ley de 1966, de promoción del empleo y la competitividad de las empresas belgas, los costes salariales son factores que hay que tener en cuenta. Para establecer la diferencia salarial existente con los países vecinos también hay que considerar los descuentos aplicados a las cotizaciones patronales belgas en el marco del tax shift (reforma fiscal).

De acuerdo con el informe técnico del Consejo Central de Economía (CCE) de enero 2019, los costes salariales/hora belgas se incrementaron en un 2,2%; subida inferior a la de Alemania (2,9%) y Países Bajos (2,3%) y similar a la de Francia (2,2%). En base interanual, la desviación salarial

belga sólo se redujo en 0,3 puntos porcentuales con relación a los países vecinos.

Como consecuencia de la regresión del desvío salarial de 2018 (0,9%), el CCE estableció que para el periodo 2019/2020, el margen máximo disponible de aumento se establecía en 0,8%, margen que ha servido de base en la negociación para el acuerdo de la norma salarial de ese mismo periodo. La ley de marzo de 2017 contempla también que, el Consejo Central de Economía debe calcular el coste salarial absoluto que, además de la histórica desviación salarial existente con anterioridad a la ley de 1996, es el que compara el nivel salarial belga con el de los tres países vecinos.

Hasta tanto no desaparezca el desvío salarial; se recurrirá de forma automática a ofertar descuentos en las cotizaciones sociales. La mencionada ley contempla asimismo que hay que considerar también el estado de la competitividad belga en cuanto a productividad en base a la diferencia salarial. Según los datos de los tres primeros trimestres de 2018, la diferencia por unidad de producción se ha aminorado debido a la moderación de los costes salariales/hora belgas.

Comparar los costes salariales belgas con los de los tres países vecinos sigue siendo una cuestión importante en el proceso de la negociación salarial interprofesional. De acuerdo con la ley de 1966, la promoción del empleo y la competitividad de las empresas belgas son factores que tienen que tenerse en cuenta.

Para calcular y evaluar la diferencia salarial con relación a los países vecinos tienen que analizarse también los descuentos aplicados a las cotizaciones patronales en el marco del tax shift. Según el informe técnico del Consejo Central de Economía (CCE) de enero 2019, los costes salariales/hora belgas se han incrementado un 2,2%; subida que ha sido inferior a la de Alemania (2,9%) y Países Bajos (2,3%) y similar a la de Francia (2,2%). En base interanual, la desviación salarial belga sólo se redujo en 0,3 puntos porcentuales con relación a los países vecinos.

Fte.: Informe anual Banco Nacional Belga 2018 – págs. 74-91

https://www.nbb.be/doc/ts/publications/nbbreport/2018/fr/t1/rapport2018_complete.pdf

INFORME DE LA OCDE SOBRE LA RALENTIZACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN BÉLGICA

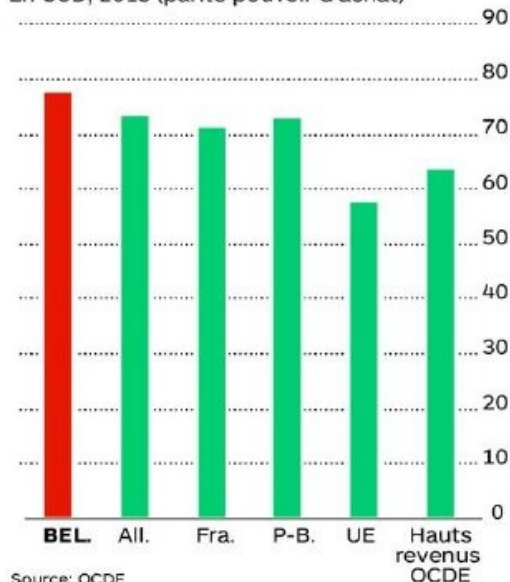
La OCDE propone un plan de acción en 7 puntos para remediar la bajada de la productividad en Bélgica y da algunas recomendaciones para relanzar la productividad, como por ejemplo, la flexibilización de la formación de los salarios.

