

JEAN MONNET CHAIR EUROPEAN MIGRATION STUDIES

EUROPEAN LABOUR MARKET AND MIGRATION (EULMM)

*ECONOMICS AND MANAGEMENT OF
EUROPEAN HUMAN RESOURCES*

REPORTS PRESENTATION

COUNTRY: BELGIUM

2022/2023

PROF.SSA ALESSANDRA VENTURINI



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

Economia e gestione delle risorse umane.

A.A. 2022/2023.

COUNTRY REPORT



Autori: Simone Golia, Dimitri D'Onofrio, Nicolò Sabella, Arianna Ali,
Alessio Mancino, Vincenzo Sarrapochiello

INTRODUZIONE

Nonostante il periodo della pandemia da covid-19 nelle nazioni dell'Unione Europea il tasso di occupazione in età lavorativa nel 2021 è salito al circa 68%.

All'interno dell'UE, tra i migliori tassi di occupazione registriamo i Paesi Bassi (80%), Svezia (75%) e Germania (75%); mentre tra i peggiori troviamo Italia e Grecia con percentuali sotto il 60%.

Nei Paesi EU-27, il tasso di istruzione si rivela determinante per l'occupazione del lavoratore, infatti chi intraprende un percorso di educazione terziaria ha un alto tasso di inserimento nel mondo del lavoro con una percentuale del 85% c.a., chi invece si ferma a un tipo di istruzione secondaria, si ferma al 75% c.a.

Anche se negli ultimi anni il gender gap nell' UE è diminuito le donne hanno sempre una minore possibilità di trovare lavoro rispetto agli uomini, lo scarto tra uomini e donne è di circa 10%.

In Belgio le percentuali di occupazione ricalcano in grandi linee la media europea, sono del 68,7% per gli uomini e del 61,8% per le donne, con una media di persone impegnate nel mondo del lavoro del 66% c.a. .

Il Belgio è stato federale retto da una monarchia costituzionale, è un paese membro ed uno dei fondatori dell'Unione Europea, consegue buoni risultati in numerosi aspetti del benessere rispetto agli altri Paesi esaminati nel *Better Life Index*. Il Belgio si colloca al di sopra della media in termini di reddito, istruzione, abitazione, salute, impegno civile e soddisfazione di vita, mentre si colloca al di sotto della media in termini di relazioni sociali, il reddito netto medio percepito delle famiglie è pari a 34 884 USD annui pro capite, l'80% degli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni ha completato il ciclo di istruzione secondaria superiore.

In Belgio, la percentuale della forza lavoro che è stata disoccupata si attesta al 5,9% con una media europea del 6,6%.

Un problema diffuso in Belgio è quello dell'integrazione, varie regioni hanno perciò introdotto nuove politiche per l'integrazione per aiutare i migranti a trovare un'occupazione.

L'FPS Social Security (FPS), l'ente di previdenza sociale belga, ha creato un posto di lavoro dinamico dove sono stati implementati nuovi metodi di lavoro, per promuovere pratiche come la condivisione degli spazi di lavoro, il lavoro da casa, una crescente attenzione ai risultati e metodi più flessibili in cui i team sono strutturati e operano, dando più spazio al cosiddetto lavoro agile.

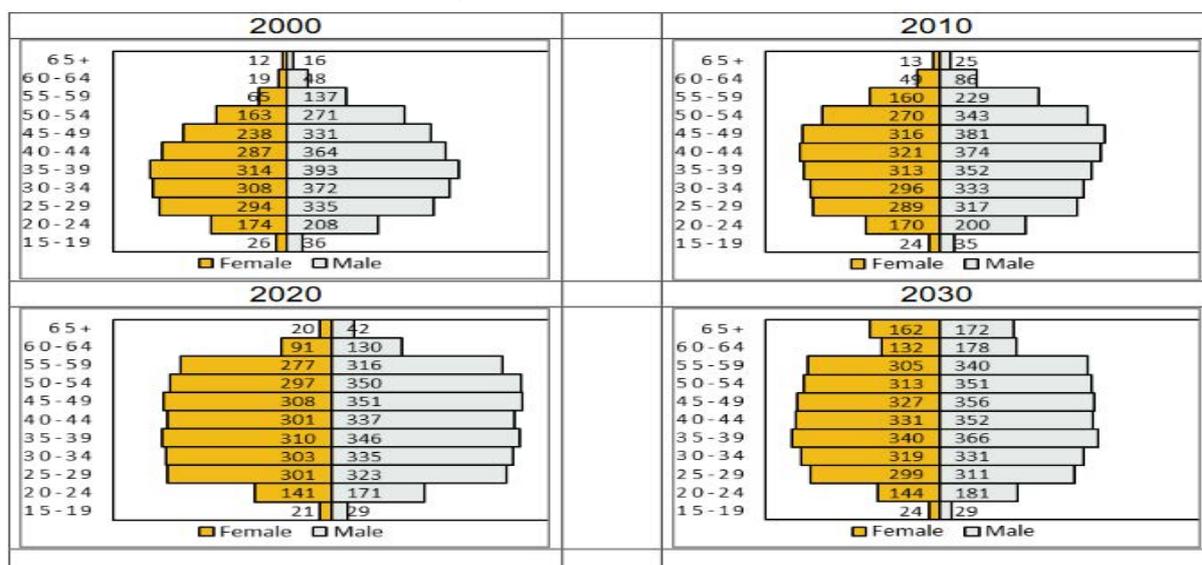
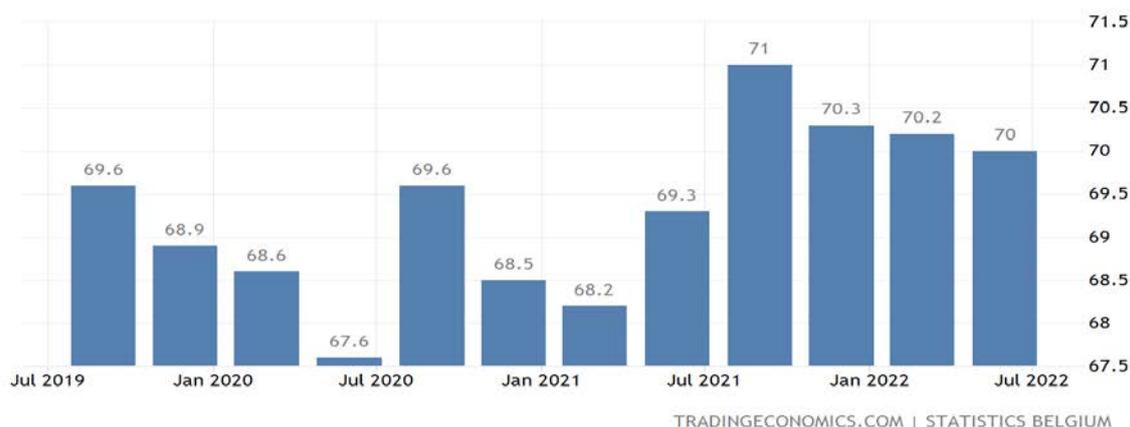
Il mantenimento di un sistema di protezione sociale di alta qualità è una componente chiave di una politica socio-economica accuratamente ponderata in generale e di una politica di riduzione della povertà in particolare.

L'economia del Regno del Belgio dal 2014 registra un andamento positivo del Prodotto Interno Lordo (PIL) , grazie alla sua posizione geografica nel cuore dell'Europa, ha un'economia molto aperta agli scambi e rappresenta un importantissimo partner anche per l'Italia, soprattutto nelle relazioni commerciali, Si tratta dell'ottava economia dell'Unione europea per Prodotto interno lordo trend confermato dalle previsioni statistiche. Secondo i dati pubblicati dalla Banca Nazionale del Belgio, infatti, il PIL è cresciuto del 1,4% rispetto al 2016. Nel 2015 il PIL crebbe del 1,5%, e nel 2014 del 1,7%. Il debito pubblico rimane, tuttavia, molto elevato; nel 2016 ammontava, infatti, ancora del 106,5% rispetto al PIL.

1. MERCATO DEL LAVORO

1.1 Tasso di partecipazione

Il tasso di partecipazione alla forza lavoro rappresenta la proporzione della popolazione di età compresa tra 15 e 64 anni che è economicamente attiva durante un determinato periodo. Questa statistica mostra che il tasso di partecipazione alla forza lavoro in Belgio dal 2000 al 2022 è in leggero aumento, e si è attestato nell'ultimo periodo intorno al 70%.



Source: Cedefop (2020 Skills Forecast).

L'aumento dei tassi di partecipazione alla forza lavoro dal 2020 al 2030 è focalizzato principalmente tra quelli di età pari o superiore a 50 anni, mentre i tassi di partecipazione degli over-34 o meno dovrebbe rimanere stabile o diminuire, coerentemente con il proseguimento aumento del numero di studenti e del numero di anni trascorsi nell'istruzione. Per quelli di età pari o superiore a 50 anni, i tassi di partecipazione dovrebbero mostrare un significativo aumento, di almeno 8 punti percentuali (pp) nel periodo 2020-30, coerentemente con aumento dell'età pensionabile e smantellamento dei regimi di prepensionamento in corso di attuazione in Belgio. Mentre ci si aspetta che i tassi di partecipazione maschile leggermente in calo per le persone di età pari o inferiore a 44 anni nel 2020-30, i tassi di partecipazione femminile dovrebbero aumentare per tutte le fasce di età (tranne quelle di età compresa tra 20 e 24 anni) oltre il stesso periodo.

Presi insieme, questi sviluppi dovrebbero aumentare il tasso di partecipazione complessivo di 2 punti percentuali nel periodo 2020-30.

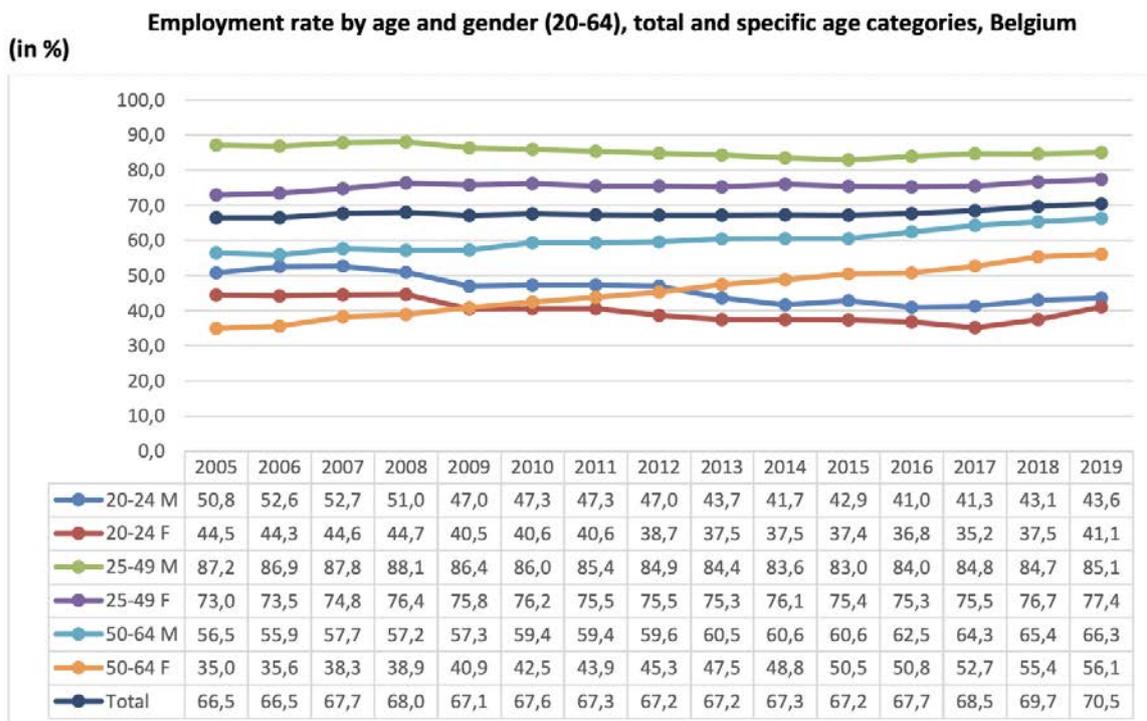
1.2 Occupazione

L'obiettivo della politica occupazionale Belga è quella di ridurre il costo del lavoro in particolare sul lavoro a bassa retribuzione, è il più alto nell'UE (50,3% contro una media del 40,8% per l'UE 15). La legge del 1996 sulla promozione dell'occupazione e la tutela cautelare della competitività mira a garantire che i salari seguano lo stesso andamento di quelli dei paesi limitrofi. Il tasso di occupazione considerando l'impatto del coronavirus da COVID-19 ha avuto scarso effetto sull'occupazione in Belgio.

A livello aggregato l'impatto sui redditi e sulla povertà appare relativamente limitato, sicuramente in considerazione dell'entità dello shock. Naturalmente questo impatto "lieve" è dovuto in larga misura alle misure di sostegno sociale adottate, che hanno fortemente contribuito ad assorbire lo shock.



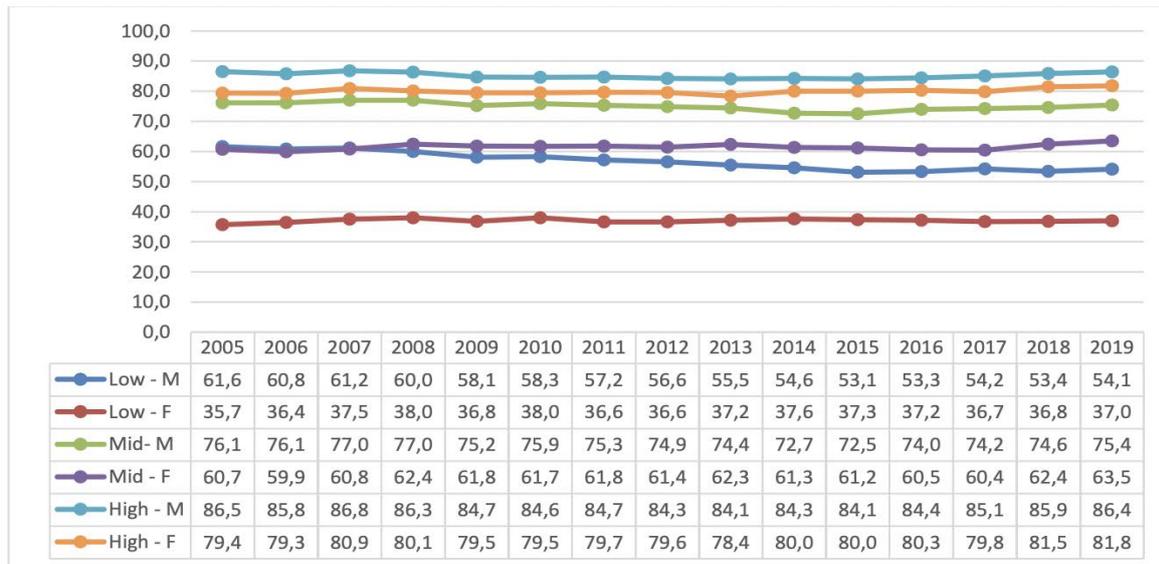
Il tasso è aumentato specificamente per le donne anziane (50-64) e, dal 2017, per le donne più giovani (20-24) e, in misura minore, per gli uomini più giovani e più anziani. Il tasso di occupazione dei lavoratori “prime age” (25-49 anni) è rimasto pressoché stabile, anche negli ultimi anni.



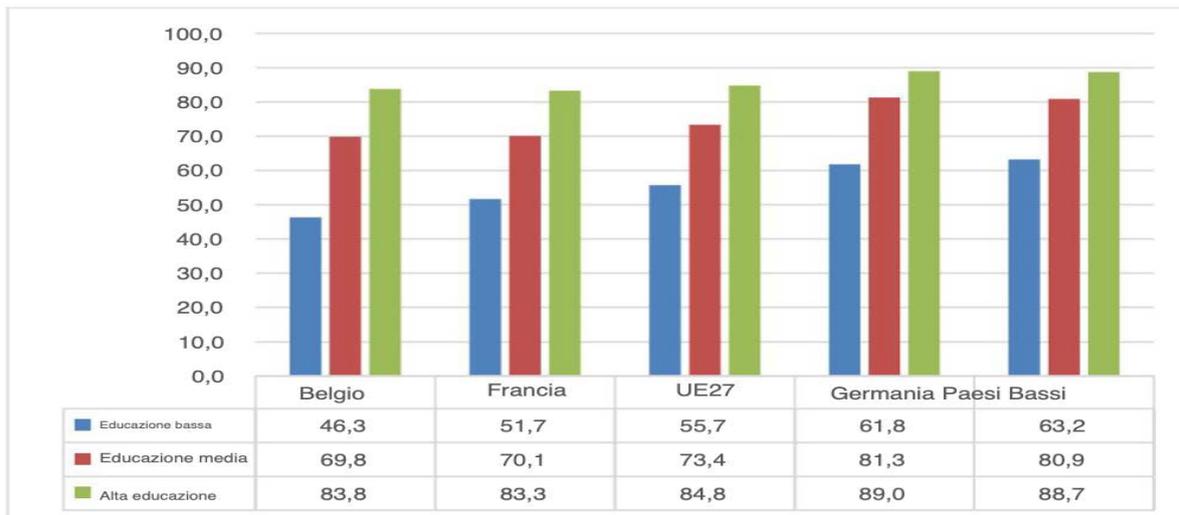
Source : Labour Force Survey, EUROSTAT, Statistics Belgium.

Sebbene il tasso di occupazione delle persone con un livello di istruzione elevato sia solo leggermente inferiore alla media dell'UE (83,8% contro 84,8%), per le persone con un livello di istruzione basso l'occupazione è di gran lunga inferiore alla media dell'UE. Ciò vale ancor di più per le donne che per gli uomini. Il rischio di povertà (per la popolazione in età lavorativa; 18-64 anni) è aumentato notevolmente per le persone con un basso livello di istruzione.

Employment rate (20-64), by educational attainment level and gender, Belgium (in %)



Source : Labour Force Survey, EUROSTAT, Statistics Belgium.



L'istruzione belga è divisa in istruzione prescolare, primaria, secondaria e superiore. È obbligatorio per i bambini dai sei ai diciotto anni di età fino al conseguimento del diploma di scuola superiore.

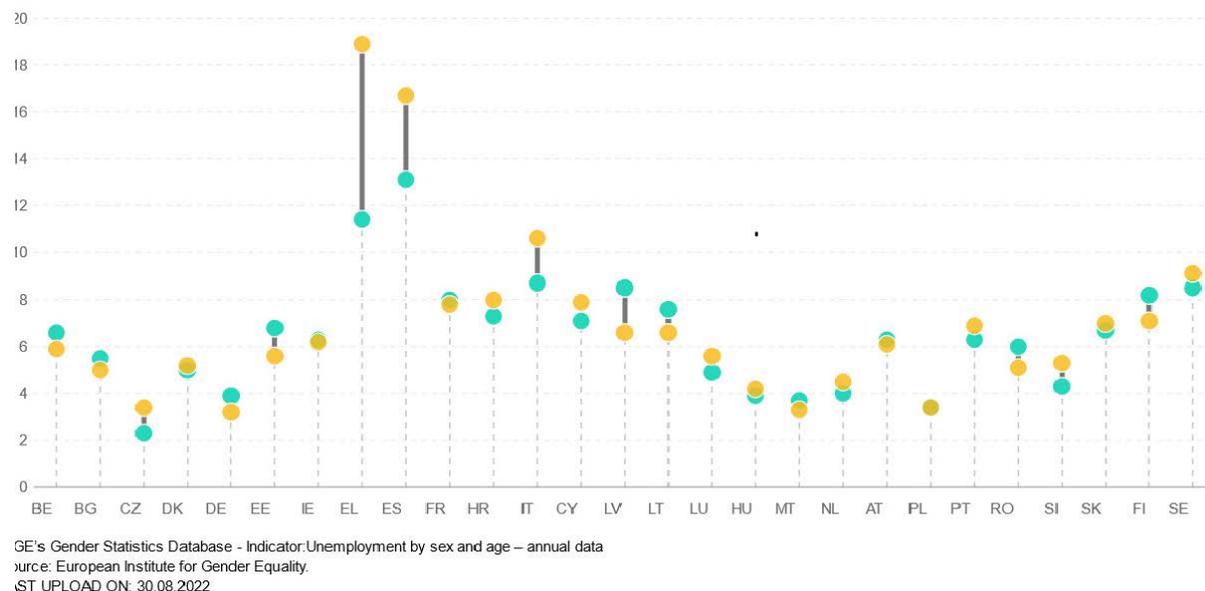
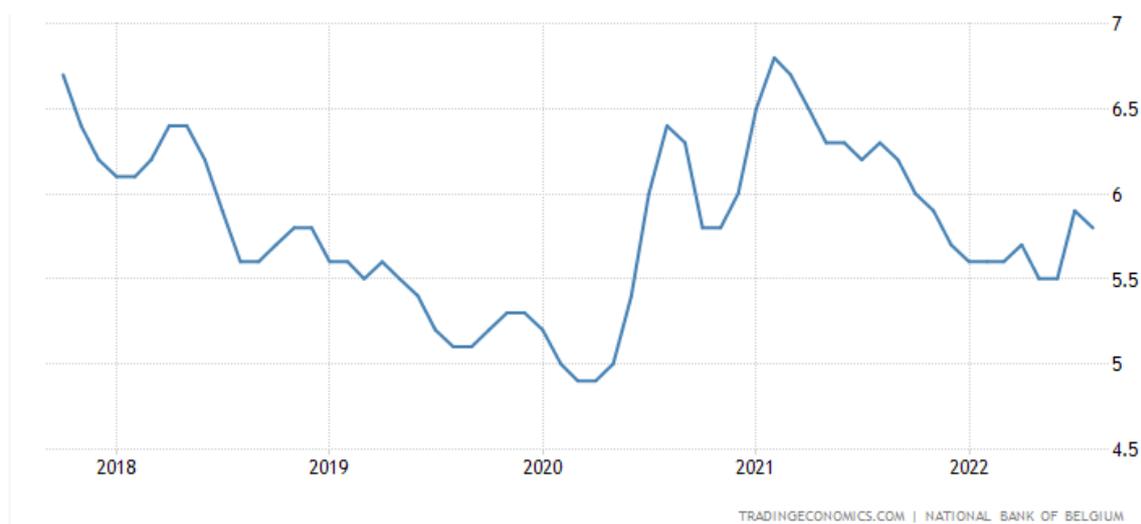
Una buona istruzione e valide competenze sono requisiti importanti per trovare un lavoro in Belgio. Circa l'80% degli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni ha completato il ciclo di istruzione secondaria superiore, una percentuale superiore rispetto alla media OCSE, pari al 79%. Tuttavia, il tasso di completamento degli studi secondari superiori varia tra gli uomini e le donne: il 78% degli uomini ha completato con successo le scuole secondarie, mentre per le donne la percentuale si eleva all'81%

Il welfare belga è stato classificato come conservatore-corporativo e si contraddistingue per un livello di protezione sociale che è determinato dallo status professionale e un generoso

intervento statale parallelo a un ruolo attivo della famiglia nella produzione di welfare. La legge belga non prevede infatti forme obbligatorie di previdenza privata e tutto è lasciato all'iniziativa delle parti sociali.

1.3 Disoccupazione

Il tasso di disoccupazione è diminuito negli ultimi anni.



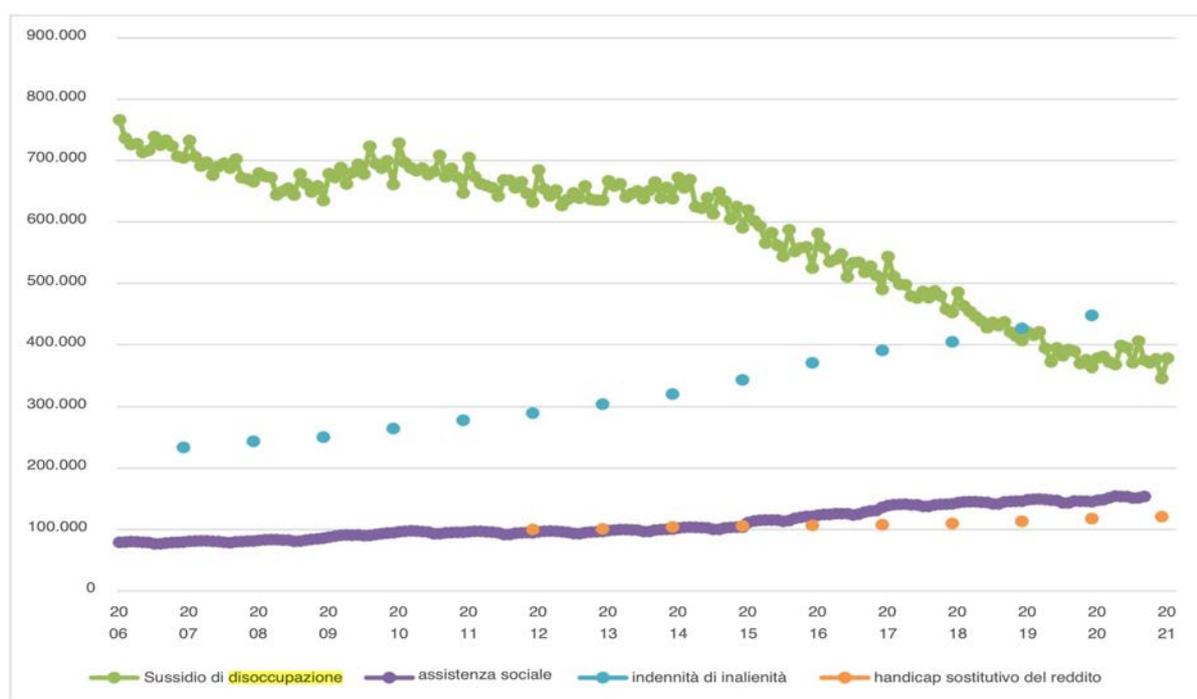
Vi è un alto tasso di occupazione, ma l'accesso al mercato del lavoro resta difficile.

Sebbene l'alto tasso di occupazione in Belgio nel 2019 (70,5%) abbia comportato una diminuzione della quota di persone in un (quasi)famiglia senza lavoro (12,4% con la nuova metodologia), il livello di (quasi) disoccupazione rimane tra i più alti dell'UE e il tasso di occupazione delle persone con un basso livello di istruzione rimane quasi stabile a un livello

basso. L'accesso al mercato del lavoro rimane quindi una questione problematica fondamentale.

La quota di disoccupati che percepiscono effettivamente i sussidi di disoccupazione è diminuita nel tempo, mentre è aumentata la quota di disoccupati senza sussidi, nonostante nel 2018 la spesa totale per la protezione sociale è stata pari al 28,7% del PIL, si tratta di circa 1 punto percentuale al di sopra della media dell'UE27 (27,9%), questo implica che il tasso di copertura della disoccupazione è diminuito.

Questa tendenza non è stata invece osservata per le prestazioni di malattia e invalidità. Un'analisi delle misure relative all'accesso ai regimi di disoccupazione e di malattia e di invalidità mostra che questi risultati dell'indagine coincidono con una serie di misure di attivazione che limitano anche l'accesso, soprattutto nel caso delle indennità di disoccupazione.



Indicatori del mercato del lavoro stabili... Il tasso di occupazione è rimasto pressoché stabile intorno nel 2020, mentre il tasso di disoccupazione è aumentato durante l'estate al 6,9% (dal 5,3% di gennaio e febbraio 2020), ma è sceso nuovamente in autunno.

I dati sull'occupazione amministrativa mostrano che non vi è stata alcuna diminuzione significativa di posti di lavoro nel settore privato durante la pandemia di COVID-19.

Mentre la quota di occupati è rimasta stabile, il volume di lavoro è diminuito drasticamente durante i periodi di blocco, così è stato immediato e massiccio il ricorso contro l'emergenza per la riduzione dell'orario di lavoro e le misure di sostegno ai lavoratori autonomi.

Il ricorso al regime di disoccupazione temporanea è salito a quasi il 40% della forza lavoro e il ricorso al diritto transitorio per i lavoratori autonomi al 50% di tutti i lavoratori autonomi.

Subito dopo le prime misure di lockdown, l'accesso al regime di disoccupazione temporanea è stato reso più flessibile. Ciò ha consentito al regime di svolgere un ruolo importante sia nel fornire un reddito ai lavoratori, ma anche nella stabilizzazione del mercato del lavoro e dell'economia. L'agevole accesso ha portato immediatamente a un rapido aumento della disoccupazione temporanea a partire dal 16 marzo 2020.

La quota di lavoratori del settore privato che ricevono un'indennità di disoccupazione temporanea è stata pari al 31% ad aprile 2020 (% della forza lavoro nel 3° trimestre), è progressivamente scesa al 7% in settembre ed è aumentato di nuovo al 13% a novembre. I lavoratori in disoccupazione temporanea hanno chiaramente un profilo più debole.

Il rischio di povertà (per la popolazione in età lavorativa; 18-64 anni) è aumentato notevolmente per le persone con un *basso livello di istruzione*, dal 18,7% nel 2005 al 32,7% nel 2018. Il risultato del 2019 si attesta al 29%, che è allo stesso livello della media dell'UE. Le persone provenienti da un *contesto non UE27* rimangono una categoria ad alto rischio nel nuovo metodo, così come le *persone che vivono in una famiglia quasi senza lavoro*.

Le famiglie (quasi) senza lavoro sono una categoria molto interessante, sia dal punto di vista dell'inclusione sociale che dal punto di vista della protezione sociale. Danno un'indicazione della mancanza di inclusione nel mercato del lavoro ma anche nell'ambito familiare.

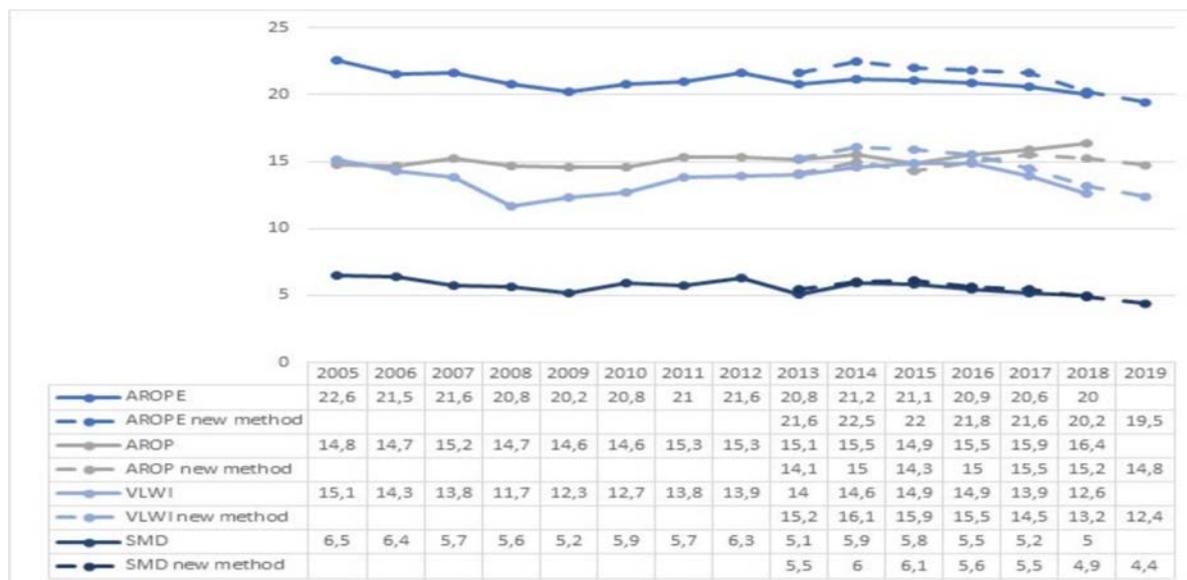
L'aumento del tasso di rischio di povertà delle famiglie quasi senza lavoro è stato messo in evidenza come una delle tendenze chiave degli ultimi 15 anni. Questa evoluzione è anche costantemente evidenziata come una "tendenza da tenere d'occhio" per il Belgio.

I ricercatori hanno esaminato tre possibili fattori trainanti: i cambiamenti nel profilo delle famiglie quasi senza lavoro, l'accesso alle indennità sociali e l'adeguatezza di queste indennità. Lo studio conclude che l'aumento del rischio di povertà nelle famiglie quasi disoccupate è correlato a diversi fattori, che coinvolgono sia il profilo più vulnerabile delle persone nelle famiglie quasi disoccupate sia l'accessibilità e l'adeguatezza dei benefici. Lo studio identifica tre tipi distinti di famiglie (quasi) senza lavoro:

- 1) coppie anziane,
- 2) persone sole e famiglie monoparentali con problemi di salute
- 3) persone provenienti da un contesto migratorio.

Nonostante le iniziative politiche degli ultimi decenni, il tasso di occupazione delle persone con un basso livello di istruzione è rimasto pressoché stabile a un livello molto basso, mentre l'adeguatezza delle prestazioni è diminuita. Il tasso di rischio povertà (AROPE), invece, è

aumentato dal 2015 (14,8%) e ha raggiunto il livello più alto dal 2004 nel 2018 (16,4%). Prima del 2015 il tasso era stabile intorno al 15%. Anche per il 2019 il nuovo metodo mostra un livello del 14,8%. Confrontando questo nuovo livello con i paesi vicini si ottiene più o meno lo stesso quadro dei risultati precedenti: il livello del tasso di povertà è più o meno lo stesso della Germania, ma al di sopra dei livelli di Francia e Paesi Bassi e di circa 2 punti percentuali inferiore alla media UE.



Fonte: EU-SILC, EUROSTAT, Statistics Belgium.

Figura: La simulazione del nuovo metodo si traduce in un rischio di povertà leggermente inferiore, ma la tendenza rimane la stessa

1.4 Settore occupazionale

Primo paese colpito dalla rivoluzione industriale, ricco di carbone, materiale fondamentale nel periodo della prima rivoluzione, poteva contare sul Congo per gli approvvigionamenti di carbone, negli anni Settanta e Ottanta, tuttavia, l'industria pesante su cui poggiava l'economia dell'intero Belgio è entrata profondamente in crisi, determinando un aumento vertiginoso del tasso di disoccupazione.

Durante gli anni Ottanta l'economia belga subì un altro grave arresto, dovuto a un ribasso della domanda per le produzioni tradizionali, un decremento nelle esportazioni e a un forte ritardo nell'attuazione di riforme strutturali indispensabili, furono anni pesanti dal punto di vista dell'economia nazionale, aumentò il debito pubblico e di pari passo la disoccupazione.

Alla fine del 20° sec., il Belgio risulta allineato agli altri paesi dell'area.

Il settore primario occupa il 2,5% della popolazione attiva e contribuisce per appena l'1,3% alla formazione del PIL.

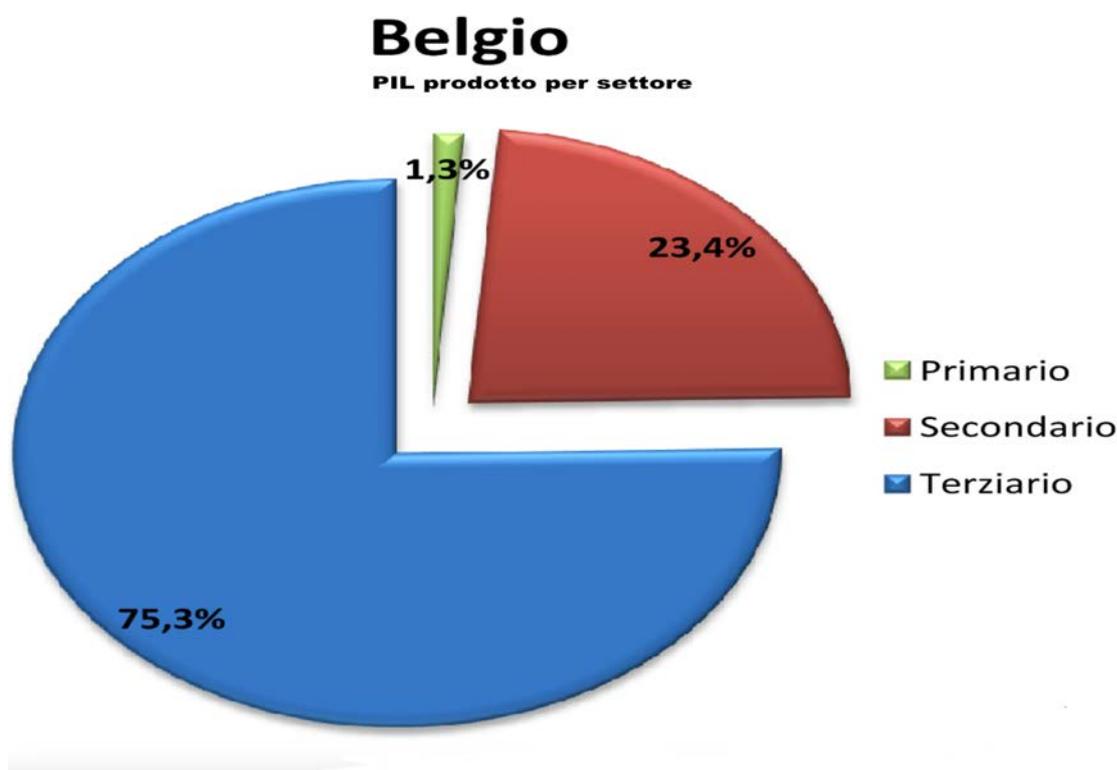
Regioni fortemente agricole sono la Fiandra, il Brabante, l'Hainaut e l'Hesbaye, nelle altre zone di pianura prevale la segale, e sui rilievi l'avena; un forte sviluppo ha avuto anche la

coltura dell'orzo.

Ingente poi la produzione orticola (patate, fave, cavolfiori, pomodori) nei dintorni di Bruxelles, e rinomata la floricoltura industriale nella zona di Gand, intenso allevamento del bestiame, dà notevoli prodotti in carne e formaggi.

L'agricoltura è sviluppata e altamente specializzata, soddisfa l'80% del fabbisogno, presente anche l'allevamento, settore fiorente che rende il paese autosufficiente per il consumo di latte, burro e uova.

Particolare segnalazione merita poi l'avicoltura, mentre la pesca (aringhe) si concentra in buona parte a Ostenda, che è uno dei mercati più fiorenti del continente.



Anche la forza lavoro occupata nelle attività industriali si è drasticamente ridimensionata nel corso degli anni 1990, scendendo al 24 c.a% nel settore industriale, mentre quella addetta ai servizi è salita al 74% c.a., dato rimasto stabile nel tempo.

L'industria chimica e le scienze della vita si confermano settori di traino dell'esportazioni e delle importazioni (rispettivamente circa il 48% e 40%) oltre ad essere settori di punta per il Belgio che risulta essere il primo Paese europeo destinatario di investimenti in ricerca e sviluppo farmaceutico pro-capite.

Il 2021 è stato anche caratterizzato da un significativo aumento delle esportazioni e delle importazioni di servizi legati alla comunicazione ed informatica, grazie agli ingenti

investimenti realizzati da Google per circa 700 milioni di euro per espandere il data center della Vallonia

I problemi economici del Belgio, peraltro, sono soprattutto problemi di squilibri regionali. Per quanto riguarda le infrastrutture di comunicazione, il Belgio è da sempre tra i paesi meglio organizzati del mondo, con una densa ed efficiente rete ferroviaria ed idroviaria.

Il porto di Anversa, il cui sviluppo è stato oggetto di particolare attenzione e di un piano a lungo termine, occupa il secondo posto tra gli scali d'Europa.

Nella regione della Vallonia si è sviluppata l'industria aeronautica, informatica, biotecnologia.

In più è molto importante l'industria automobilistica: il Belgio è il primo produttore mondiale di auto, mentre l'artigianato comprende la lavorazione ed il taglio dei diamanti.

La regione di Bruxelles ha, invece, una vocazione nel settore terziario: banche, servizi assicurativi, agenzie per il commercio ed i trasporti e gli uffici di rappresentanza delle principali organizzazioni europee e internazionali che oggi costituiscono la principale fonte di reddito di questa regione.

Il Belgio, grazie alla sua posizione geografica nel cuore dell'Europa, ha un'economia molto aperta agli scambi e rappresenta un importante partner economico per l'Italia, soprattutto nelle relazioni commerciali., nell'economia belga, quindi il commercio estero ha un peso molto rilevante.

2. GENDER GAP

2.1 LIVELLO DI OCCUPAZIONE:

Appena il 61,8% delle donne in Belgio sono attive nel mercato del lavoro (rispetto al 73% degli uomini) ma solo il 72% di loro lavora a tempo pieno, rispetto alle medie OCSE rispettivamente al 76% degli uomini.

Secondo il *Global Gender Gap Report* in Belgio:

- Il 61,8% delle donne lavora;
- Il 33,9% delle lavoratrici, poi, ricopre ruoli dirigenziali;
- Il 51,6% degli operai e lavoratori professionisti belgi sono donne;
- In politica, le donne rappresentano il 42,7% dei parlamentari e il 25% del governo. ↓



A supporto di questi numeri, è necessario considerare il fatto che a Bruxelles sia collocata una sede del Parlamento Europeo. Questi dati sono apparentemente incoraggianti, ma va segnalata l'indagine riportata sul *Brussels Time*, secondo la quale la pandemia ha comportato un minor numero di donne che partecipano al mercato del lavoro nel 2020 e un numero maggiore di donne disoccupate.

Tipologia di contratto di lavoro: L'imprenditoria femminile è in aumento a Bruxelles: una donna su 10 è una lavoratrice autonoma, il dato più alto del Belgio negli ultimi anni. È quanto

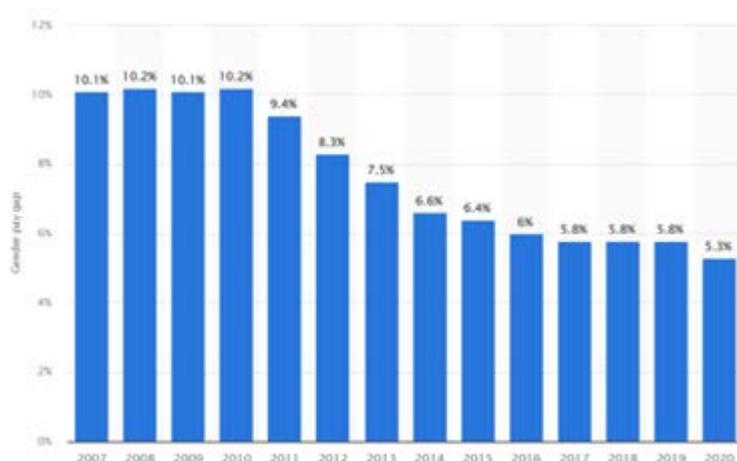
emerge dall'edizione 2019 del barometro semestrale di *Women in Business*, il sito web per l'imprenditoria femminile a Bruxelles. Il numero delle lavoratrici autonome è aumentato del 30% in 10 anni nella regione di Bruxelles e il numero delle lavoratrici autonome part-time è cresciuto di oltre il 50%. Uno dei motivi di questa tendenza al rialzo è il coinvolgimento delle cooperative di imprese che lavorano per incoraggiare le donne in cerca di lavoro a considerare l'imprenditorialità priva di rischi. Tuttavia, nonostante i progressi compiuti grazie alle misure messe in atto dalla Regione, il tasso di donne NEET (Not in Education, Employment & Training) resta troppo alto. Nel 2018, il 26% delle donne di età compresa tra i 15 e 64 anni non erano né occupate né disoccupate né studentesse, mentre il tasso per gli uomini era solo del 15%. In Belgio, la differenza tra i giovani uomini NEET e le giovani donne NEET è evidente. La differenza è del 6% per le donne di età compresa tra 25 e 29 anni e anche più alta, all'8,6%, per le donne di età compresa tra 30 e 34 anni. Questi sono, di solito, i primi anni di gravidanza in cui le donne si prendono cura dei bambini.