Si la productividad Belga hubiera continuado creciendo al mismo ritmo que lo hizo en los años 80 y 90, hubiera tenido un crecimiento equivalente al 20%, está en nuestro interés mantener nuestra productividad en un nivel elevado, ha manifestado el recién incorporado Ministro de Empleo y de la Economía Wouter Beke(CD&V) que ha sustituido a Kris Peeter (CD&V), que ha instaurado un Consejo de la Competitividad, que señala sobre un asunto ya analizado con anterioridad, la economía belga está parada, aunque permanezca en alza en términos absolutos, pero no avanza, razón por la cual el Primer Ministro Charles Michel (MR) encargó en 2018 a la OCDE hacer el estudio sobre esta debilidad.

Bélgica ocupa la 4ª posición europea, tras Irlanda, Luxemburgo y Noruega, pero le sitúa en el vagón de cola de los 32 países miembros OCDE.

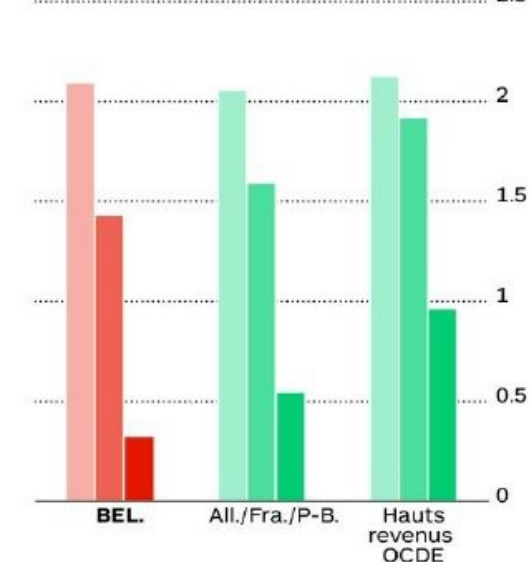
NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ

En USD, 2018 (parité pouvoir d'achat)



CROISSANCE DE LA PRODUCTIVITÉ

En %



Según ha manifestado el Secretario General de la OCDE, José Ángel Gurría (México) "No es un caso de bandera roja, pero sí de bandera amarilla, de advertencia". Aviso que envía a las causas múltiples del declive, manifestado sobre todo en el sector servicios, es el caso por ejemplo de Horeca, los servicios administrativos, servicios de salud, servicios

informáticos, por el contrario la productividad en la industria permanece superior a la media de la OCDE.

Factores que han contribuido a esta ralentización de la productividad:

- Bajo nivel de inversión.
- Crecimiento limitado del comercio mundial.
- Leve incremento de nuevas empresas.
- Difusión demasiado limitada de las nuevas tecnologías.
- Cambio a una economía de servicio.
- Envejecimiento de la población.
- Mercado de trabajo segmentado.
- Poca conversión de las inversiones en investigación y desarrollo.

La productividad, un concepto a priori que suscita las discusiones en altos niveles entre los economistas especializados y que dará quebraderos de cabeza tanto a los gobernantes belgas como a sus homólogos europeos en los próximos años.

La productividad referida al PIB producida por hora de trabajo, está en horas bajas en Bélgica. "Las tasas de creación de la productividad que estaba entre el 4 y 5% en los años 60 a 70, ha retrocedido en el último decenio en una banda comprendida entre el 0,5 y el 1%", según el informe de Jost Verlinden, consejero económico del Oficina del Plan Económico de la OCDE.

Teniendo en cuenta estos datos, la tasa de crecimiento es prácticamente nula o negativa desde hace algunos años:

- Entre:
 - 1971 y 1994 aumentó en un 3,2%
 - 1980 y 1998 aumentó en un 2,1%
- Entre 2007 y 2018 solo aumentó un 0,3%
 - En 2015 era de un +1,9%
 - En 2016 era de un - 0,2%
 - En 2017 era un crecimiento nulo
 - Ligeramente negativo en 2018
 - Para el año 2019, las previsiones del Bureau del Plan es de +0,1%, desde luego un crecimiento moderado.

Analicemos las causas de la recesión

La industria manufacturera en Bélgica ya no genera los beneficios del pasado, por lo que el peso de la industria manufacturera ha disminuido mucho en los últimos 30 años. Solo algunos sectores, como la industria farmacéutica, otorgan beneficios reales de productividad y ayudan a la creación de empleo.

Sin embargo, en el sector de los Servicios, las ganancias son nulas o casi negativas, según informa el Bureau del Plan.

Según el informe del Comisario del Plan, se achaca a una falta de concurrencia en servicios, tales como las telecomunicaciones y las tarifas de distribución en materia de electricidad, dado que la normativa les dejan libertad para fijar los precios a facturar a los consumidores.

En el informe previo del BNB que hemos desarrollado en el apartado I, se indica también que "La ralentización de la creación de la productividad ha demostrado que la economía Belga se ha girado claramente hacia los servicios"

Analicemos el impacto de la recesión de la productividad

La mayoría de los analistas económicos, aseguran que en el pasado se sobre estimaron las ganancias de productividad y que las importantes revoluciones tecnológicas no llegaron a producirse, e indican que hay que ser prudentes en estas valoraciones.

La evolución tecnológica global de las TIC (Internet, la inteligencia artificial y las "nubes informáticas") han contribuido sin duda a mejorar el valor añadido, la mejora de la productividad, pero hay sin duda algunas reticencias en materia de organización que hacen que no se vea aún en las cifras de productividad", según informa el analista del Bureau del Plan.

Por otra parte, están las reticencias de los sindicatos, en materia de recursos humanos: cierto número de puestos de trabajo están claramente amenazadas por las nuevas tecnologías (la robotización como medida de pérdida de puestos de trabajo) y el hecho que eso pueda crear oportunidades de empleo pasan a un segundo plano.

Hay otra razón también, que es que la forma en la que se mide el PIB actual, no toma en cuenta la actividad en las redes sociales, Facebook en particular. Oficialmente, la contribución de las redes sociales en el PIB es nula.

El PIB no se puede medir en su totalidad, lo que influye pues también en la forma de medir la productividad, afirma Joost Verlinden.

¿En qué medida este descenso en la productividad palpable en Bélgica tiene una influencia sobre ciertos gastos del Estado? En el corto plazo, no es demasiado grave, sí puede ser más grave las consecuencia en el medio y largo plazo.

Eso supone un punto negativo para Bélgica, respecto de los desafíos de los países europeos en general, Bélgica en particular, tiende a elevarse en términos de inversiones públicas, climáticas, y la financiación de la Seguridad Social, etc.

Ello puede también tener consecuencias presupuestarias, como ha destacado el informe del BNB (apartado I), puede influir principalmente en el coste del envejecimiento de la población.

De hecho desde las proyecciones del Bureau del Plan OCDE, una baja de la productividad a largo plazo del 0,5% puede generar un sobrecoste para el Estado Belga que se cifra en miles de millones de euros.

Soluciones propuestas por la OCDE

Pero cómo sacar de esta situación a la economía Belga, estancada desde hace algún tiempo, y empezar a crear nuevos empleos que permitan hacer frente a los desafíos del mañana, como afrontar el presupuesto necesario para las pensiones, el clima y la financiación de la Seguridad Social.

“Dinamizar las inversiones públicas, principalmente para favorecer el crecimiento económico y la movilidad, para que puedan generar ganancias en la productividad”

Fuentes económicas acreditadas, y fuentes políticas han confirmado que un estudio sobre la productividad de la OCDE publicada y presentada recientemente, va en el mismo sentido.