Secondo la società di risorse umane *Securex*, infatti, quasi il doppio delle donne accetta un lavoro part-time rispetto agli uomini. Inoltre, la pandemia di Covid-19 ha avuto ripercussioni negative sull'occupazione femminile a causa della chiusura di asili nido e scuole. A Bruxelles, due genitori su tre in congedo a causa del Covid-19 erano donne. In generale, la disoccupazione in Belgio è più alta per le donne che per gli uomini.

2.2 POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO:

In Belgio si guarda all'innovazione, al futuro e alla sostenibilità. A parte l'impatto che il COVID-19 ha avuto sull'occupazione femminile, il prossimo decennio, secondo *Women in Work* sarà caratterizzato dalla transizione delle economie verso emissioni nette zero. Questa transizione si tradurrà in nuovi posti di lavoro e opportunità, tuttavia vale la pena notare che, secondo l'analisi di PwC, quei nuovi posti saranno concentrati in settori in cui l'occupazione è dominata dagli uomini. Il passaggio ad emissioni zero potrebbe quindi causare un aumento del divario occupazionale di 1,7 punti percentuali entro il 2030. Pertanto, sarà necessario dotare la forza lavoro femminile delle giuste competenze per affrontare con successo il passaggio a un mercato del lavoro più verde.

2.3 DIVARIO RETRIBUTIVO



Come possiamo notare dal grafico, il divario salariale uomo-donna è andato a diminuire negli ultimi anni, arrivando al 5,3% nel 2020.

Incide l'età? Un articolo del *Brussels Time* del 07/03/2022 riporta che il divario retributivo di genere in Belgio si è dimezzato tra il 2010 e il 2020. Nel 2020, le donne guadagnavano in media il 5,3% in meno all'ora rispetto agli uomini, in calo rispetto al 10,2% di dieci anni prima. I dati hanno anche evidenziato che il divario salariale aumenta con l'età: mentre è basso del 3,4% per le persone di età compresa tra 25 e 34 anni, aumenta all'8,9% per le persone di età compresa tra 55 e 64 anni.

Incide la tipologia di contratto di lavoro? Il divario può verificarsi in modo più o meno uguale in base al tipo di contratto di lavoro. Tra i lavoratori autonomi, nel 2020, le donne guadagnano ancora il 30% in meno rispetto ai loro colleghi maschi. I dati dell'organizzazione di lavoro autonomo *NSZ* mostrano che le donne che lavorano in proprio guadagnano ancora il 30% in meno rispetto ai loro colleghi maschi, principalmente a causa della maggiore presenza di donne nei settori con salari medi più bassi e del numero proporzionalmente maggiore di donne in lavori secondari.

Il Parlamento Europeo e la legge contro il divario salariale: Nell'aprile del 2022, il Parlamento europeo vota una direttiva per rafforzare la trasparenza salariale in tutta l'UE e promuovere la parità di genere:

La proposta richiederebbe ai datori di lavoro di organizzazioni e aziende con oltre 250 persone di rendere pubbliche le informazioni sul divario retributivo tra dipendenti uomini e donne. Nel caso in cui la disparità retributiva sia del 5% o più per lo stesso ruolo, il datore di lavoro dovrebbe apportare modifiche per correggere questo divario. I datori di lavoro sarebbero inoltre costretti a utilizzare criteri di neutralità rispetto al genere per definire la retribuzione e l'avanzamento di carriera. Secondo il Parlamento europeo, una serie di

problemi frena le donne, incluso il fatto che le donne svolgono più lavoro part-time. Inoltre, le scelte professionali delle donne sono influenzate dalle responsabilità familiari ed è più probabile che le donne lavorino in settori a bassa retribuzione. Ci sono meno manager donne su tutta la linea.

In Belgio, gli stipendi sono per la maggior parte determinati collettivamente. Questo è uno dei motivi per cui il divario salariale in Belgio è relativamente basso. Tuttavia, c'è ancora spazio per negoziati individuali, che generalmente portano a risultati più favorevoli per gli uomini che per le donne. C'è molto più spazio per le trattative salariali individuali nel settore privato rispetto al settore pubblico, ma anche lì è possibile negoziare, ad esempio, se l'esperienza lavorativa in altri settori sia riconosciuta o meno. Questo è uno dei tanti motivi per cui il divario salariale di genere esiste ancora. Per affrontare questo problema di discriminazione implicita, la legge belga sul divario retributivo di genere del 22 aprile 2012 prevede l'analisi della neutralità di genere di tutte le classificazioni professionali. Esiste anche una checklist che i responsabili del personale possono utilizzare per verificare se le classificazioni professionali che utilizzano sono neutre rispetto al genere, in altre parole se sono svantaggiose per le donne.

Gli obiettivi di questa legge sono:

- intervenire a livello di **determinazione salariale** per contrastare il divario salariale in senso stretto (il fatto che le lavoratrici siano sottopagate);
- garantire che il divario salariale continui a ricevere **attenzione nel dialogo sociale** ai tre livelli di consultazione (interprofessionale, settoriale e di impresa), in modo che le parti sociali siano coinvolte nelle questioni.

Affinché il divario salariale sia inserito nell'agenda consultiva, il fenomeno deve essere visibile e aperto alla discussione. Garantire che il divario salariale sia visibile e aperto alla discussione è il denominatore comune delle misure introdotte ai tre livelli di consultazione.

1. A livello **intersettoriale** , il rapporto del Central Economic Council contiene una serie di dettagli sull'evoluzione del divario salariale di genere.
2. A livello **settoriale** , le classificazioni professionali sono verificate rispetto alla neutralità di genere.
3. A livello **aziendale** , i datori di lavoro sono tenuti a presentare ogni due anni una relazione di analisi sulla struttura retributiva dei lavoratori e a discuterla con il consiglio di fabbrica o la delegazione sindacale. Se da questo rapporto di analisi emerge un divario salariale tra i lavoratori di sesso femminile e quelli di sesso maschile all'interno dell'impresa, è possibile elaborare un piano d'azione per rimediare a tale divario.

2.4 MATERNITÀ:

Le lavoratrici, i disoccupati e i lavoratori autonomi hanno diritto al congedo di maternità durante la gravidanza. Tuttavia, le condizioni, la durata del congedo e gli importi dei benefici sono diversi per ciascuna categoria.

I lavoratori che diventano padre o co-genitore hanno diritto a 10 giorni di congedo di paternità o parto. Hanno diritto al congedo di paternità o di parto anche i lavoratori autonomi che diventano padre o co-genitore.

Se sei una dipendente, il congedo di maternità è di 15 settimane (17 settimane in caso di parto multiplo). Questa è composta da due periodi:

- congedo prenatale di massimo 6 settimane (massimo 8 settimane in caso di parto multiplo). Tale congedo inizierà non prima di 6 settimane prima della data prevista per il parto (non prima di 8 settimane prima di tale data in caso di nascite multiple). Il congedo prenatale comprende:
 - A)** un congedo facoltativo della durata delle prime 5 settimane (7 settimane in caso di parto multiplo): tale congedo può essere fruito integralmente prima del periodo di riposo prenatale obbligatorio di 1 settimana, per intero dopo il periodo di riposo postnatale obbligatorio di 9 settimane, o parte prima del periodo di riposo prenatale obbligatorio e parte dopo il periodo di riposo postnatale obbligatorio;
 - B)** un periodo di riposo obbligatorio pari a 1 settimana prima del parto.

Se il bambino nasce dopo la data prevista per il parto, il congedo prenatale è esteso fino alla data effettiva del parto.

- congedo post-natale di minimo 9 settimane. Il congedo post-natale comprende:
 - A)** un periodo di congedo obbligatorio pari a 9 settimane immediatamente dopo il parto;
 - B)** se necessario, a seguito di tale congedo postnatale obbligatorio, il congedo prenatale facoltativo non fruito (massimo 5 settimane o massimo 7 settimane in caso di parto multiplo).

Una dipendente donna che partorisce più di un figlio può prolungare il suo congedo post-natale di un massimo di 2 settimane su richiesta.

Se il neonato necessita di una permanenza in ospedale superiore ai primi 7 giorni successivi al parto, la lavoratrice può richiedere l'estensione del congedo post-natale per un periodo pari al periodo di permanenza in ospedale del bambino dopo i primi 7 giorni. La durata di questa o di queste estensioni non può superare le 24 settimane.

Le lavoratrici in gravidanza e quelle che hanno appena partorito sono tutelate dal licenziamento. Ciò significa che non possono essere licenziati dal datore di lavoro dal momento in cui il datore di lavoro viene a conoscenza della gravidanza fino a 1 mese dopo la fine del congedo post-natale, salvo ragioni non legate alla condizione fisica conseguente alla gravidanza o al parto.

Durante il congedo di maternità, il tuo datore di lavoro non è tenuto a pagare lo stipendio. Tuttavia, puoi richiedere un assegno di maternità.

Diverso è il caso della lavoratrice autonoma. In questi casi, il periodo di congedo di maternità copre 12 settimane (13 in caso di parto multiplo). Devi prendere almeno 3 settimane di congedo ininterrotto; 1 settimana prima e 2 settimane dopo la consegna. Le restanti 9 settimane (10 settimane in caso di nascite multiple) sono facoltative. Durante il periodo facoltativo, i lavoratori autonomi possono svolgere il proprio lavoro a tempo parziale. In tal caso, la durata massima del congedo facoltativo è di 18 settimane (20 settimane in caso di parto multiplo).

2.4.1 Indennità:

L' indennità di maternità è interamente coperta dall'assicurazione malattia e invalidità (assicurazione maternità). L'indennità di maternità è a carico della cassa malattia. Per poter percepire l'indennità di maternità è necessario presentare domanda alla cassa malati, corredata di certificato medico attestante la data prevista per il parto e la data di inizio del periodo di congedo di maternità.

Se sei un lavoratore subordinato, devi dimostrare all'inizio del congedo di maternità di aver completato un periodo di attesa di 6 mesi . Durante questi 6 mesi, devi dimostrare un volume di lavoro minimo e di aver pagato contributi sociali sufficienti . Questo volume di lavoro minimo è di 120 giorni se sei un lavoratore a tempo pieno.

L'indennità di maternità ammonta a:

- 82% della retribuzione non massimale per i primi 30 giorni;
- 75 % dello stipendio massimo dal 31 ° giorno in poi.

Se si è disoccupati , dal 1° marzo 2020 il beneficio sarà in linea di principio pari a:

- una rata base equivalente all'importo dell'indennità di disoccupazione più un'indennità del 19,5% della retribuzione lorda massimale per i primi 30 giorni;
- un pagamento di base equivalente all'importo dell'indennità di disoccupazione più un'indennità del 15 % dello stipendio lordo massimale dal 31 ° giorno in poi.

Se si è un lavoratore autonomo , il beneficio è forfettario ogni settimana.

Inoltre, dopo il parto, le lavoratrici autonome hanno diritto a buoni di servizio gratuiti. Puoi utilizzare i voucher di servizio per pagare l'aiuto in casa.

Non è necessario richiederli da soli. Dopo il parto, la cassa sociale chiederà alla lavoratrice se desidera ricevere questi buoni di servizio.

2.5 DISCRIMINAZIONE SUL POSTO DI LAVORO:

La legge belga vieta generalmente la discriminazione diretta e indiretta delle persone, sulla base del sesso, dell'età, dell'origine etnica o nazionale, delle convinzioni religiose o filosofiche, dell'orientamento sessuale, della disabilità, ecc. Tale divieto è sancito dalla legge del 10 maggio 2007 - GENDER ACT - volta a combattere alcune discriminazioni, sulla scia della legge del 30 luglio 1981 che criminalizza alcuni atti ispirati al razzismo e alla xenofobia.

Il divieto di discriminazione si applica anche ai rapporti di lavoro (accesso al mercato del lavoro, determinazione della retribuzione e delle condizioni di impiego e di lavoro, promozione, licenziamento). Anche il bullismo sul lavoro o qualsiasi altro tipo di molestia possono essere considerati una forma di discriminazione se collegati a uno dei criteri protetti (ad es. quando il lavoratore è vittima di bullismo a causa del suo orientamento sessuale, ecc.). Secondo il Gender Act, qualsiasi differenza di trattamento per motivi di gravidanza, parto o maternità è considerata come una distinzione diretta in base al genere. Lo stesso vale per le distinzioni dirette in base alla riassegnazione di genere. Inoltre, anche le molestie sessuali sul lavoro, così come le molestie per motivi di genere, sono considerate una forma di discriminazione per motivi di genere. La protezione offerta da questa legge si applica in quasi tutti gli ambiti della vita pubblica: sul lavoro, nel caso di beni e servizi, nella sanità, sui trasporti pubblici, negli alloggi, nell'istruzione, ecc. Uomini e donne, ad esempio, devono avere pari opportunità di assunzione, alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, e pari opportunità in termini di formazione e promozione. Il diritto alla parità di trattamento si applica anche alle persone transgender o intersessuali.

2.5.1 Nuova legge:

Il 28 febbraio 2020 la legge sul genere modificata è stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale del Belgio. Questa modifica introduce sei nuovi motivi di discriminazione: paternità, co-maternità, adozione, riproduzione medicalmente assistita, caratteristiche di genere e allattamento al seno. D'ora in poi, una differenza di trattamento basata su uno di questi criteri può costituire discriminazione di genere.

Il Gender Act del 2007 vieta ogni forma di discriminazione di genere anche nei rapporti di lavoro. Tale divieto di discriminazione si applica lungo tutto il rapporto di lavoro, dalla decisione di assunzione, all'assegnazione di promozioni o all'eventuale aumento di stipendio fino alla decisione di licenziamento.

Finora, una distinzione diretta (cioè una situazione in cui una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra in una situazione analoga) era già stata trattata come una distinzione diretta basata sul genere per i seguenti motivi: gravidanza, parto, maternità, cambio di genere e identità di genere o espressione di genere.

Ora questo elenco è stato integrato con sei ulteriori motivi di protezione: paternità, co-maternità, adozione, riproduzione medicalmente assistita, caratteristiche di genere e allattamento al seno. In questo modo, l'intenzione del legislatore è, tra l'altro, di inviare un segnale che gli uomini hanno un posto uguale nella famiglia e che i padri oggi svolgono compiti di cura tanto quanto le madri.

Dopo questa espansione, situazioni come le seguenti rientrano nel divieto della legge sul genere: una dipendente che viene licenziata perché è sottoposta a un trattamento di fecondazione in vitro, una dipendente che non può beneficiare della promozione perché ha recentemente preso un congedo per parto, una ricorrente che non viene reclutata perché annuncia di voler fare delle pause per l'allattamento.

Le distinzioni dirette basate sui criteri del Gender Act possono essere giustificate solo da requisiti professionali essenziali e determinanti. In concreto, ciò significa che un dipendente che si sente ingiustamente trattato in modo meno favorevole rispetto ai suoi colleghi in base ai criteri del Gender Act può affermare di essere vittima di discriminazione di genere. Questo ha un prezzo per il datore di lavoro: un lavoratore discriminato ha diritto a sei mensilità di stipendio lordo. La Gender Act prevede anche un'inversione dell'onere della prova: quando un lavoratore adduce fatti che possono far pensare all'esistenza di una discriminazione, spetta al datore di lavoro a sua volta provare che non vi è stata alcuna discriminazione.

Punto d'azione: Assicurarsi che le decisioni sul posto di lavoro che comportano una differenza di trattamento non siano mai collegate a uno dei criteri protetti dalla legge sul genere. A tal fine, è importante che i datori di lavoro dispongano di altri elementi sufficienti per supportare le loro decisioni (come rapporti di valutazione negativi, avvertimenti, ecc.). Nell'ambito del licenziamento, i datori di lavoro devono inoltre assicurarsi di non includere alcun riferimento a criteri protetti ai sensi della legge sul genere in documenti come la lettera di licenziamento, il modulo C4 (certificato di disoccupazione fornito l'ultimo giorno di lavoro) o le ragioni per il licenziamento che deve essere previsto ai sensi del TUB 109.

3. SISTEMA DI WELFARE

3.1. INTRODUZIONE

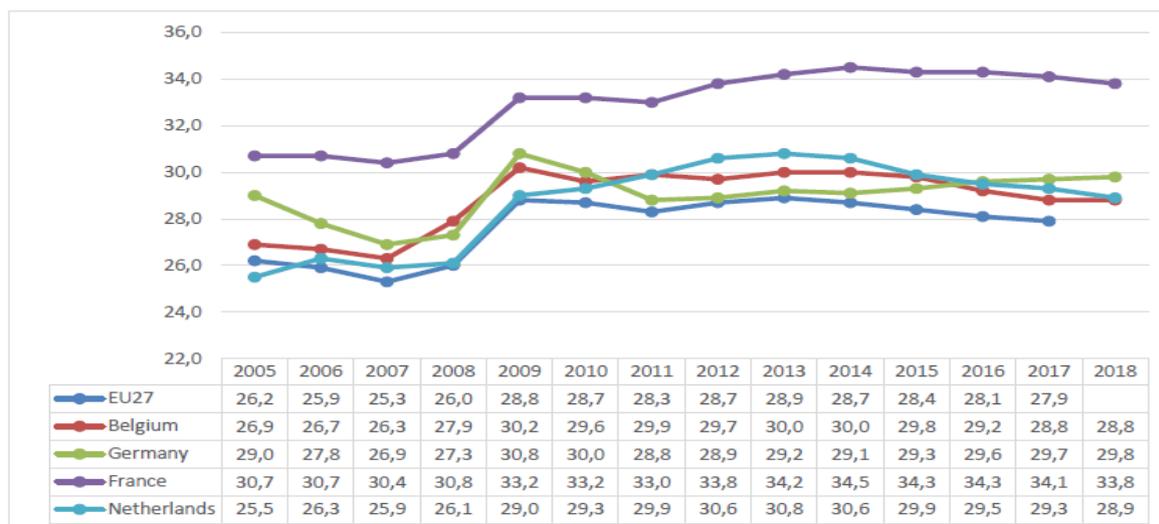
Il Belgio è un paese dove il cambiamento tende ad avvenire non attraverso grandi interventi legislativi. Piuttosto c'è un modello incrementale, di cambiamento pezzo per pezzo. In parte, questo si deve alla complessa struttura di governance multistrato del Belgio. Oltre alla continua devoluzione di potere nei confronti degli enti subnazionali, anche i sindacati le organizzazioni dei datori di lavoro rimangono molto forti e mantengono alti livelli di autonomia, anche nella governance della sicurezza sociale, dell'istruzione, dell'assistenza

sanitaria e di altre parti del sistema di welfare. Direttamente correlato a questo è il fatto che gran parte dell'ampio stato sociale del Belgio non è codificato per legge. La legge definisce il quadro generale, ma i dettagli politici effettivi sono codificati nei cosiddetti royal (decreti reali) e decreti ministeriali che non richiedono discussione o approvazione parlamentare. Questo fa del welfare belga una struttura facilmente modificabile ma non in modo facilmente osservabile, anche per gli addetti ai lavori. Alcune modifiche avvengono però non come regola generale ma attraverso una moltitudine di aspetti spesso apparentemente tecnico-amministrativi. In alcune aree politiche, come le pensioni, queste possono accumularsi in modo significativo e cambiare nel corso del tempo. Una preoccupazione fondamentale è stata il contenimento dei costi. Un numero crescente di fruitori dei regimi come disoccupazione, prepensionamento e malattia lo ha reso necessario, soprattutto perché la ripresa economica non è riuscita a ridurre il carico di lavoro. Allo stesso tempo, il welfare state ha assunto nuove funzioni, rispondendo a nuovi rischi e bisogni sociali, come negli ambiti del rapporto lavoro-vita o dell'invecchiamento. Ciò è andato in una certa misura a scapito della vecchia funzione fondamentale del welfare ovvero quella del mantenimento del reddito.

3.2 STRUTTURE GENERALI DEL SISTEMA DI WELFARE BELGA

3.2.1 Priorità

Lo stato sociale del Belgio è solitamente classificato come bismarckiano in quanto i diritti sociali derivano principalmente dalla propria posizione nel mercato del lavoro. La categoria professionale conta; ci sono disposizioni diverse per i lavoratori a contratto, i dipendenti pubblici e i lavoratori autonomi. Anche i diritti tendono a dipendere sulle storie contributive e sui guadagni passati. Alcune delle disposizioni più recenti, ad esempio i sussidi a lungo termine e l'assicurazione sanitaria sono basati sulla cittadinanza. Tra i più grandi welfare state, il Belgio si distingue per avere un sistema di welfare ampio e altamente redistributivo, che contribuisce ai suoi tassi di disuguaglianza bassi e stabili il Belgio assegna una quota relativamente consistente della sua produzione interna alla spesa sociale pubblica. Rispetto a una media UE28 di 28,6%, il Belgio è al terzo posto in termini di queste spese.



Source : ESSPROS, EUROSTAT.

Figura : Spesa per prestazioni sociali in % del PIL

I dati sulla spesa sociale pubblica per il Belgio rivelano un modello di stabilità. Dal 1995 al 2015 la quota sulla produzione nazionale totale oscilla tra il 27% e il 30%, con un lieve aumento tendenza. La recessione del 2008 ha avuto un chiaro impatto, sia sul PIL che su alcuni rami di spesa, con un rialzo nel 2008 e nel 2009. Contrariamente ad altri paesi, il controllo della spesa non è diventata una grande preoccupazione. Ciò era in parte dovuto al fatto che il Belgio era coinvolto in una crisi politica in quel momento e non aveva un governo. Ciò ha reso il Belgio relativamente resiliente durante la crisi; non c'era alcun taglio dei costi e il sistema conteneva molti stabilizzatori automatici (ad es. imposte altamente progressive e regime di riduzione dell'orario di lavoro). Non a caso, tuttavia, il debito pubblico ha ripreso a salire nel 2008 per la prima volta dal 1993.

Come è stato detto, la quota della spesa sociale sul PIL è rimasta relativamente stabile. Al di sotto di questa stabilità, tuttavia, si sono verificati alcuni spostamenti. Per tradizione, la spesa sociale belga è fortemente orientata ai trasferimenti di denaro, con le indennità di disoccupazione che costituiscono una quota abbastanza ampia. Tuttavia, i dati recenti mostrano un calo della quota di spesa, le riforme dei sussidi potrebbero spiegare questa riduzione del budget per la disoccupazione

La spesa per l'assistenza sanitaria è aumentata, determinando il passaggio a una maggiore spesa in sanità. Benefici in natura divenne generalmente una quota crescente della spesa sociale. In alcuni casi, i dati suggeriscono che questi sono redistributivi: i gruppi a reddito più basso beneficiano proporzionalmente di più dall'assistenza sanitaria, dall'istruzione secondaria e dall'edilizia sociale. Tuttavia, ci sono anche una serie di effetti Matthew: la spesa per l'assistenza all'infanzia e l'istruzione terziaria è fortemente concentrata tra le famiglie con reddito più elevato. La quota della spesa per gli anziani continua a crescere, trainata dall'invecchiamento della popolazione, dall'aumento della partecipazione femminile e dalla maturazione delle pensioni. La crescente spesa per le pensioni è in una certa misura

compensata da diminuzioni in altri settori, come le pensioni ai superstiti e gli assegni familiari.

3.2.2 Finanziamento e struttura amministrativa

Non esiste in Belgio un sistema amministrativo centralizzato di gestione del welfare, tale compito è demandato a enti decentralizzati quali le regioni. In particolare tale fenomeno si presenta in tema di l'istruzione e la formazione, l'inserimento lavorativo, l'assistenza ai giovani, agli anziani e all'invalidità, ecc. L'assistenza a lungo termine e l'assistenza all'infanzia la sicurezza sociale rimane una competenza federale. Lo stesso vale per la determinazione del salario e, per in larga misura, mercato del lavoro e regolamentazione economica. Tasse e contributi previdenziali rimangono per la maggior parte federali, ma anche qui il ruolo delle regioni si è ampliato. Un'eredità di decenni di conflitti interregionali e linguistici ha creato un ambiente complesso e di difficile comprensione.

3.3 .PRINCIPALI ISTITUTI DI WELFARE

3.3.1 Politica sanitaria

La politica sanitaria in Belgio si basa sulla responsabilità condivisa delle autorità federali e governi subnazionali (regioni e comunità). Il Belgio è caratterizzato da un sistema di assicurazione sanitaria obbligatoria, che copre quasi l'intera popolazione e fornisce un'assicurazione completa (salvo alcune restrizioni per i lavoratori autonomi). È organizzato in sei casse malattia private senza scopo di lucro e una cassa malattia pubblica. L'adesione a una cassa malattia è obbligatoria, ma la scelta della cassa malattia stessa è libera. Le casse malattia si sono sviluppate storicamente secondo linee religiose e politiche. Le più grandi, le Mutualità Cristiane e Socialiste, insieme assicurano circa il 69% della popolazione (Jaarverslag RIZIV, 2017). L'assistenza ospedaliera è fornita da ospedali pubblici o da ospedali privati senza scopo di lucro.

La spesa sanitaria è andata via via aumentando nel tempo: nel 1980 la spesa era di circa il 5% del PIL, mentre nel 2015 le spese ammontano al 10,5%. Questo fa notare come Il Belgio spende molto in politiche sanitarie, poiché la media OCSE è dell'1,3% del PIL nel 2013 (OCSE/EOHSP, 2017) L'assicurazione sanitaria del Belgio copre un pacchetto completo ma "senza fronzoli" di servizi medici e rimborsa circa tre quarti delle spese sostenute. Il rimborso ai pazienti per i costi dei servizi dipende dal tipo di servizio fornito, dal reddito e dalla condizione sociale del paziente, e l'importo cumulato delle partecipazioni già corrisposte in un determinato anno (con un massimale). La spesa pubblica rappresenta circa il 77% della spesa sanitaria complessiva, che è vicino alla media dell'UE. La spesa rimanente viene pagata direttamente di tasca propria dalle famiglie (18% della spesa sanitaria complessiva) e, in misura molto minore, attraverso la sanità privata assicurazione (5%). Il recente rapporto sul Belgio presentato dalla Commissione Europea (2018) sottolinea che l'accesso a un'assistenza sanitaria di qualità è ancora un problema per i gruppi vulnerabili. Rispetto agli altri paesi dell'UE, i bisogni sanitari insoddisfatti dichiarati sono alti nel quintile di reddito più basso e

sono in aumento negli ultimi anni. La differenza tra il quinto e il primo il quintile di reddito nel livello dei bisogni insoddisfatti di cure mediche è aumentato costantemente dal 2011, raggiungendo 6,8 punti percentuali nel 2015 (sesto più alto nell'UE) e 7,4 punti percentuali nel 2016. La mancata assunzione o il deterioramento delle situazioni di reddito potrebbero essere possibili spiegazioni. L'ultimo rapporto sul profilo sanitario dell'OCSE/ESP (2017) giunge a conclusioni simili. Mentre la media il livello di bisogni assistenziali non soddisfatti è basso, il Belgio segnala grandi disuguaglianze. Persone a basso reddito sempre più spesso rinuncia agli esami sanitari a causa di costi di transazione o di informazione (ad es. distanza di viaggio o tempo di attesa) rispetto alle persone ad alto reddito. A lungo termine, l'assistenza sanitaria trascurata può compromettere lo stato di salute e aumentare le disuguaglianze sanitarie.

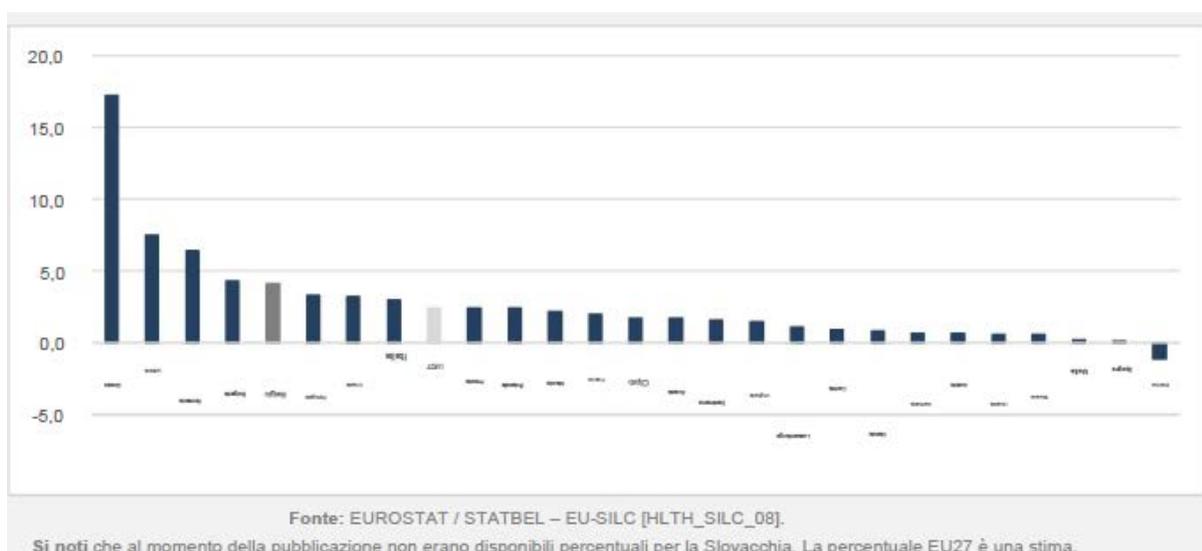


Figura : Bisogno insoddisfatto di cure mediche, differenza tra primo e quinto quintile nel 2019 :In Belgio, i disoccupati hanno un livello significativo di bisogni insoddisfatti per l'assistenza medica. Nel nostro Paese, questa percentuale per i disoccupati è del 5,2% (la media belga è dell'1,8%), mentre è solo del 3,3% per l'UE27 (stima; la media è dell'1,8%) (Baeten et al., 2020, p 203; Eurostat, 2020).

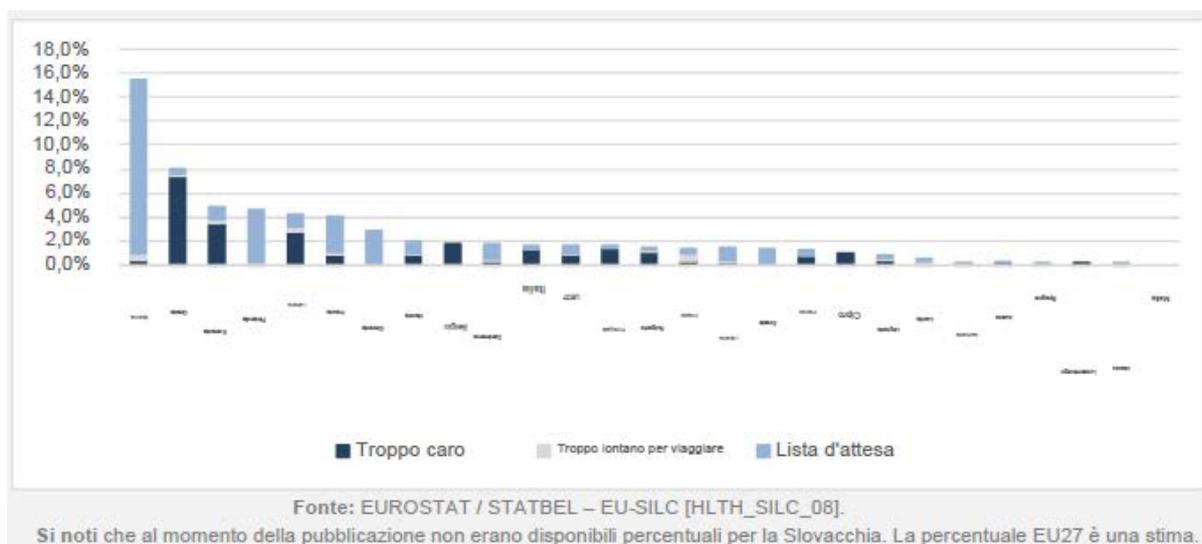


Figura: Necessità di visita medica insoddisfatta per motivi principali, nel 2019: Sebbene il caso più estremo sia la Grecia, con il 7,5% della popolazione che segnala un bisogno insoddisfatto per motivi finanziari, il Belgio si trova al quarto posto (dopo Lettonia e Romania).

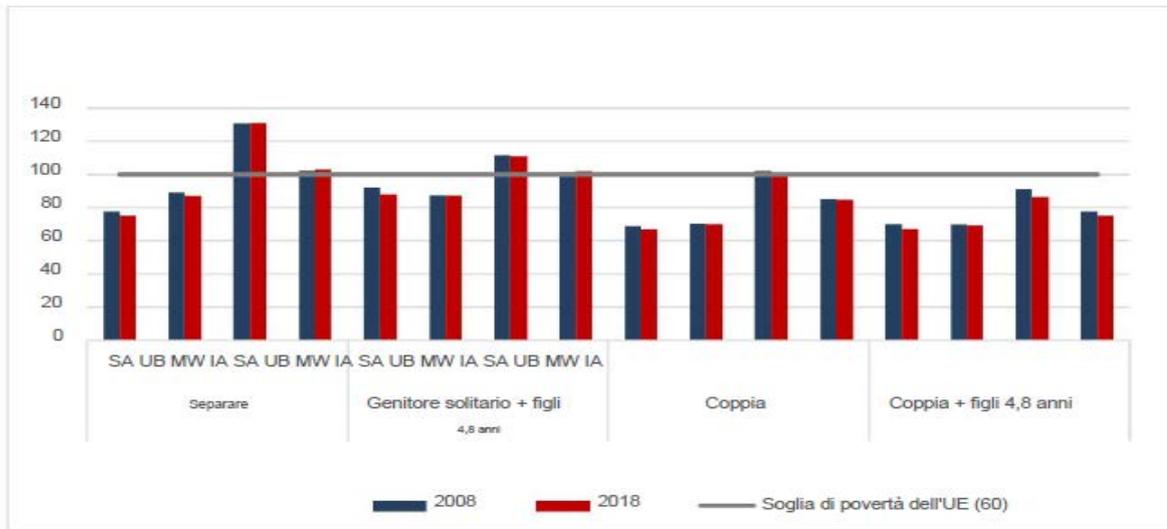
3.3.3 Assistenza Sociale

In quest'ultima sezione ci concentriamo sulla rete di sicurezza finale che lo stato sociale belga garantisce come diritto sociale. Coloro che non sono (o non più, per termini o sanzioni) ammissibili nel sistema di previdenza sociale devono rivolgersi al livello di sicurezza del welfare state ovvero il sistema minimo di protezione del reddito. L'ammissibilità è legata alla necessità anziché ai contributi precedenti (come è il caso nei regimi di previdenza sociale). La rete di sicurezza finale del Belgio è assicurata attraverso tre leggi emanate intorno alla fine degli anni Sessanta e all'inizio degli anni Settanta: la legge sull'assistenza sociale, che istituiva un minimo garantito del reddito a tutti i cittadini, la legge sugli assegni familiari e la legge sugli assegni per pensioni a reddito minimo. Oltre a questi diritti previsti specificatamente dalla legge, è previsto un ulteriore supporto offerto dall'assistente sociale e dall'ente previdenziale locale. Infine, lo è un ulteriore sostegno al reddito fornito a persone portatrici di handicap.

A differenza di altri paesi europei, il numero di richiedenti assistenza sociale è rimasto basso per molto tempo. Ciò è dovuto principalmente al sistema di copertura contro la disoccupazione belga. Tuttavia, le traiettorie sempre più precarie nel mercato del lavoro quando si parla di migranti, giovani poco qualificati e genitori soli ha aumentato il numero di persone che cadono attraverso le crepe delle più tradizionali disposizioni di welfare state.

L'assistenza sociale non è mai stata del tutto svincolata da esigenze di attività, la continua ricalibrazione del welfare state ha comportato, però, modifiche alla condizionalità e generosità del piano sociale belga. Ogni richiedente dell'assistenza sociale era obbligato a chiedere di lavorare ed essere disponibile per un lavoro adeguato. Proprio come all'interno delle assicurazioni sociali, i richiedenti sono attivamente spinti e formati per rientrare nel mercato del lavoro (Marchal e Van Mechelen, 2017). Le migrazioni, i cambiamenti socio demografici e le condizioni del mercato del lavoro continuano a rendere sempre più difficile soddisfare le condizioni di accesso (sempre più restrittive) alle tradizionali disposizioni dello stato sociale, sociale è probabile che l'assistenza diventi sempre più rilevante.

Proprio come nel caso di altre diverse prestazioni di assicurazione sociale, i livelli di assistenza sociale in Belgio sono lontani dal raggiungere la soglia di povertà. Nonostante i moderati aumenti in passato, senza lavoro i benefici sono diventati troppo bassi per proteggersi dalla povertà del reddito relativo, il che potrebbe spiegare i tassi di povertà relativamente elevati

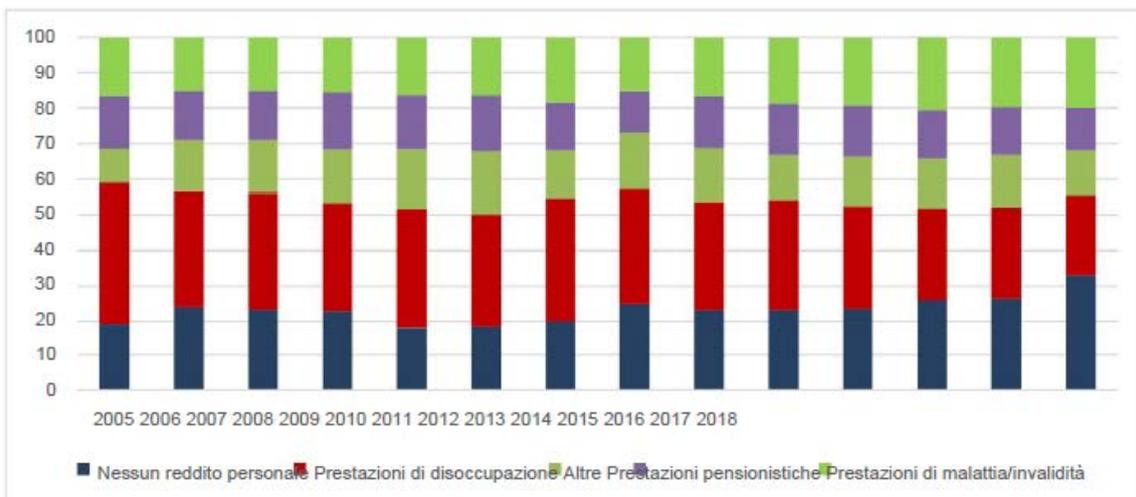


Fonte : EUROMOD – HHOT; EU-SILC, Statistics Belgium (calcoli del Center for Social Policy (UA)).

Figura: *Evoluzione dell'adeguatezza dei redditi minimi in % della soglia di povertà europea (60%), tra il 2008 e 2018*
 Mostra l'evoluzione dell'adeguatezza delle prestazioni sociali per quattro tipi di famiglia di quattro diversi benefici (assistenza sociale [SA], indennità di disoccupazione [UB], salario minimo [MW] e assistenza all'invalidità [IA]).

3.3.4 Pensioni

Il sistema pensionistico belga è organizzato su tre pilastri: un sistema pubblico finanziato a consumo sistema pensionistico integrato con regimi pensionistici professionali e privati volontari. Il primo pilastro obbligatorio del sistema pensionistico belga è costituito da tre principali regimi di assicurazioni sociali, per i salariati (compresi quelli occupati nel settore non profit), autonomi e dipendenti pubblici.



Fonte : EU-SILC, Statistics Belgium (calcoli del Center for Social Policy (UA)).

Figura : *Evoluzione delle diverse fonti di reddito (a livello individuale) delle persone e delle famiglie tra il 2005 e il 2018:* ci dice che il numero delle persone senza reddito personale è sistematicamente aumentato nel corso

degli anni, mentre quelle con sussidio di disoccupazione sono diminuite. Inoltre, ma in misura minore, si assiste ad un aumento dei soggetti con solo una prestazione di malattia o invalidità e un lieve

Di design bismarckiano, il sistema di pilastri obbligatori per i dipendenti è finanziato attraverso il contributo sociale e co-governato dalle parti sociali. Le pensioni di vecchiaia dipendono, in linea di principio, dalla durata della carriera, dalla retribuzione lorda in questi anni e dalla composizione del nucleo familiare.

Tuttavia, il valore della pensione è diventato una frazione sempre più piccola dei guadagni passati per le persone con guadagni superiori alla media. Allo stesso tempo, sempre di più le persone sono arrivate a ottenere diritti sulla base di attività ritenute "equivalenti". Un peculiare caratteristica del regime dei salariati belgi, quindi, è che i periodi della vita trascorsi con un reddito sostitutivo (indennità di disoccupazione, indennità di invalidità, indennità di lavoro, ecc.) sono trattati in modo del tutto equivalente ai periodi di lavoro. Le recenti riforme del governo, tuttavia, hanno modificato la formula pensionistica che interessa i periodi trascorsi in prestazioni di previdenza sociale.