El informe fue solicitado el año pasado por el Primer Ministro Belga, para poder explicar el estancamiento de la productividad en Bélgica, este estudio aporta un cierto número de soluciones, entre ellas el reforzamiento de la concurrencia en los servicios, la subida de las inversiones públicas y una mejor formación de los trabajadores a lo largo de su carrera profesional, para asegurarles una mejor empleabilidad, principalmente en el campo de las nuevas tecnologías.

Plan de acción en 7 puntos de la OCDE:

- Reforzar la concurrencia en el Sector Servicios.
- Mejorar en las inversiones de las ayudas públicas
- Mejorar la investigación y el desarrollo (R&D, I+D)
- Reforzamiento de la oferta capital riesgo (accionariado)
- Favorecer el crecimiento de la movilidad profesional de las empresas en dificultades hacia otras ramas de actividad en expansión (suavizando el proceso de despido colectivo “Renault”).
- Formación continua en la carrera profesional.
- Dotar de una mayor libertad para fijar los salarios en el seno empresarial. Posibilidad de derogar los convenios colectivos y de dotar de menor peso a la antigüedad en las empresas.

Concurrencia. Para la OCDE Bélgica haría bien en inyectar ventajas de concurrencia en el mercado de servicios, principalmente en los sectores donde la regularización es sólida (abogados, notarios, contables,

arquitectos, profesionales liberales en general). Discurso ya entonado por la Comisión Europea, lo que implica al mismo tiempo someter las modificaciones normativas futuras al Consejo de la Competitividad.

Investigación y desarrollo. Bélgica está invirtiendo mucho dinero en I+D sin que se traduzcan los resultados en la productividad, por lo que la OCDE invita a equilibrar mejor su política de apoyo, la CE decía lo mismo recientemente.

Capital riesgo. Bélgica apenas es un país que arriesgue en capital, señala la OCDE que invita a tomar ciertos riesgos.

Movilidad de los trabajadores “Protejamos a los trabajadores, no al trabajo”, es la fórmula propuesta por el Secretario General de la OCDE que aboga por un mercado de trabajo más flexible.

Formación. Todas las empresas, deberían ser centros de formación en sí mismas, “Los trabajadores bien formados tienen mejor acceso a los programas de formación”, fijando como objetivo pasar cuanto antes de 2 a 5 días de permisos anuales para formación.

Inversión. Dicho por activa y pasiva. Bélgica debe relanzar la maquinaria de las inversiones públicas, principalmente en las infraestructuras digitales y de transporte, anima el informe de la OCDE, así como las inversiones en las Universidades, como centros superiores de formación.

Negociación salarial. La OCDE aboga por cierta descentralización de la concertación social y una reducción del peso de la antigüedad en la formación del salario “Corresponde a los Agentes Sociales, tratar este asunto”. Esta última recomendación se presenta problemática, la OCDE propone dejar un mayor margen de maniobra a las empresas para la composición de los salarios. En otras palabras, sin sugerir suprimir la ley de competitividad de 1996, la OCDE estima que las empresas deberían poder derogar este lastre (el Grupo de los 10, base de la concertación social en Bélgica) para dotar de cierta flexibilidad la formación de los salarios.

Si la competitividad se mejora por esta vía, tendría indudablemente un impacto positivo sobre la actividad, sobre el crecimiento del PIB y por tanto en la mejora de la productividad.

El Grupo de los 10, que había conseguido alcanzar (a un elevado coste), a principios de año un acuerdo interprofesional fijando el margen salarial para 2019-2020, corre el riesgo de agrandar a las partes.