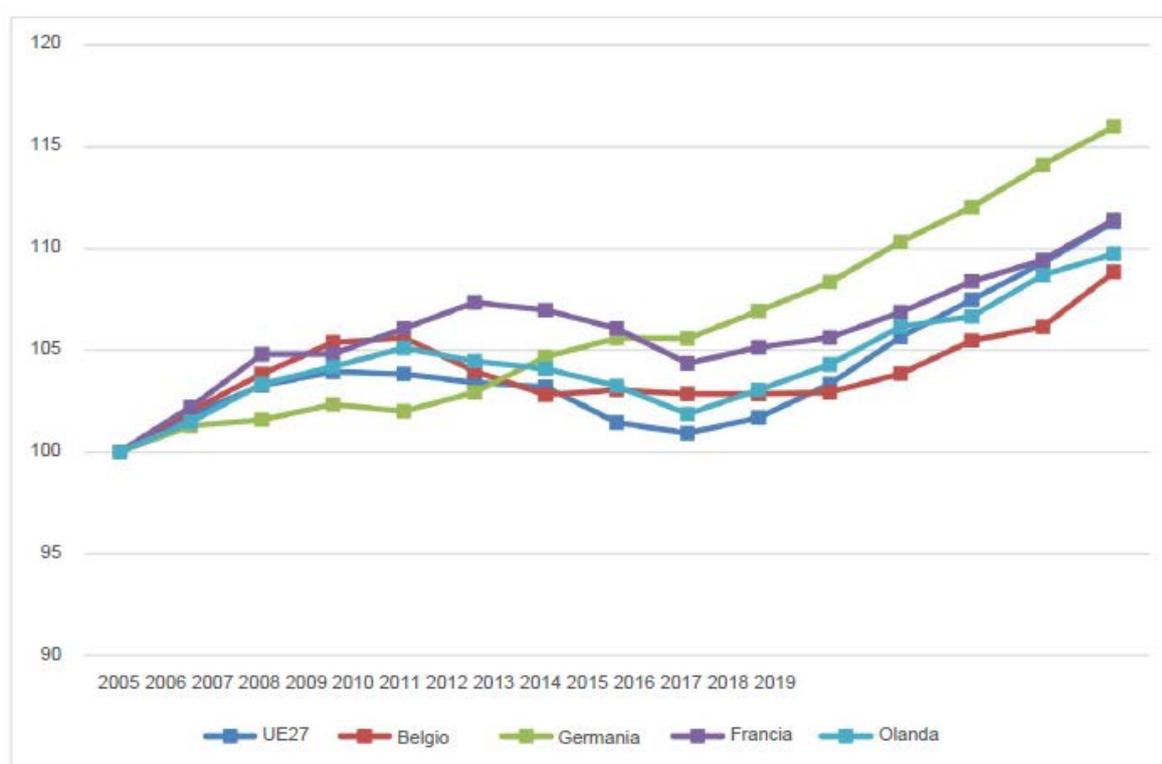
Allo stesso tempo, le pensioni dei dipendenti si sono erose rispetto al tenore di vita medio, poiché dal 1982 in poi le pensioni non erano più indicizzate ai salari ma ai prezzi. Dal 2002, tuttavia, sono stati introdotti ulteriori adeguamenti del welfare adeguando le pensioni al passo con aumento degli stipendi medi. Una garanzia di reddito minimo per gli anziani funge da ultima rete di sicurezza.

I sistemi pensionistici di tutta Europa sono sotto pressione mentre devono affrontare grandi sfide. Il sistema pensionistico belga non fa eccezione a questa regola, anzi. Le prestazioni di vecchiaia, che già costituiscono l'onere più pesante per lo stato sociale, sono destinate ad aumentare ulteriormente. Uno dei motivi per cui il Belgio è particolarmente vulnerabile è che è tra i paesi dell'UE con i tassi di occupazione più bassi tra i lavoratori anziani a causa delle numerose opzioni di uscita anticipata. Questi sono stati affrontati da successive recenti riforme che hanno inasprito l'età e i requisiti di carriera. Il Governo ha poi deciso formalmente che l'età pensionabile salirà a 66 anni nel 2025 e a 67 anni nel 2030. Un'altra misura per aumentare l'occupazione degli anziani e per ampliare la copertura per il secondo pilastro pensionistico è quello per cui, dal 1° gennaio 2015, il reddito da lavoro dipendente percepito dai pensionati oltre l'età di 65 anni o dopo i 45 anni di lavoro non è più soggetta ad alcun limite. Nel settore pubblico, il governo ha iniziato a eliminare progressivamente gli anni di studio dal calcolo della durata minima di carriera richiesta per anticipare la pensione. Il regime pensionistico pubblico viene allineato a quello del settore privato. Queste riforme pensionistiche hanno suscitato feroci proteste da parte delle parti sociali, sfociate in diverse manifestazioni e scioperi sindacali nazionali

I bassi tassi di attività tra i lavoratori più anziani sono dovuti anche alla bassa retribuzione dell'anzianità e un debole coinvolgimento nelle attività di apprendimento permanente. Una recente legge cerca di incoraggiare le imprese a farlo intensificare la loro formazione. Tuttavia, con il 48,3% nel 2017 e un divario di quasi il 10% rispetto alla media dell'UE a 28, l'occupazione dei lavoratori anziani rimane bassa (Eurostat, basato su LFS, 2018). Il governo

belga prevede inoltre l'introduzione di un nuovo modo di calcolare le pensioni, basato su un sistema di "punti fittizi": i punti pensione sarebbero guadagnati a seconda del numero di anni lavorati e reddito guadagnato, con diritti minimi migliorati e mantenuti. In relazione a ciò c'è il collegamento automatico dell'età pensionabile legale all'aspettativa di vita. Tuttavia, la decisione effettiva sembra essere passata ai prossimi governi. Le riforme pensionistiche recentemente varate hanno rappresentato un primo passo significativo per affrontare i rischi e i costi connessi a lungo termine dell'invecchiamento. Tuttavia, le recenti proiezioni indicano ancora forti aumenti spesa a lungo termine sia per le pensioni che per l'assistenza a lungo termine. La sostenibilità delle finanze pubbliche, comprese le pensioni, rimarrà una sfida.

3.4 POLITICHE A SOSTEGNO DELLE FAMIGLIE



Fonte: Eurostat.

Figura: Reddito disponibile lordo reale pro capite (deflazionato dai consumi finali delle famiglie) (2008=100)

Fino a poco tempo, il sistema degli assegni familiari e degli assegni familiari non subiva alcun importante cambiamento né erano oggetto di riforme minori, salvo sporadiche sospensioni dell'indicizzazione automatica. Il sistema di sussidio per i figli attualmente in vigore, amministrato dalle Regioni da luglio 2014, è un sistema quasi universale. È nato da vari schemi organizzati separatamente per dipendenti, dipendenti pubblici e lavoratori autonomi, che sono stati successivamente coordinati. Il sistema fornisce benefici per ogni figlio, indipendentemente dal reddito dei genitori. È comunque caratterizzato da un forte grado di progressività del numero, il che significa che gli importi dei benefici aumentano

sostanzialmente con il numero di bambini in casa. L'importo dell'assegno per figli a carico aumenta anche con l'età del bambino. Un argomento a favore di questa forte progressività può essere trovato nel fatto che queste disposizioni coprono solo in parte le spese per avere figli. Secondo questo punto di vista, la forte progressività dovrebbe mantenere il peso crescente dei costi non coperti che accompagna un numero crescente di bambini.

Nel 2007 sono stati introdotti due supplementi extra oltre alla componente età. Il primo è il “premio per il rientro a scuola”, erogato ad agosto e disponibile per tutti gli aventi diritto dell'assegno per figli a carico. Il secondo è un supplemento di reddito, a seconda dell'età del figlio, concesso alle famiglie monoparentali che percepiscono un assegno familiare standard. Tuttavia, negli ultimi decenni, anche se gli assegni familiari sono stati adeguati per tenerne conto nei cambiamenti nel potere d'acquisto, non hanno tenuto il passo con l'aumento del tenore di vita. Di conseguenza, rispetto al reddito nazionale o ai salari netti, un'erosione del potere d'acquisto strisciante ma costante di tali importi ha avuto luogo. Ciò è particolarmente problematico per le famiglie i cui redditi sono molto bassi. Come mostrano costantemente le statistiche Eurostat, i bambini sono a un livello relativamente alto di rischio di povertà in Belgio nonostante la disuguaglianza generale del reddito familiare sia bassa. La sesta riforma statale ha rappresentato un'opportunità unica per ricalibrare il sistema esistente verso uno che è più efficace nell'alleviare la povertà infantile. Una delle decisioni più importanti del 2016 ha riguardato il nuovo sistema di assegni familiari nelle Fiandre. Bruxelles e Vallonia devono ancora decidere sui rispettivi sistemi. Solo Fiandre così ha finora presentato un nuovo sistema a tutti gli effetti che è stato introdotto gradualmente da Gennaio 2019 in poi. I diritti esistenti rimangono in essere. Le nuove regole si applicano solo a bambini nati dopo l'introduzione formale del nuovo regime.

Il nuovo sistema fiammingo ha un principio di base al centro: vale a dire che ogni bambino dovrebbe essere trattato allo stesso modo, sia che ci siano integratori mirati per i più bisognosi. Una un'importante implicazione di ciò è che la progressività di rango che esisteva nel vecchio sistema scomparirà, ovvero l'assegno per figli a carico non aumenterà più progressivamente con il numero di figli all'interno di una determinata famiglia. L'importo di base per figlio (1.100 EUR alla nascita e EUR 160 al mese) è superiore all'importo per il primo figlio nel vecchio sistema, il che significa che guadagnano le famiglie con uno o due figli. Il nuovo sistema sarà molto meno vantaggioso per famiglie con tre o più figli. Ad alcuni saranno dati importi supplementari limitati ad alcune categorie e famiglie al di sotto di determinate soglie di reddito imponibile.

L'analisi di microsimulazione è stata eseguita, prima dell'attuazione per esaminare il probabile impatto del nuovo sistema di benefici sulla povertà, in particolare sulla povertà infantile. Come è prevedibile, il nuovo sistema farà ben poco per ridurre la povertà infantile. Circa un bambino fiammingo su dieci rimarrà a rischio di povertà, come nel vecchio sistema. Il nuovo sistema farà poco per ridurre povertà infantile tra le persone più a rischio, ad esempio i bambini che crescono con un solo genitore. Per quanto riguarda le strutture per l'infanzia, il Belgio ha raggiunto gli obiettivi di Barcellona ovvero metà dei bambini minori di

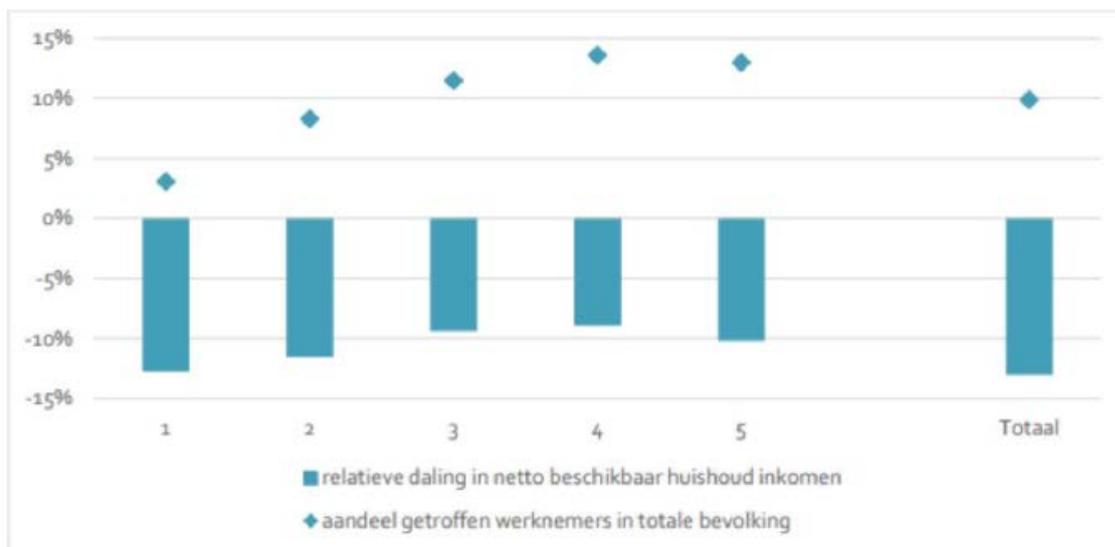
3 anni sono affidati all'assistenza all'infanzia, così come il 99% di quelli tra i 3 e i 6 anni (il minimo età della scuola dell'obbligo).

3.5 IMPATTO DEL COVID-19

La maggior parte degli indicatori ad oggi disponibili si riferisce alla situazione del 2018 o del 2019. Questo ritardo, causato da ragioni metodologiche, è ovviamente sempre un limite di molti indicatori sociali e si stanno prendendo iniziative per ridurre questo ritardo o per integrare gli indicatori con le previsioni attuali. Tuttavia, in circostanze normali e anche con lo sfasamento temporale, gli indicatori possono dare una buona idea della situazione attuale. Questo ovviamente non è il caso del 2020, quando la pandemia di COVID-19 ha causato il più grande shock sanitario, sociale ed economico dalla seconda guerra mondiale. In queste circostanze, i normali indicatori sociali servono solo a fornire una visione della situazione prima dello shock e quindi delle vulnerabilità già esistenti. Per informare le politiche vi è tuttavia una forte necessità di monitorare molto più da vicino l'impatto sociale della pandemia.

3.5.1 .L'impatto sul reddito, condizioni di vita e povertà

Un consorzio di ricerca accademica ha esplorato gli impatti distributivi basati sulla microsimulazione, per aprile 2020. I loro principali risultati sull'impatto sul reddito e sulla povertà sono i seguenti. Nella popolazione totale, la percentuale di persone che scendono al di sotto di determinati limiti (100%, 80%) del reddito mediano rimane limitata. Il numero di individui in una famiglia al di sotto della mediana sale dal 50% al 54,7%. 4 .L'impatto sul reddito Il numero che scende al di sotto dell'80% della mediana sale dal 30,5% al 33,7%. Anche il numero di persone che scendono al di sotto della soglia di povertà è aumentato solo in misura limitata: dal 12,5% al 13,7%. L'impatto è maggiore se ci si concentra sui dipendenti che sono stati colpiti. In questo gruppo, il numero di dipendenti al di sotto della soglia di povertà è passato dal 2,6% al 6,8%. Il numero dei dipendenti con un reddito familiare inferiore all'80% della mediana sale dal 14,7% al 24,4% e il numero dei dipendenti con un reddito inferiore alla mediana sale dal 34,1% al 49,4%. Questi risultati globali si basano sia sull'impatto relativo della dipendenza dalla disoccupazione temporanea nei diversi quintili di reddito, da un lato, sia sul numero di lavoratori interessati nei quintili, dall'altro. L'impatto relativo sul reddito è maggiore nei quintili inferiori, ma poiché, in particolare il primo quintile, è costituito principalmente da persone non occupate, il risultato totale rimane limitato.



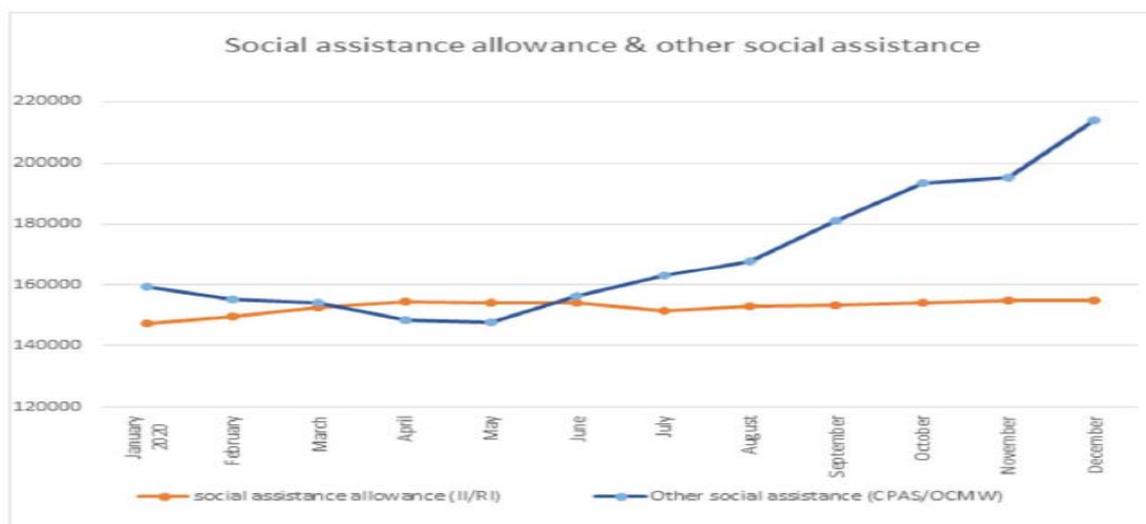
Noot: Kwintielen zijn gebaseerd op het pre-COVID beschikbaar netto gezinsinkomen, gecorrigeerd voor gezinsgrootte en gezinssamenstelling en op maandbasis. Aandeel getroffen werknemers is uitgedrukt ten opzichte van de totale bevolking.

Fonte: Covivat, 2021.

Figura. Diminuzione media del reddito familiare nelle famiglie con un lavoratore colpito e della quota di lavoratori colpiti sulla popolazione totale, per quintili di reddito, Belgio

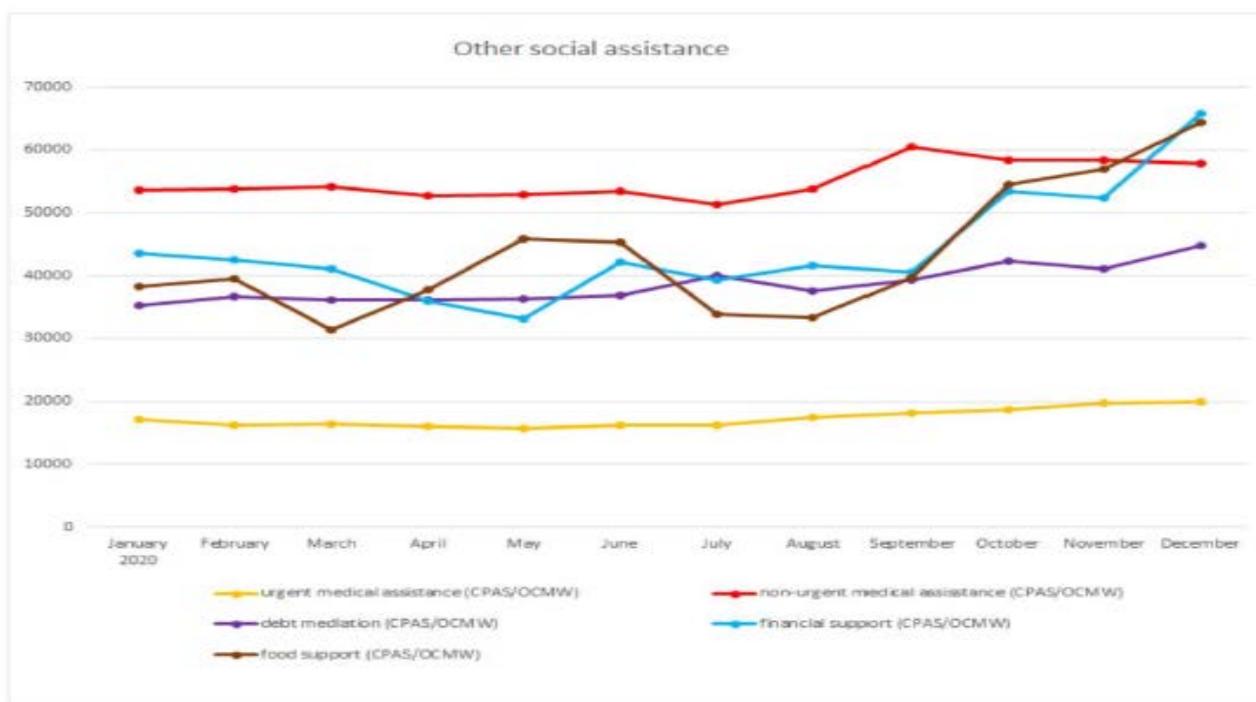
3.5.2 Impatto sull' assistenza sociale

Prima dello scoppio della crisi della corona (2019), il numero di persone aventi diritto all'integrazione sociale era di circa 160.000 su base mensile, di cui circa 147.000 percepivano un salario di sussistenza. all'inizio della crisi, soprattutto a marzo e aprile 2020, c'è stato un aumento del numero di persone con un salario di sussistenza. Da febbraio ad aprile, il numero dei beneficiari del salario di sussistenza è aumentato di circa 5.000 persone. Tuttavia, il loro numero è poi diminuito da aprile a luglio, ma è rimasto a un livello più alto rispetto a prima della crisi. Per quanto riguarda l'evoluzione di altri servizi e assistenza sociale, osserviamo dapprima una diminuzione all'inizio della crisi del corona, seguita da un forte aumento dai mesi estivi in poi. Questo aumento è particolarmente pronunciato a settembre e ottobre e poi ancora a dicembre.



Fonte: Integrazione sociale PPS.

Figura 4.2.2. Indennità di assistenza sociale e altra assistenza sociale, 2020, Belgio



Fonte: Integrazione sociale PPS.

Figura. L'evoluzione degli altri aiuti sociali, 2020, Belgio

4. SKILL GAP

Lo skill gap (o skills gap) è l'assenza di risorse dotate di competenze adeguate per svolgere un determinato lavoro.

Altrettanto temibile è lo skill mismatch: i lavoratori ci sono, ma a causa dell'evoluzione delle tecniche e dei mezzi le loro competenze non sono più adatte. Oppure l'offerta di competenze sul mercato non corrisponde alla domanda: per esempio, le aziende cercano data scientist, sviluppatori di app e esperti di statistica, ma la maggior parte dei laureati non segue percorsi di studio nelle materie tecnico-scientifiche (**STEM**).

4.1 SKILL ANTICIPATION

Diverse attività di anticipazione delle competenze si svolgono a livello federale e regionale.

4.1.1 Valutazione delle competenze

A livello federale, l'FPB effettua studi qualitativi sulla situazione socio-economica del Paese. Un esempio è la loro ricerca sui legami tra istruzione e formazione e occupazione successiva, compreso uno studio del 2015 sul legame tra abbandono scolastico e disoccupazione. A livello regionale sono stati individuati due approcci in relazione alla valutazione delle competenze: 1) elenchi di occupazioni e qualifiche e 2) identificazione delle occupazioni richieste. Gli elenchi delle professioni e delle qualifiche, come il REM (Répertoire Emploi Métier) nella comunità francofona, forniscono un elenco dei profili professionali e dei profili di formazione associati, fornendo così informazioni sul lato della domanda e dell'offerta. Nella comunità di lingua fiamminga la banca dati "Competent" svolge una funzione simile. A livello regionale, i rispettivi uffici di statistica svolgono attività di valutazione delle competenze che contribuiscono all'identificazione delle professioni richieste, ad es. «Baromètre Conjoncturel de la Région de Bruxelles-Capitale» di Bruxelles, che fornisce informazioni sull'evoluzione dell'occupazione rispetto, tra l'altro, alle caratteristiche delle persone in cerca di lavoro. Gli SPI regionali forniscono anche prove che evidenziano le aree di carenza di competenze dovute alla mancanza di candidati con le competenze richieste (es. "métiers en pénurie") o occupazioni per le quali ci sono candidati ma che non hanno il livello di competenza richiesto (es. "fonctions critiques").

4.1.2 Previsioni sulle competenze

In Belgio non ci sono previsioni sulle competenze in quanto tali. A livello federale, l'FPB è l'istituto leader per la realizzazione di proiezioni del mercato del lavoro: su base semestrale, produce il "Bilancio economico", ovvero previsioni macroeconomiche di breve periodo che includono stime trimestrali del numero di posti di lavoro che verranno creati nel prossimo anno. Questo esercizio non fornisce informazioni sui bisogni emergenti di competenze o sulle aree in cui è probabile che si verifichino carenze di competenze. Su base annuale, l'FPB produce anche prospettive macroeconomiche a medio termine (quinquennale) che includono

prospettive per il mercato del lavoro. Inoltre, i livelli federale (FPB) e regionale (uffici di statistica) pubblicano congiuntamente una ripartizione regionale di queste prospettive nazionali nell'ambito di un'iniziativa coordinata da FPB (il progetto HERMREG). Anche in questo caso si tratta di previsioni sull'occupazione piuttosto che sulle competenze, ma forniscono una scomposizione settoriale dei dati sull'occupazione e, a livello nazionale, stime della futura domanda di sostituzione e delle aperture di lavoro in diversi settori.

A livello regionale vi sono esempi di ricerca previsionale nel lavoro svolto dagli SPI regionali. Un esempio è il progetto Occupations for the Future (Metiers d'avenir) in Vallonia, commissionato da FOREM e avviato nel 2013, con l'obiettivo di identificare e comprendere meglio le tendenze del mercato del lavoro nel quinquennio successivo. Il progetto ha cercato di guidare la politica dell'istruzione nella regione, oltre ad anticipare i cambiamenti che avranno luogo a lungo termine. La prima fase del progetto è stata una serie di interviste a 300 esperti di vari settori sulle tendenze future e sul loro potenziale impatto sullo sviluppo delle competenze. Questi risultati sono stati quindi raccolti in un database e utilizzati per identificare gli insegnamenti chiave appresi in ciascun settore. Lo studio ha identificato le occupazioni del futuro e poi ha esaminato come la formazione potrebbe soddisfare le esigenze di alcune di queste occupazioni. Nel 2016 il progetto si è concentrato sull'impatto della digitalizzazione sul mercato del lavoro .

4.1.4 Altre pratiche di anticipazione delle abilità

A livello federale l'ONEM valuta le politiche relative alle competenze. Ad esempio, dal 2013 ONEM valuta la formazione e altre misure con l'obiettivo di aiutare i disoccupati a trovare a lavoro, concentrandosi in particolare sull'efficacia delle misure attuali nell'aiutare le persone a cercare lavoro. Queste valutazioni evidenziano le lacune di competenze (metier en penurie) e aiutano le persone in cerca di lavoro ad acquisire le competenze pertinenti per colmare queste lacune. Tali valutazioni fanno luce sull'efficacia delle iniziative relative alle competenze e contribuiscono così a migliorare il lavoro di anticipazione delle competenze future. Le valutazioni sono effettuate anche a livello regionale; ad esempio, l'IWEPS 2014 si occupava di valutare la formazione per i lavori in cui c'erano lacune di competenze. Il dipartimento amministrativo fiammingo «Werk en Sociale Economie» ha istituito nel 2010 un sistema di anticipazione delle competenze (VLAMT (15)), basato su tre pilastri: proiezioni quantitative della domanda di sostituzione e future aperture di lavoro da parte dell'industria (a cura di Steunpunt Werk (16)); corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro da parte di VDAB (il PES); e il finanziamento di studi strategici che misurino le future esigenze di competenze in settori specifici.

4.2 DIGISKILLS BELGIUM

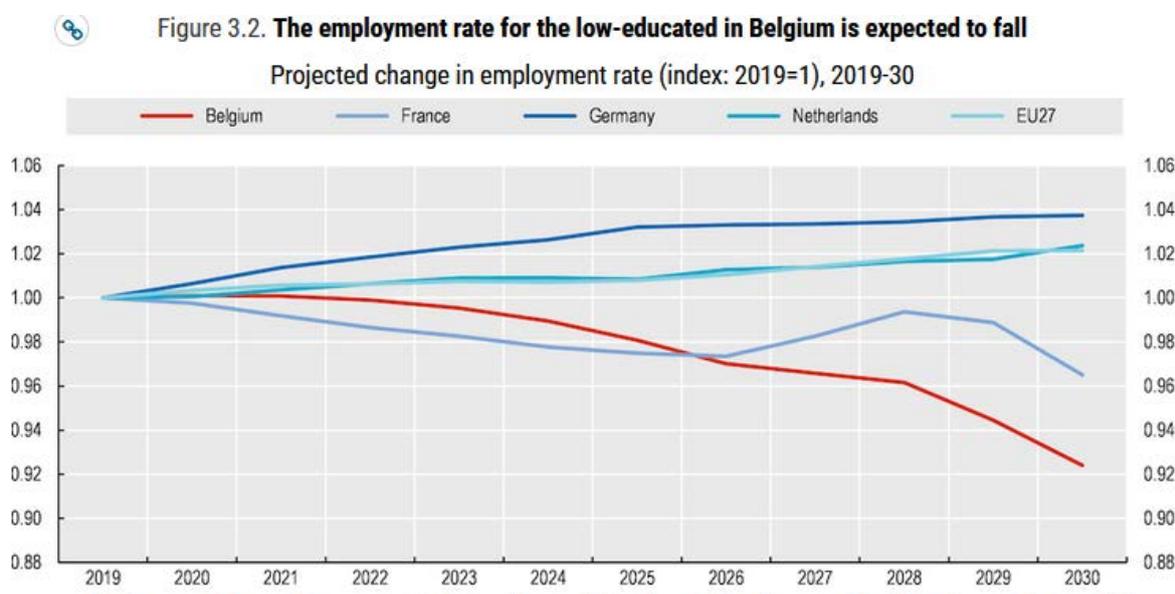


FIGURA: Anche il tasso di occupazione delle persone con un basso livello di istruzione dovrebbe diminuire in Belgio, ma questa non è una conseguenza inevitabile della riduzione della quota di lavoratori con un basso livello di istruzione. Nei paesi vicini Francia, Germania e Paesi Bassi, si prevede che anche il numero di posti di lavoro occupati da persone con un basso livello di istruzione diminuirà. Entro il 2030, il tasso di occupazione tra le persone con un basso livello di istruzione in Belgio potrebbe essere di 7 punti percentuali inferiore rispetto a quello attuale

Il 18 novembre la National Digital Skills & Jobs Coalition belga ha lanciato DigiSkills Belgium, un ecosistema online che raccoglie iniziative e corsi di formazione per tutti i cittadini belgi che desiderano migliorare o aggiornare le proprie competenze digitali. La piattaforma web vuole essere il punto di riferimento per le competenze digitali in Belgio. Riunendo fornitori di istruzione e formazione, associazioni commerciali e imprenditoriali, aziende IT e altri con l'obiettivo comune di condividere le conoscenze, Digi Skills Belgium intende ridurre il divario di competenze digitali a livello nazionale e fornire una risposta sostenibile alla carenza di talenti.

“Il numero di posti vacanti è un problema importante per le nostre aziende. Se continuiamo a occuparci dei talenti come facciamo oggi, entro il 2030 ci saranno 541.000 posti di lavoro che non possiamo riempire”, ha affermato Bart Steukers, CEO di Agoria, all'evento di lancio della piattaforma a Bruxelles. “Tuttavia, le opportunità di lavoro offerte dalla digitalizzazione sono enormi. Se agiamo con forza e insieme”. Ma affrontare la crescente domanda di competenze digitali nella società odierna non è una missione facile e Digi Skills Belgium è stata creata per fornire una risposta sostenibile alla crescente digitalizzazione della società.

DigiSkills nasce anche come riflesso dell'impegno della Commissione Europea nell'affrontare il digitale come una "questione make-or-break", e rappresenta uno strumento concreto per chiunque voglia migliorare o potenziare le proprie competenze digitali, dalle opportunità di

formazione e upskilling , alle risorse per le competenze digitali e all'orientamento professionale.

“Nei prossimi mesi daremo il benvenuto a tutte le parti interessate sulla piattaforma per essere sicuri di avere i risultati di ricerca più pertinenti. A partire da febbraio 2022 l'obiettivo è attivarlo per tutti i cittadini", ha spiegato Saskia Van Uffelen, Digital Champion per il Belgio. "La grande sfida che stiamo affrontando qui in termini concreti è quella di far sì che tutti possano facilmente trovare l'iniziativa giusta".La piattaforma web ha quattro obiettivi principali:

- **Informare:** creare visibilità in un unico luogo dell'ampio inventario di iniziative e organizzazioni di formazione nel campo delle competenze digitali e aumentare la loro visibilità a tutti i cittadini belgi.
- **Attivare:** supportare i dipendenti, le persone in cerca di lavoro, gli anziani, i giovani, gli studenti e tutti i belgi che desiderano acquisire competenze/riqualificazioni/riqualificazioni e adattare le proprie competenze ed esperienze lavorative per soddisfare i nuovi requisiti digitali. Inoltre, promuovendo l'apprendimento permanente e maggiori prospettive di occupabilità per tutti.
- **Facilitare:** facilitare l'accesso ai finanziamenti per iniziative e azioni sulle competenze e garantire lo sviluppo delle loro attività in futuro.
- **Ispirare:** l'obiettivo finale di DigiSkills Belgium è aiutare tutti i cittadini e le organizzazioni a definire il loro percorso verso la trasformazione digitale fornendo informazioni di ispirazione e migliori pratiche, con particolare attenzione all'e-inclusione per tutti.

5. SISTEMA SCOLASTICO BELGA

L'istruzione è un servizio essenziale per il benessere sociale ed economico di un paese. Essa ha il ruolo di trasmettere conoscenze fondamentali per sviluppare tutto quell'insieme di abilità e caratteristiche che sono a fondamento di un soggetto che partecipi in maniera sana ed attiva alla vita socio-economica. Non sembra scontato ricordare come una buona istruzione migliori notevolmente le opportunità di trovare lavoro.

Il Belgio ha un sistema scolastico basato sul principio che l'istruzione è fondamentale per garantire un ottimo futuro ai giovani ma anche al Paese stesso.

Il sistema educativo è diviso in quattro cicli d'istruzione: istruzione prescolare (età compresa tra 2 e 6 anni), istruzione primaria (tra 6 e 12 anni), istruzione secondaria (tra 12 e 18 anni) e istruzione terziaria sia in formato universitario che non universitario.

Nell'istruzione belga, ruolo importante possiede il governo federale che determina la durata dell'istruzione obbligatoria, i requisiti minimi per ottenere i diplomi e le pensioni e altri benefici degli insegnanti.

L'istruzione superiore belga è gestita dalle comunità Francese e Fiamminga.

Il sistema di istruzione superiore del Belgio fa parte del quadro europeo dell'istruzione superiore istituito dal processo di Bologna, che ha introdotto un quadro europeo uniforme per l'istruzione superiore. Si tratta di 3 cicli:

Il primo ciclo include i programmi di laurea

Il secondo ciclo comprende i programmi Master

Il terzo ciclo include gli studi di dottorato

In Belgio, ci sono 104 college e università che forniscono agli alunni molti corsi/programmi tra cui scegliere. L'istruzione superiore in Belgio può essere classificata in Università, istituti di istruzione superiore e Collegi delle Arti.

I tassi di conseguimento di un diploma, sebbene siano importanti, dicono poco sulla qualità dell'insegnamento ricevuto. Il Programma internazionale per la Valutazione degli Studenti (PISA) esamina la qualità dell'insegnamento e dell'acquisizione studentesca, soffermandosi su alcune conoscenze e competenze, normalmente in lettura, matematica e scienze.

Nel 2018, il programma PISA ha valutato le competenze negli ambiti sopra citati ed in Belgio, il punteggio medio ottenuto dagli studenti è di 500 punti, un punteggio superiore alla media OCSE, di 488 punti.

Si evince un livello di qualità dell'insegnamento molto elevato anche se, negli ultimi anni, ha subito un rallentamento e troppi giovani non completano gli studi secondari superiori. Le due comunità, francese e fiamminga, stanno portando avanti riforme dei sistemi d'istruzione per favorire l'integrazione dei migranti e risolvere il problema dell'attuale rallentamento nel tasso di completamento scolastico.

La comunità francese sta sviluppando un programma di riforma della scuola entro il 2025, basato su due punti: concedere maggiore autonomia a istituti e insegnanti e richiedere alle scuole con risultati insufficienti di elaborare progetti volti a superare lo scarso rendimento scolastico tramite la promozione e formazione sul posto di lavoro per gli insegnanti. Il Governo, non a caso, intende portare a termine una riforma per migliorare la formazione degli insegnanti.

5.1 Investimenti nell'istruzione

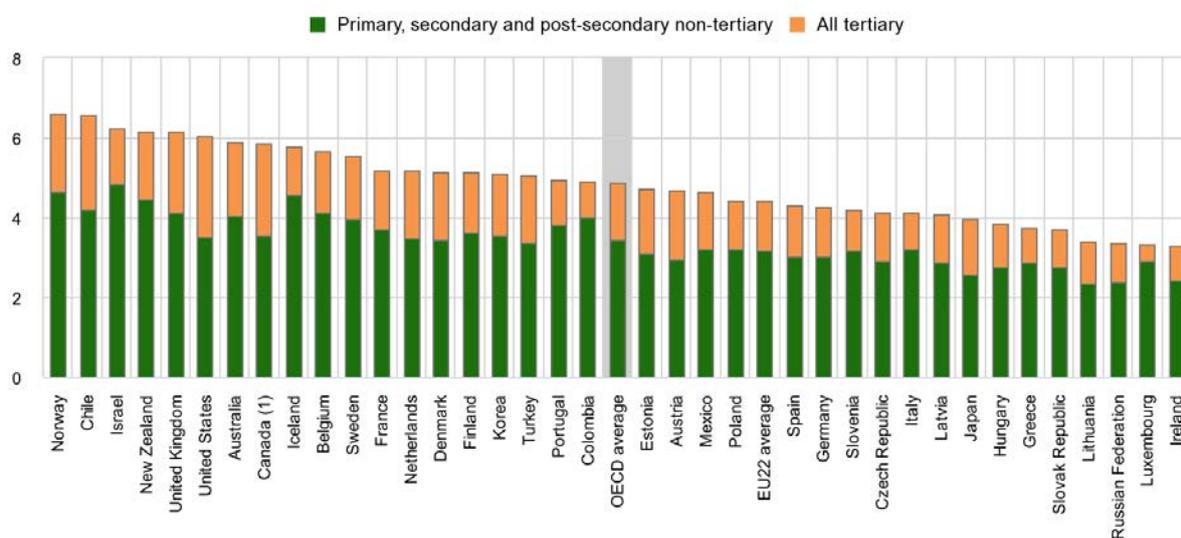
La fornitura di istruzione attraverso le istituzioni pubbliche e private influenza l'allocazione delle risorse tra i livelli di istruzione e i tipi di istituzione. Nel 2018, il Belgio ha speso 13 322 dollari per studente nell'istruzione primaria, secondaria e post-secondaria non terziaria, 2 868 dollari in più rispetto alla media OCSE di 10 454 dollari. A livello terziario, il Belgio ha investito 20 471 dollari per studente, 3 406 dollari in più rispetto alla media dell'OCSE. La spesa per studente per le istituzioni educative pubbliche è più alta che per le istituzioni private in media nei paesi dell'OCSE. Questo è anche il caso del Belgio, dove la spesa totale per gli istituti pubblici primari e terziari ammonta a 16 440 dollari per studente, rispetto ai 13 483 dollari per gli istituti privati.

Tra il 2012 e il 2018, la spesa per studente dall'istruzione primaria a quella terziaria è aumentata ad un tasso di crescita medio annuo dell'1,6% in tutti i paesi dell'OCSE.

Infatti ha speso la parte più alta del suo PIL in istituti in questo tipo di istruzione. Nel 2018, il Belgio ha speso in media il 5,6% del PIL in istituti di istruzione primaria e terziaria, che è di 0,8 punti percentuali in più rispetto alla media dell'OCSE. In tutti i livelli di istruzione, il Belgio ha dedicato una quota di PIL superiore alla media dell'OCSE sia a livello non terziario che terziario.

Figure C2.1. Total expenditure on educational institutions as a percentage of GDP (2018)

From public, private and international sources, by level of education, in per cent



La retribuzione degli insegnanti e di altro personale impiegato nelle istituzioni educative rappresenta la quota maggiore della spesa corrente dall'istruzione primaria a quella terziaria. Nel 2018, il Belgio ha destinato l'86% delle sue spese correnti alla compensazione del personale, rispetto al 74% in media nei paesi dell'OCSE.

6.2 Disparità regionali.

Anche il Belgio non è però esente da importanti disuguaglianze regionali nell'accesso e nella partecipazione dei bambini all'istruzione. Le disuguaglianze tra le regioni tendono ad allargarsi a livelli di istruzione non obbligatori. In molti casi la variazione del tasso di iscrizione dei bambini in età prescolare è spesso maggiore della variazione tra i bambini di durante la scuola dell'obbligo. Il Belgio non fa eccezione, il tasso di iscrizione dei bambini di 3-5 anni varia dal 92% nella regione fiamminga, e al 100% nella regione della capitale di Bruxelles, mentre l'iscrizione dei bambini dai 6 ai 14 anni varia dal 94% al 100% tra le regioni. Allo stesso modo, il tasso di iscrizione dei 16-19 anni varia dall'82% al 100% in Belgio. Anche l'istruzione terziaria non sembra avere un trend diverso, in Belgio, la quota di adulti di età compresa tra 25 e 64 anni con istruzione terziaria passa dal 40% nella regione della Vallonia al 49% nella regione della capitale di Bruxelles.

5.2 Disparità di genere

Le differenze di genere in moltissimi settori, lavorativi e non, sono molto accentuate normalmente.

Le donne tendono ad essere poco presenti in alcuni campi della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica nei paesi dell'OCSE. In Belgio, le donne rappresentano il 21% dei nuovi operatori nei programmi di ingegneria, e l'11% nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Al contrario, rappresentavano il 73% nel campo dei servizi dell'istruzione, un settore tradizionalmente dominato dalle donne. In Belgio, gli uomini rappresentano il 29% degli insegnanti a tutti i livelli di istruzione, rispetto al 30% in media nei paesi dell'OCSE.

Le giovani donne hanno meno probabilità di essere impiegate rispetto ai giovani uomini, a parità di livello d'istruzione. Solo il 36% delle donne di 25-34 anni con un livello secondario inferiore è stato impiegato rispetto al 58% degli uomini a parità di condizione d'istruzione.

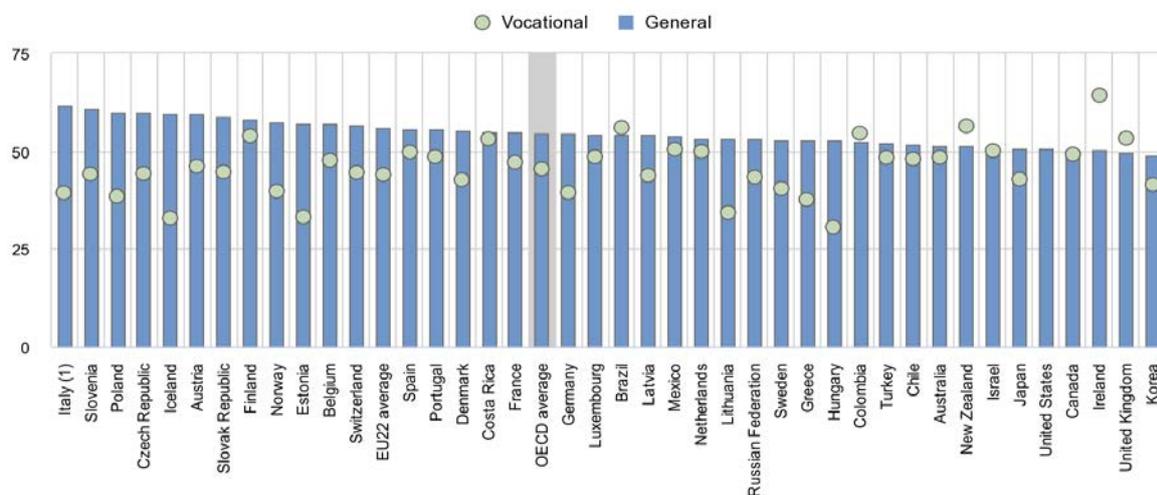
Gli uomini hanno più probabilità delle donne di avviare gli studi di scuola secondaria superiore di stampo professionale, nella maggior parte dei paesi dell'OCSE. Questo è anche il caso del Belgio, dove il 52% dei diplomati nel 2019 erano uomini (rispetto alla media OCSE del 55%). Le donne si diplomano nei programmi generali della scuola secondaria superiore. Questo è anche il caso del Belgio, dove le donne rappresentano il 57% dei laureati dei programmi, rispetto al 55% in media nei paesi dell'OCSE.