Reacción de la Federación de Empresarios de Bélgica (FEB) “

Lo que se invoca en favor de la libre negociación de los salarios, debería igualmente invocarse para la supresión de la indexación automática de los

salarios y contra los aumentos según baremo. Si no, la norma salarial actual perdería el contrapeso actual para garantizar el equilibrio entre la competitividad de las empresas y el poder adquisitivo de los trabajadores. Este equilibrio debe ser preservado en el marco de cada reforma. Esta y otras recomendaciones constituyen sin duda un apoyo interesante para la formación de los gobiernos a diferentes niveles”, según ha afirmado Pieter Timmerman, presidente de la FEB, que acoge el informe con prudencia, insistiendo en la importancia de mantener y preservar “un equilibrio entre la competitividad de las empresas y el poder adquisitivo de los trabajadores” vía norma salarial.

El nuevo Ministro de Empleo y de la Economía, ha declarado por su parte que el plan de la OCDE debería ser minuciosamente examinado en el seno del próximo ejecutivo federal, pero se muestra prudente, recordando que el modelo Belga de concertación social tiende a reducir las desigualdades salariales, declaraciones que no tendrán como efecto, tranquilizar a los sindicatos.

Fuentes.- Diarios La Libre Belgique 8 y 9/07/2019; L'Echo y Le Soir 9/07/2019

“GRACIAS POR EL CONSEJO, PERO...”

(Editorial de prensa-comentario: en referencia a los consejos de la OCDE. Comentario del periodista: François Mathieu, Diario La Libre Belgique 8/07/2019)

¿Por qué no aceptar las recomendaciones de la OCDE en el sentido de dotar de una mayor flexibilidad a los salarios?

Es discutible, en todo caso, al alza o a la baja, ciertas necesidades sectoriales no pueden efectivamente ser acordadas en un cuadro general, como es el Acuerdo Interprofesional (AIP).

Citemos un sector “positivo”, sectores punteros como la industria farmacéutica, las nuevas tecnologías, deberían poder proponer salarios más elevados para atraer a los jóvenes talentos, al tiempo de generar ventajas del valor añadido a largo plazo.

Pero hay algunos “peros” a la propuesta... En principio, tal y como ha reconocido la OIT (Organización Internacional de Trabajo), la productividad no crece solamente por el factor salarial, sino que hay que tener en cuenta también la mejora de las inversiones públicas, la formación, una mejor concurrencia en los servicios, por lo que la propuesta, es evidente, que quedará en eso, en el simple mensaje político que ha utilizado la OIT.

Se quiera o no, esta recomendación es una puesta en práctica de la concertación salarial en Bélgica, ciertas recomendaciones no funcionan siempre de manera óptima, como se ha podido constatar en la anterior legislatura.

Pero es una prueba de estabilidad social innegable que no se puede eliminar de golpe.

Además, recomendar flexibilizar la formación de los salarios, es hacer prueba de cierta hipocresía.

Las empresas, deseosas de atraer a los talentos, de encontrar las soluciones propias a sus problemas sectoriales, encuentran la propuesta de la flexibilidad salarial como solución adecuada, antes que alcanzar otro tipo de acuerdos en un AIP, donde no encontraría, tras muchísimo tiempo, incentivos de otra naturaleza, tales como las ventajas extra legales o complementarias (coches de empresa, por ejemplo). ¡Es la ley de la jungla!

Poner algo de orden, revelaría el sentido común, pero la OCDE no dice nada, calla al respecto. Pero hay que actuar con rapidez, ya que relanzar la productividad es una necesidad.

Es incontestable, la OCDE da algunas pistas, pero no pone suficientemente el acento en ello, lo que evidencia la parálisis del aparato económico belga. Criticado duramente por el sector político, ya que en las reformas institucionales no siempre rectifica, este aparato estático deja ver las brechas abiertas y no solamente a nivel de servicio al ciudadano. Esta ineficiencia cuesta caro. Es también una fuente de mejoramiento de la productividad.

Finalmente preguntarse ¿por qué depositar confianza en este estudio de la OCDE? ¿Y a qué precio? ¿No hay instituciones en Bélgica capaces de estudiar este fenómeno de la productividad?

Fte.: Diario La Libre Belgique 8/07/2019 - Comentario del periodista: François Mathieu.