In quasi tutti i paesi dell'OCSE e a tutti i livelli di istruzione, le donne di età compresa tra 25 e 64 anni guadagnano meno dei loro coetanei maschi. Rispetto ad altri livelli di istruzione, le donne con istruzione terziaria in Belgio hanno i guadagni più bassi rispetto agli uomini con un livello di istruzione simile. Questo dato è particolare visto che le donne aventi educazione terziaria si aggirano intorno al 56% rispetto agli uomini che si aggirano al 41%.

Le donne in un range d'età di 25-64 anni tendono a partecipare leggermente di più all'apprendimento degli adulti rispetto agli uomini della stessa età. In Belgio, il 46% delle donne ha partecipato all'istruzione e alla formazione formale e/o non formale nel 2016, rispetto al 44% degli uomini. Le questioni riguardanti il nucleo familiare sono spesso ostacoli alla partecipazione all'istruzione e alla formazione del 32% delle donne rispetto al 22% degli

uomini.

Figure B3.1. Share of women among upper secondary graduates, by programme orientation (2019)
In per cent



5.3 Effetti pandemici

La diffusione del COVID-19 ha continuato a ostacolare l'accesso all'istruzione in maniera convenzionale. A metà maggio 2021, 37 paesi dell'OCSE e dei paesi partner avevano subito periodi di chiusura completa delle scuole.

Il numero di giorni di istruzione in cui le scuole sono state completamente chiuse dall'inizio del 2020 a causa della pandemia, varia in modo significativo tra i paesi e aumenta con il livello di istruzione. Il Belgio è un'eccezione. In Belgio, le scuole materne sono state completamente chiuse per una media di 48 giorni tra il 1° gennaio 2020 e il 20 maggio 2021. Nel frattempo le scuole primarie hanno chiuso per 48 giorni, la scuola secondaria inferiore per 48 giorni e le scuole secondarie superiori per 48 giorni. In confronto, le rispettive chiusure sono state in media di 55, 78, 92 e 101 giorni in tutta l'OCSE.

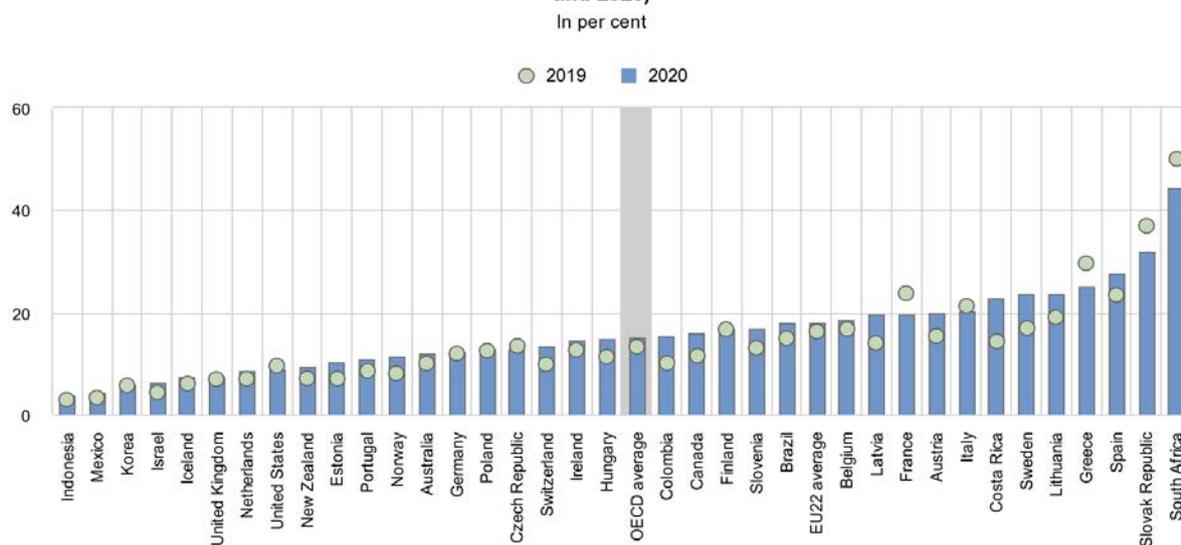
L'impatto del COVID-19 e della chiusura delle scuole sull'equità educativa è stato una preoccupazione per molti paesi. Molti dei paesi OCSE, tra cui il Belgio, hanno dichiarato di aver adottato ulteriori misure per sostenere l'istruzione dei bambini che potrebbero dover affrontare ulteriori ostacoli all'apprendimento durante la pandemia.

Molti paesi hanno dovuto affrontare decisioni difficili su come gestire al meglio le loro risorse per garantire che gli studenti possano continuare ad accedere a un'istruzione di qualità nelle condizioni più sicure possibili e per ridurre al minimo le interruzioni dell'apprendimento. Prima della pandemia, la spesa pubblica totale per l'istruzione primaria, secondaria e post-secondaria non terziaria in Belgio ha raggiunto il 4,1% del prodotto interno lordo nel 2018. Circa due terzi dell'OCSE hanno riportato aumenti dei finanziamenti assegnati alle scuole primarie e secondarie per aiutarle a far fronte alla crisi nel 2020.

L'impatto della pandemia sull'economia ha sollevato preoccupazioni sulle prospettive dei giovani adulti, in particolare quelli che lasciano l'istruzione prima di altri. In Belgio, il tasso

di disoccupazione tra i 25-34 anni con un livello secondario inferiore è stato del 18,5% nel 2020. In confronto, il tasso medio di disoccupazione giovanile del 15,1% nel 2020 in tutti i paesi dell'OCSE ha rappresentato un aumento di 2 punti percentuali rispetto al 2019.

Figure A3.1. Trends in unemployment rates of 25-34 year-olds with below upper secondary attainment (2019 and 2020)



Allo stesso tempo, il numero di adulti che partecipano all'istruzione e alla formazione è diminuito in media del 27% nell'OCSE durante il picco della prima ondata di COVID-19 in molti paesi dell'OCSE. In Belgio, la partecipazione degli adulti all'istruzione e alla formazione formale e/o non formale in questo periodo è diminuita del 24%.

6. LE RELAZIONI SINDACALI

6.1 INTRODUZIONE

In Belgio esiste un sistema di relazioni organizzato in base a tre organizzazioni sindacali di tipo confederale maggioritarie e alcune associazioni datoriali che rappresentano i diversi profili delle imprese, in determinati casi, anche in relazione alla comunità linguistica di appartenenza. I principali sindacati dei lavoratori, sono i seguenti:

- 1) la Confederazione dei sindacati cristiani, (Confédération des Syndicats Chrétiens/Algemeen Christelijk Vakverbond, CSC/ACV) di ispirazione cattolica;
- 2) la Federazione Generale belga del lavoro (Fédération Générale du Travail de Belgique/Algemeen Belgisch Vakverbond, FGTB/ABVV), di ispirazione socialista;
- 3) la Federazione Generale dei sindacati liberi (Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique/Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, CGSLB/ACLVB), di tradizione liberale.

Dal punto di vista dei datori di lavoro abbiamo:

La Federazione belga dei datori di lavoro (Fédération des Entreprises de Belgique /Verbond van Belgische Ondernemingen, FEB/VBO) è la principale organizzazione datoriale e rappresenta 35 federazioni di datori di lavoro settoriali. Associa circa 48.000 aziende tra cui 41 mila piccole e medie imprese (si tenga in considerazione che le imprese associate alla FEB occupano circa il 75% della forza lavoro del paese);

Altre organizzazioni sindacali da menzionare sono:

- 1) La Federazione degli agricoltori belgi (Fédération des Belges Agriculteurs /Belgische Boerenbond, FBA/BB),
- 2) L'Organizzazione fiamminga del lavoro autonomo (Unie van Zelfstandige Ondernemers, UNIZO)
- 3) L'Unione dei lavoratori autonomi di lingua francese (Union des Classes Moyennes, UCM).

6.2 LA RAPPRESENTATIVITA' DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Volgendo lo sguardo verso il tema della rappresentatività sociale, il Belgio presenta un panorama sindacale caratterizzato da un sostanziale bipolarismo fra la confederazione cattolica CSC e la socialista di sinistra FGTB, a cui va aggiunto la piccola organizzazione

liberale CGSLB. Secondo dati provenienti da fonti sindacali, in Belgio risultano iscritti alle tre Confederazioni circa 3,4 milioni di lavoratori, con una ripartizione che rispecchia il peso politico delle ideologie a cui le tre diverse confederazioni si rifanno. La rappresentatività delle organizzazioni sindacali è stimata intorno al 60% con una densità sindacale (**Rapporto tra il numero di lavoratori dipendenti iscritti al sindacato e il totale degli occupati**) pari al 49,1% (2019). La confederazione più rappresentativa è la CSC con circa 1,7 milioni di iscritti, seguita dalla FGTB con circa 1,4 milioni di iscritti; la restante quota di iscritti (circa 300mila) viene accreditata alla piccola CGSLB.

Paese	Fonte	Anno	Valore
Belgium	OS - Estimations based on Records from the three main union confederations	2010	52.7
Belgium	OS - Estimations based on Records from the three main union confederations	2011	54
Belgium	OS - Estimations based on Records from the three main union confederations	2012	53.8
Belgium	OS - Estimations based on Records from the three main union confederations	2013	53
Belgium	OS - Estimations based on Records from the three main union confederations	2014	52.7
Belgium	OS - Estimations based on Records from the three main union confederations	2015	52.3
Belgium	OS - Estimations based on Records from the three main union confederations	2016	51.6
Belgium	OS - Estimations based on Records from the three main union confederations	2017	50.7
Belgium	OS - Estimations based on Records from the three main union confederations	2018	50
Belgium	OS - Estimations based on Records from the three main union confederations	2019	49.1

Dal lato datoriale la principale organizzazione, la Federazione belga dei datori di lavoro (FEB), è l'organizzazione leader per la negoziazione degli accordi interprofessionali e settoriali. Inoltre, la rappresentatività delle parti sociali è consolidata dal sistema delle relazioni che prevede particolari tecniche di estensione della validità degli accordi, tali da renderli vincolanti per tutti i lavoratori e datori di lavoro. Infine risulta di fondamentale importanza il ruolo che rivestono le parti sociali nei comitati di gestione per la sicurezza sociale, potendo fungere da casse di pagamento dei sussidi di disoccupazione, si rende imprescindibile, anche per tale via, l'iscrizione da parte dei lavoratori.

6.3 LINGUA E REGIONALISMO

Il Belgio è un regno costituito sotto forma di monarchia costituzionale. Dal 1830 la struttura istituzionale del Paese ha subito una graduale evoluzione fino a diventare uno Stato federale. L'organizzazione del potere è dunque divenuta più complessa nella misura in cui tiene conto delle specificità regionali, comunitarie e linguistiche. Tra le autorità nazionali divenute in seguito federali e le autorità provinciali e locali si sono interposte le autorità federate. Questi nuovi livelli di potere riguardano regioni e comunità.

Il Belgio è composto da tre regioni: Vallonia, Fiandre e Bruxelles-Capitale. Ha anche tre comunità socio-linguistiche (francofona, fiamminga e tedesca) che non coprono lo stesso territorio delle regioni: Ciascuna di queste regioni ha un governo (potere esecutivo) e delle istituzioni parlamentari, che legiferano promulgando leggi, per il potere centrale, e decreti, per gli enti federati.

- la regione e la comunità fiamminga hanno unito le loro istituzioni perché coprono un territorio comune, sia dal punto di vista economico, linguistico e culturale.

- la regione della Vallonia comprende la comunità di lingua tedesca che conta solo una piccola parte della popolazione del paese. Internamente, le fonti del diritto sono leggi federali e decreti reali, che stabiliscono i principi fondamentali della legislazione sociale. Sono anche dette “leggi fondamentali”.

- la regione di Bruxelles capitale, questa beneficia di uno status bilingue in cui ogni comunità può far valere i propri diritti. Ha istituzioni specifiche per ciascuna delle due comunità socio-linguistiche, che vi sono rappresentate.

Per comprendere al meglio i modelli organizzativi delle parti sociali è necessario tenere in considerazione l'ampia autonomia delle tre componenti regionali (Fiandre, Vallonia e Bruxelles Capitale) che si ripercuote anche in molte delle aree di influenza della contrattazione collettiva e del dialogo sociale. Il sistema di relazioni industriali centrale deve quindi essere letto secondo una logica di dialogo, anch'essa in chiave federale, che di conseguenza si riflette sull'organizzazione delle parti sociali stesse. Il doppio nome dato alle organizzazioni sindacali, infatti, non risponde solamente a pure esigenze di rispetto della diversità linguistica ma richiama anche organi diversi per le diverse regioni e sedi di dialogo autonome in ogni regione. Qui, i sindacati si devono confrontare con la realtà politica di un Paese in cui le due etnie maggioritarie desiderano mantenere la propria identità all'interno di ogni organismo o istituzione. Per questo motivo i membri del sindacato eleggono direttamente o indirettamente (a seconda dello Statuto del sindacato cui appartengono), i membri delle sezioni di impresa e delle sezioni professionali locali ed i comitati regionali: speciali organismi regionali e interregionali che garantiscono all'interno della confederazione nazionale una partecipazione dei fiamminghi e dei valloni proporzionale alla loro consistenza numerica. L'organizzazione interna dei sindacati è articolata in maniera tale da tenere in considerazione questa particolarità del sistema.

Si distinguono le Centrali professionali, in relazione al settore di attività, e le Federazioni territoriali, in relazione alle zone geografiche di riferimento. Le Federazioni territoriali, a loro volta, possono essere interregionali, in base alla struttura federale, o regionali, sulla base del territorio di competenza. Ciascun iscritto al sindacato, dunque, è membro di una centrale professionale in funzione dell'attività lavorativa e di una sezione regionale in funzione del luogo di lavoro.

Come si diceva, in relazione alla particolare organizzazione dello Stato alcuni sindacati stanno attuando una vera e propria opera di “regionalizzazione” degli organismi.

Tracciando un esempio di decentramento, in questo senso può essere considerato quello della Federazione settoriale dei metalmeccanici della FGTB / ABVV che ha diviso in due organizzazioni regionali la propria struttura: il sindacato dei metalmeccanici della Vallonia e di Bruxelles (Métallurgistes Wallonie-Bruxelles, MWB), che rappresenta i lavoratori del

settore metalmeccanico in Vallonia e nella regione di Bruxelles-Capitale, e il fiammingo Metaal ABVV che rappresenta i metalmeccanici nelle Fiandre.

6.4 L'ATTIVITA' ISPETTIVA NEL MONDO DEL LAVORO

In Belgio la sicurezza, la salute e il benessere sul lavoro e la relativa amministrazione rientrano nelle competenze del ministero dell'Occupazione.

Quest'ultimo lavora soprattutto in stretta collaborazione con la direzione generale per l'Umanizzazione del lavoro, che fa parte dell'amministrazione del servizio pubblico federale. La direzione generale è responsabile delle questioni normative e si occupa del dialogo con le parti sociali e la promozione della sicurezza e della tutela del lavoratore sul luogo di lavoro. La sezione di "Sorveglianza" in materia di benessere sul luogo di lavoro dell'Ispettorato del Lavoro, verifica la conformità agli standard di sicurezza, salute e benessere nei luoghi di lavoro, tramite l'attività ispettiva.

In Belgio, l'ispezione sul luogo di lavoro non esiste come servizio unico sotto l'autorità di un unico ministro. Nel corso degli anni, a causa della crescente complessità della materia e della natura altamente tecnica di alcune disposizioni in merito, il monitoraggio del rispetto degli obblighi di legge previsti dalla normativa sociale è stato affidato a diversi servizi di ispezione sociale nell'ambito di più FPS (Servizi Pubblici Federali).

Ogni legge a carattere sociale designa (generalmente con regio decreto di esecuzione) i dipendenti pubblici incaricati di vigilare su questa. A seconda dell'argomento trattato da ciascuna legge, sono gli ispettori sociali di tale amministrazione ad essere incaricati e di conseguenza competenti al fine di garantire il pieno rispetto delle norme in questione.

La legislazione sociale comprende due rami principali che sono il diritto del lavoro e il diritto della sicurezza sociale. Nella misura in cui storicamente hanno conosciuto un diverso sviluppo ed evoluzione, nel tempo oltre che nei contenuti, la loro attuazione e il loro monitoraggio sono stati attribuiti alla competenza di due distinte amministrazioni sotto il livello centrale del potere statale. Queste ex amministrazioni sotto l'autorità dei ministri nazionali (ministeri) sono diventate, nel tempo, servizi pubblici federali (FPS) sotto l'autorità dei centri federali.

Oltre a questi diversi servizi di ispezione sociale, con la piena evoluzione del Belgio in uno stato federale, vennero istituite delle nuove strutture e nuovi organi federali al fine di coordinare e armonizzare l'azione ispettiva nelle singole regioni del paese.

Tra gli obiettivi perseguiti si possono citare:

- la definizione di una politica di "e-government" fondata sulla volontà di modernizzare e semplificare la gestione amministrativa della previdenza sociale, le condizioni di lavoro e la retribuzione dei lavoratori;

- la volontà di implementare e coordinare dei metodi di lavoro e il miglioramento della comunicazione delle informazioni tra i vari servizi ispettivi, nell'ottica di una maggiore efficienza a livello di controllo;
- intensificare la lotta alla frode sociale e all'evasione fiscale;
- verificare e garantire il reale rispetto dei diritti sociali europei.

L'ispezione, ritenuto un servizio di salvaguardia, è annesso agli uffici regionali per la disoccupazione. L'attività ispettiva si occupa anche della verifica delle dichiarazioni relative all'assicurazione contro la disoccupazione, alle interruzioni di carriera e al prepensionamento.

Risulta doveroso descrivere i due enti principali per lo svolgimento dell'attività ispettiva sul luogo di lavoro:

1) L'Ufficio Nazionale del Lavoro (ONEM) è un organismo parastatale, beneficia di autonomia tecnica, finanziaria e di bilancio, ma resta comunque sotto il controllo amministrativo del ministro dell'Occupazione, del Lavoro e del Dialogo Sociale. In caso di violazioni gravi o di rifiuto da parte dei datori di lavoro alla regolarizzazione, gli ispettori dell'ONEM intervengono a livello penale redigendo verbali di infrazione che vengono inviati ai revisori del lavoro.

Per quanto riguarda l'ispezione di carattere sociale, tale servizio è volto a verificare se i benefici e la retribuzione dei lavoratori siano correttamente dichiarati all'Ufficio Nazionale della Previdenza Sociale (competente anche per i lavoratori delle amministrazioni provinciali e locali) da parte del datore di lavoro.

Gli ispettori sociali intervengono nei vari rami della previdenza sociale:

- dichiarazioni previdenziali
- pensioni
- assicurazioni di malattia-invalidità
- infortuni sul lavoro
- ferie annuali
- assegni familiari per lavoratori dipendenti

2) Infine abbiamo l'ONSS (Office national de sécurité sociale) che si occupa di monitorare l'attività dei datori di lavoro per quanto riguarda la dichiarazione di benefici e la retribuzione dei loro dipendenti.

L'ONSS inoltre riscuote i contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. Questi contributi comprendono da un lato i contributi del datore di lavoro e dall'altro i contributi

personali dei lavoratori, che vengono detratti dal datore di lavoro al pagamento della retribuzione.

Ulteriori funzioni dei controllori dell'ONSS sono quelle di:

-verificare il rispetto della normativa in materia di registrazione dei contratti di appalto (dichiarazione di cantiere e subappaltatori);

-analizzare le dichiarazioni tardive da parte degli imprenditori e rettifica delle dichiarazioni incomplete;

-effettuare perizie presso i curatori fallimentari.

L'ONSS è anch'esso un organismo parastatale, il che significa che, senza avere una personalità separata dallo Stato, questa amministrazione, sotto l'autorità di un comitato di gestione congiunto, ha un proprio potere decisionale. Gode di autonomia tecnica, finanziaria e di bilancio, ma resta sotto il controllo amministrativo del ministro responsabile della Previdenza Sociale.

Tra i vari enti pubblici di previdenza sociale, alcuni di questi dispongono di poteri di controllo al fine di garantire il rispetto delle materie di loro competenza:

-INAMI (Istituto Nazionale per l'assicurazione di malattia e invalidità)

-ONVA (Ufficio Nazionale Festività Annuali)

-ONAFTS (Ufficio Nazionale per gli assegni familiari)

-FMP (Fondo per le Malattie professionali)

-FAT (Fondo Infortuni sul Lavoro)

-ONPTS (Ufficio Nazionale delle Pensioni)

-INASTI (Istituto Nazionale di Previdenza per i Lavoratori Autonomi)

Nel complesso, il modello belga di relazioni industriali viene classificato a un livello medio di centralizzazione, non ascrivibile all'area del neo-corporativismo, ma nemmeno a quella dei paesi retti da un sistema di tipo pluralistico e conflittuale, con ruolo marginale dello Stato, anzi lo Stato attua una forte influenza in questa materia.

7. LE RELAZIONI INDUSTRIALI

Nel Paese esiste un sistema di relazioni organizzato in base a tre organizzazioni sindacali di tipo confederale maggioritari e alcune associazioni datoriali che rappresentano i diversi profili delle imprese, in determinati casi, anche in relazione alla comunità linguistica di provenienza. Anche in Belgio come in Italia, esiste una contrattazione collettiva che viene effettuata dai diversi attori delle relazioni industriali presenti nei diversi settori di lavoro, andando a regolare gran parte dei lavoratori.

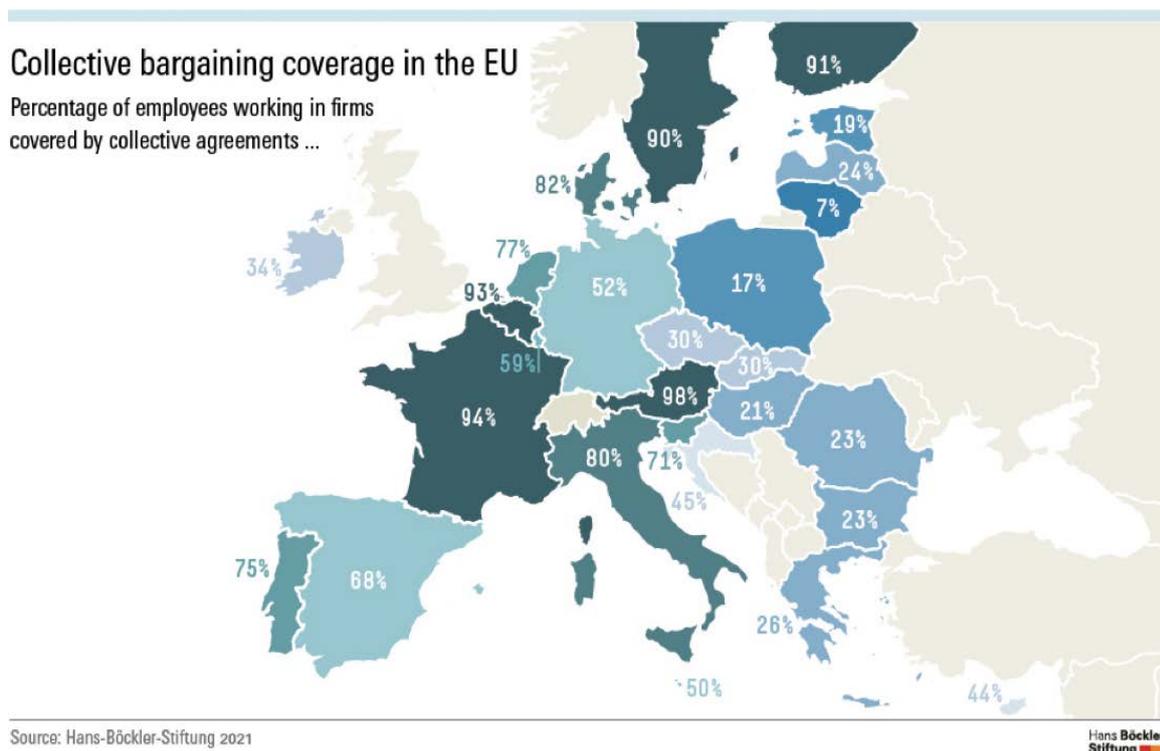
Un accordo nazionale stabilisce gli elementi chiave della retribuzione e delle condizioni ogni due anni e questo accordo stesso è strettamente vincolato dalla legislazione che limita gli aumenti salariali alle previsioni dei costi di retribuzione nei paesi vicini del Belgio.

7.1 IL QUADRO GENERALE

La fonte legislativa gioca un ruolo particolarmente importante nella regolamentazione del sistema di contrattazione collettiva belga. In questo senso, il riferimento principale è la legge del 1968 sulle commissioni paritarie e i contratti collettivi, la quale regola la conclusione dei contratti collettivi, gli attori e le istituzioni competenti a questo scopo, la forza obbligatoria dei contratti collettivi e la gerarchia fra i diversi livelli di contrattazione (intersettoriale, settoriale e aziendale). Allo stesso tempo, il ruolo della fonte costituzionale è pressoché inesistente. In effetti la Costituzione belga (risalente al 1831) era originariamente avara di diritti socio-economici. Il diritto alla negoziazione collettiva è stato successivamente introdotto solo alla fine del '900 (1996), all'articolo 2343. La dottrina ha accolto con favore questa innovazione, che fornisce una base costituzionale al potere regolamentare degli attori sociali, i quali possono, attraverso la conclusione di contratti collettivi, creare effetti giuridici in capo a terzi.

La contrattazione collettiva che troviamo in Belgio è altamente strutturata con: un livello centrale al vertice che copre l'intero settore privato; una contrattazione industriale, che copre settori specifici; e trattative a livello aziendale (in alcune aziende).

Questa struttura porta ad avere una percentuale alta di dipendenti del settore privato coperti dalla contrattazione collettiva.



Possiamo notare da questo grafico, con dati che fanno riferimento al 2021, che il Belgio risulta essere tra le prime 3 nazioni all'interno dell'Unione Europea per copertura della contrattazione collettiva.

Nel settore pubblico, la negoziazione o la consultazione con i sindacati si traduce in cosiddetti protocolli, che sebbene non giuridicamente vincolanti come i contratti collettivi del settore privato, hanno una forza morale e politica.

7.2 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

7.2.1 Livello nazionale

Lo Stato gioca potenzialmente un ruolo importante nella contrattazione collettiva. Una legge del 1996 consente di collegare gli aumenti salariali all'evoluzione prevista delle retribuzioni nei paesi vicini, in Germania, Francia e Paesi Bassi, al fine di mantenere la competitività del paese. I negoziati a livello nazionale si svolgono nel contesto di una relazione tecnica ufficiale che espone questa previsione e il governo ha il potere di intervenire se le due parti non riescono a concordare una cifra entro questo limite.

Negli ultimi anni, dopo la crisi economica, il margine di negoziazione a livello nazionale è stato molto limitato ed è stato difficile raggiungere un accordo con tutte e tre le confederazioni su quello che è noto come un accordo interprofessionale (AIP/IPA). Le trattative a questo livello si svolgono ogni due anni.

Tuttavia, ciò non significa che questo livello nazionale di contrattazione non fosse importante nei periodi in cui non c'era accordo, poiché in questi anni il governo ha stabilito i termini per legge. Nel 2013-14 ha imposto un congelamento dei salari unilateralmente e negli altri anni ha imposto i termini delle operazioni che erano state accettate solo da alcune delle tre confederazioni.

A livello nazionale, i negoziati tra le due parti coprono una gamma molto più ampia di argomenti rispetto alle normali questioni relative alla retribuzione e alle condizioni, comprese le misure per la creazione di posti di lavoro, la formazione e l'assistenza all'infanzia.

Oltre alla contrattazione biennale a livello nazionale sulle retribuzioni, i sindacati e i datori di lavoro si riuniscono anche in due consigli consultivi nazionali. Questi sono il Consiglio economico centrale e il Consiglio nazionale del lavoro. Entrambe hanno un ruolo consultivo nei confronti del governo e nel Consiglio nazionale del lavoro le due parti possono anche negoziare accordi interprofessionali. Alcuni accordi raggiunti in seno al Consiglio Nazionale del Lavoro hanno approvato un aumento del limite delle ore di lavoro straordinario da 100 a 120 all'anno e hanno varato nuove disposizioni per i lavoratori anziani che tagliano l'orario di lavoro e limitano il lavoro notturno. L'accordo sul salario minimo nazionale è negoziato anche in seno al Consiglio nazionale del lavoro. Oltre a questi organi consultivi nazionali, esistono consigli sociali ed economici simili in ciascuna delle tre regioni del Belgio: SERV nelle Fiandre, CESW in Vallonia e CESRBC/ESRBHW a Bruxelles.

I negoziati a livello nazionale - che normalmente fissano un quadro vincolante di due anni - si svolgono nel cosiddetto "gruppo dei 10". I cinque membri sul lato sindacale sono composti da due rappresentanti del CSC/ ACV, due dal FGTB/ ABVV, e uno dal CGSLB/ ACLVB.

7.2.2 Livello industriale

A livello dell'industria, i negoziati sono condotti dai sindacati e dalle federazioni dei datori di lavoro riunite in comitati misti, che coprono l'intero settore privato, con sottocomitati per i gruppi industriali più piccoli. All'inizio del 2018 c'erano 101 comitati congiunti e 66 sottocomitati. [3] Ciascun datore di lavoro è assegnato a uno di questi comitati o sottocomitati.

Gli accordi sono vincolanti per tutti i datori di lavoro che appartengono alle federazioni dei datori di lavoro che firmano questi accordi e sono quasi sempre estesi per regio decreto a tutti i datori di lavoro del settore interessato, in tal caso, gli accordi raggiunti in tali comitati e sottocomitati misti sono vincolanti per tutti i datori di lavoro (e quindi per i loro dipendenti) nei settori di loro competenza.

Le retribuzioni, ad eccezione del salario minimo, sono normalmente trattate a livello industriale e aziendale, e gli accordi a livello industriale spesso includono strutture di classificazione e classificazione delle mansioni

7.2.3 Livello aziendale

A livello aziendale, le delegazioni sindacali e le organizzazioni sindacali locali negoziano con i singoli datori di lavoro. Tuttavia, gli accordi sono validi solo se firmati da un funzionario sindacale esterno al luogo di lavoro. Il numero di accordi societari è aumentato negli ultimi anni e attualmente molte società hanno i propri accordi, anche se possono solo trattare argomenti diversi dai salari. È altresì importante notare che l'importanza relativa dell'industria e della contrattazione aziendale varia a seconda del settore privato. In alcuni settori, come l'edilizia, i trasporti e l'ospitalità, la dimensione dell'impresa è cruciale e la contrattazione a livello aziendale avviene solo in poche aziende molto grandi. In altri settori, come la produzione di metalli, la contrattazione a livello industriale fornisce un quadro per le trattative aziendali.

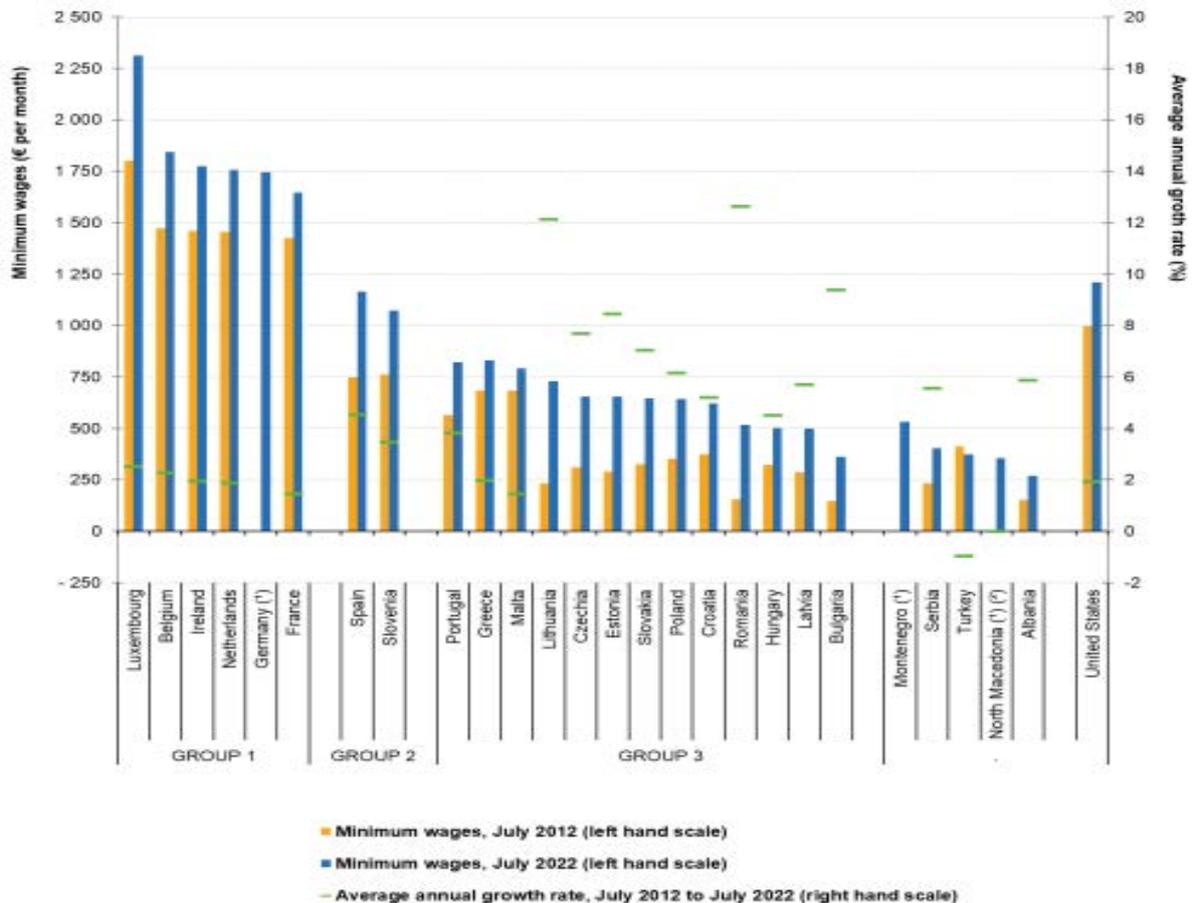
7.5 RETRIBUZIONE E SALARIO MINIMO

Diversamente dalla maggior parte degli altri paesi europei, la retribuzione in Belgio è indicizzata; aumenta in linea con i prezzi. Tuttavia, i meccanismi di indicizzazione variano da industria a industria in linea con il contratto collettivo di riferimento. Nel 1993 il governo è intervenuto per sottrarre all'indice una serie di voci - tabacco, alcool, benzina, gasolio e l'impatto delle imposte sui prodotti energetici - che sono state oggetto di un'inchiesta. Ne consegue un divario tra l'indice utilizzato per gli aumenti salariali e l'aumento effettivo del costo della vita.

Il Belgio ha un salario minimo nazionale, che è fissato di comune accordo tra i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro a livello nazionale che negoziano in seno al Consiglio nazionale del lavoro. Anche l'importo aumenta in linea con l'indice dei prezzi rivisto dal governo.

In linea di principio, gli importi minimi delle retribuzioni sono stabiliti per settore dalla commissione mista competente, tali importi indicano la remunerazione lorda. I contratti collettivi conclusi nell'ambito di tali comitati comprendono disposizioni intese a determinare la base generale per il calcolo delle condizioni di retribuzione, se necessario sulla base dei vari livelli di qualifica e posizione.

La determinazione del comitato misto cui appartiene una determinata impresa dipende dall'attività principale svolta dalla stessa. Vi sono alcune prove del fatto che i severi limiti agli aumenti salariali fissati dagli accordi a livello nazionale hanno portato a un maggiore ricorso ai pagamenti dei bonus negoziati a livello aziendale.



7.6 CONFLITTI E DIALOGO SOCIALE

Il Belgio ha una forte tradizione di dialogo sociale, in cui le parti sociali e le organizzazioni riconosciute dei lavoratori e dei datori di lavoro determinano la politica del lavoro. Gli interessi e i diritti dei lavoratori sono tutelati anche nell'ambito di organi consultivi a diversi livelli o tramite organizzazioni sindacali attive a livello nazionale, di settore o professione.

In termini di conflitti sul lavoro, è importante distinguere i conflitti individuali da quelli collettivi.

In caso di conflitto tra il datore di lavoro e un singolo lavoratore in relazione all'esecuzione del contratto di lavoro o a causa del mancato rispetto degli obblighi legali e regolamentari imposti al datore di lavoro, il lavoratore può rivolgersi ai servizi di reclamo di una delle tre organizzazioni sindacali interprofessionali. Per la gestione

dei reclami relativi al mancato rispetto da parte del datore di lavoro degli obblighi legali e regolamentari, è possibile contattare i seguenti ispettorati, che sono di competenza del Ministero del Lavoro:

1)La Direzione Generale per la Supervisione del Welfare sul Lavoro,

2)Direzione generale della vigilanza sul diritto sociale.

Quando si verifica un conflitto tra i lavoratori, siano essi organizzati o meno, e uno o più datori di lavoro, si parla di conflitto industriale collettivo. Questo di solito si riferisce ai conflitti riguardanti le condizioni di lavoro dei lavoratori in questione. Un tale conflitto è solitamente associato all'azione collettiva. Si tratta di un'azione che esercita pressione sulla parte su cui vengono fatte le richieste. La forma più comune di azione collettiva da parte dei lavoratori è lo sciopero.

In questo contesto troviamo anche la figura del mediatore sociale, che è individuato nella figura del presidente dell'ufficio di riconciliazione (L'ufficio di riconciliazione può essere consultato in caso di conflitto industriale collettivo o di minaccia di conflitto industriale.) che può fare tentativi di riconciliazione tutte le volte che le altre procedure si sono arenate. Il mediatore sociale cercherà di migliorare la comunicazione tra le parti, fornire e presentare proposte non vincolanti alle parti interessate, al fine di risolvere la controversia. Il mediatore sociale è un funzionario che lavora per il servizio pubblico federale per l'occupazione, il lavoro e il dialogo sociale. Lui o lei è anche presidente di commissioni congiunte e uffici di riconciliazione, il che significa che è in un'ottima posizione, cioè terza rispetto alle parti, per svolgere questa funzione di mediazione con la necessaria conoscenza di questo campo.

7.7 SCIOPERO

Sebbene in Belgio non esistano disposizioni giuridiche che definiscono il termine sciopero, il Belgio ha ratificato a livello nazionale la Carta sociale europea, che include il diritto di sciopero come diritto sociale fondamentale. Inoltre, il diritto di non svolgere lavori a causa di uno sciopero è stato riconosciuto anche dalle Corti supreme belghe (Corte di cassazione) quindi in Belgio, il diritto di sciopero non è regolato dalla legge, ma si è consolidato attraverso la giurisprudenza. Nel 1981, la Corte suprema belga ha stabilito che il lavoratore, in caso di sciopero, ha il diritto di non eseguire il proprio lavoro come da contratto, la mancata esecuzione del lavoro costituisce il nucleo di uno sciopero, si tratta quindi di una cessazione temporanea del lavoro senza intenzione di dimissioni da parte dei lavoratori..

Lo sciopero è riconosciuto come diritto individuale, il che vuol dire che il lavoratore può aderire ad uno sciopero anche se non è indetto dai sindacati. Esistono comunque delle limitazioni all'esercizio di questo diritto: se un contratto collettivo contiene un obbligo di pace, questo deve essere rispettato; nonostante ciò, esso è da ritenersi giuridicamente vincolante solo in una certa misura, nel senso che i sindacati non saranno ritenuti responsabili dei danni arrecati. Questo lo si deve al fatto che i sindacati non possiedono personalità giuridica e pertanto i tribunali non possono emettere sentenze di inadempimento ai loro riguardi. L'obbligo di pace si basa sulla fiducia.

La legge stabilisce che durante l'esercizio del diritto di sciopero è necessario preservare il capitale e le apparecchiature. Devono essere effettuate le prestazioni che garantiscono il mantenimento dei servizi pubblici e i necessari servizi d'urgenza. La commissione congiunta (composta da rappresentanti dei lavoratori e datori di lavoro) deve stabilire quali forniture e servizi debbano essere garantiti nell'eventualità di uno sciopero o di una serrata e come queste esigenze debbano essere soddisfatte. Nel 1999, le corti hanno stabilito esplicitamente che il diritto di sciopero deve essere bilanciato con altri diritti e gli interessi legittimi della società in generale.

Quindi nella tradizione del dialogo sociale belga si oppongono a questo diritto anche aspetti di pace sociale e di procedure di riconciliazione, dove al momento della conclusione dei contratti collettivi, le parti contraenti si impegnano a rispettare le disposizioni di tali accordi durante il loro periodo di validità e a mantenere così la pace a livello sociale. L'obbligo di pace sociale comporta pertanto che le parti non intraprendano alcuna azione contraria al contenuto del contratto collettivo durante il periodo in cui è in vigore. Tuttavia, in caso di conflitto, tutte le possibili procedure di riconciliazione dovrebbero essere esaurite prima di poter agire.

Bibliografia

<https://quifinanza.it/lavoro/video/occupazione-italia-solo-penultima-nellunione-europea/559964/>

<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

<https://www.ge.camcom.gov.it/it/promuovi/internazionalizzazione-1/orientati-1/belgio-maggio-2018.pdf>

Wikipedia.org

<http://bancadati.anpalservizi.it/bdds/download?fileName=5efb36cb-4d70-4478-a7c1-3ad4e53032ba.pdf&uid=5efb36cb-4d70-4478-a7c1-3ad4e53032ba>

https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_212_fren.pdf

https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-belgium#_overview_of_the_belgian_approach

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ba313ba2-en/index.html?itemId=/content/component/ba313ba2-en>

<https://digiskillsbelgium.be/fr/>

<https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/1211670/skills-gap-a-big-obstacle-for-young-people-entering-the-labour-market>

<https://unor.online/it/qual-e-il-settore-terziario-del-belgio/>

traccani.it

wikipedia.org

www.oecdbetterlifeindex.org

fps-belgio

<https://www.routledgehandbooks.com/doi/10.4324/9780429290510-3>

https://www.belgium.be/en/family/social_security_in_belgium

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1102&langId=en>

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-51241-5_3

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/83b43330-en/index.html?itemId=/content/component/83b43330-en#section-d12020e1382>

<https://www.oecdbetterlifeindex.org/it/countries/belgium-it/>